

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ФОНД ОСВІТИ

РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО РОЗРОБЛЕННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ
СТАНДАРТІВ

ТУРІН — 1 ЧЕРВНЯ 2019 РОКУ



ЗМІСТ

4	ПЕРЕДМОВА
6	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
6	1.1. Введення у світ професій
9	1.2. Професійна стандартизація
11	1.3. Створення і застосування професійних стандартів у світі та в Україні
11	1.4. Відмінність ПС від кваліфікаційних характеристик
13	1.5. Важливість ПС для влади й інших учасників ринку праці та ринку освітніх послуг
16	1.6. Терміни та поняття українських ПС
21	1.7. Методологічні підходи до розроблення ПС
29	1.7.1. Метод аналізу робочого місця (посад)
29	1.7.2. Метод розроблення навчальних програм за видом професійної (трудової) діяльності) (DACM)
30	1.7.3. Метод функціонального аналізу
30	1.7.4. Змішаний метод аналізу професійної діяльності

32	2. РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПС
32	2.1. Розробники проєктів професійних стандартів
35	2.2. Етапи розроблення, погодження та затвердження ПС32
36	2.2.1. Подання та реєстрація заявки на розроблення ПС
41	2.2.2. Формування робочої групи та підготовка проєкту ПС
65	2.2.3. Громадське обговорення, перевірка, доопрацювання проєкту ПС та його затвердження
66	ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ПОСИЛАННЯ

ПЕРЕДМОВА

«Рекомендації до розроблення професійних стандартів» (далі — Рекомендації) написано на виконання підпункту 3 пункту 2 Плану заходів із впровадження національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року за № 1077-р, та рекомендацій науково-практичного семінару, проведеного 24 травня 2018 року в місті Києві за участі та сприяння Європейського фонду освіти (далі — ЄФО), Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, інших партнерів та заінтересованих сторін.

Рекомендації як інформаційно-консультаційний посібник призначені для розв'язання таких завдань:

- ▶ роз'яснення ключових термінів і понять, підходів, порядку та процедури розроблення професійних стандартів (далі — ПС), виписаних у Методиці розроблення професійних стандартів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року за № 74 (далі — Методика), і Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року за № 373 (далі — Порядок);
- ▶ ознайомлення користувачів різного рівня профільної підготовленості з основними подіями у професійній стандартизації та розвитку професійних кваліфікацій;
- ▶ наведення конкретних прикладів, найбільш проблемних робочих питань і відповідей на них, які виникатимуть у розробників проєктів ПС на різних етапах їх формування, погодження, громадського обговорення і затвердження;
- ▶ популяризація у країні нового напрямку професійної стандартизації, ознайомлення з очевидними зисками та можливими ризиками від запровадження цього інноваційного підходу;
- ▶ навчання потенційних розробників ПС, їхніх тренерів, розроблення навчального посібника/ освітньої програми для цього тощо.

Рекомендації не є нормативним чи іншим документом регуляторного характеру.

Рекомендації зорієнтовані на широке коло користувачів різного рівня ознайомлення із проблемами розроблення ПС, розробників їх проєктів, розробників стандартів освіти та елементів майбутніх стандартів оцінювання результатів навчання, представників роботодавців, їхніх об'єднань, професійних асоціацій

та інших заінтересованих сторін, умотивованих до переходу на визнані у світі підходи щодо компетентнісних описів професійної (трудової) діяльності.

Проект Рекомендацій було обговорено у фокус-групах серед стейкхолдерів у Харкові, Запоріжжі, Миколаєві, Сумах та Львові. Він був доступний для ознайомлення в інтернеті, що дало змогу всім зацікавленим написати свої зауваги та пропозиції.

Проект Рекомендацій також було розглянуто на науково-практичному семінарі 3 жовтня 2018 року в Києві за участі та сприяння ЄФО, Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, інших партнерів та заінтересованих сторін і доопрацьовано відповідно до узгоджених зауважень і пропозицій.

Рекомендації підготував **Сергій Мельник, національний експерт ЄФО, член Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та запровадження Національної рамки кваліфікацій**, за сприяння **Ар'єна Дея, старшого спеціаліста з кваліфікацій ЄФО**, та **Відмантаса Тутліса, міжнародного експерта ЄФО**.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. ВВЕДЕННЯ У СВІТ ПРОФЕСІЙ

Професійна стандартизація як групування занять, робочих місць, посад, видів роботи, їх категорій тощо виникла разом з появою перших професій людства. Професійна діяльність рільника, воїна, коваля, ремісника, перекупника потребувала регулювання обсягів та якості робіт, особистісних (вік, здоров'я, стать тощо) і професійних (уміння, навички, здатність, здібність) вимог.

За різними оцінками вчених-професіологів, за останні п'ять тисячоліть у світі застосовувалося понад 300 тисяч професій (занять, видів робіт). Сьогодні є майже 100 тисяч професійних позицій, щорічно створюється понад 600 нових занять, а зникає (інтегрується, «відмирає», «розпадається») близько 500 застарілих.

Підвалинами теперішньої професійної стандартизації стали напрацювання експертів Міжнародної організації праці, здійснені у 20-х роках XX ст. Хоча окремі первинні (примітивні) професійні описи (переліки, реєстри, описи занять тощо) було розроблено ще в 1850-1870-х роках у Великій Британії, США, Австралії, Німеччині та інших країнах.

У зарубіжній та міжнародній практиці професійну належність описують двома поняттями:

- ▶ **«заняття» (occupation)**, під яким розуміють будь-який вид діяльності (зокрема й ту, що не потребує спеціальної підготовки, наприклад, волонтери);
- ▶ **«професія»**, обов'язковою ознакою якої є відповідний рівень кваліфікації та професійна підготовка.

Узагальнена
дефініція
терміна
«професія»
за різними
зарубіжними та
міжнародними
джерелами:

а) вид трудової діяльності (робота), заняття, які вимагають відповідної підготовки, кваліфікації [1];

б) взаємопов'язаний набір завдань та здатностей, призначених для виконання певної роботи на підприємстві, в організації або компанії [2];

в) сукупність необхідних для виконання трудових завдань знань, умінь, навичок, системи цінностей та установок, які здобуваються в процесі навчання і роботи у відповідній сфері трудової діяльності [3];

г) здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи [4].

Спеціалізацію професії пов'язано і з конкретною галуззю знань, інструментами чи устаткуванням, і з продукцією чи послугами, що відповідає деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

Назва професії визначається характером і змістом роботи або службовими функціями, застосуванням засобів та /чи предметів праці. З розвитком продуктивних сил суспільства, використанням досконаліших знарядь праці й технології виробництва, виникненням нових видів економічної діяльності й галузей науки поглиблюється розподіл праці та її описання. **У межах професій, встановлених за виробничою ознакою,** наприклад, металург, гірник, будівельник тощо, **виділяють спеціалізовані професії,** тобто професійні назви робіт: газівник доменної печі, грануляторник доменного шлаку, гірник очисного забою, гірник з ремонту гірничих виробок, машиніст бетоноукладача, бетоляр тощо.

Науково-технічний прогрес зумовлює «відмирання» деяких застарілих та появу нових професій. Наприклад, землерийні машини спричинились до «відмирання» професії землекопа та появи нової — машиніста екскаватора; із застосуванням у вугільних шахтах замість врубових машин комбайнів різної модифікації було ліквідовано професії зарубника, забійника, навалювальника.

Багато професій розподіляють (деталізують) за спеціалізацією:

лікар-терапевт;
лікар-хірург;
лікар-педіатр;
слюсар-електромонтажник;
слюсар-інструментальник;
інженер-конструктор;
інженер-технолог;
інженер-радіофізик тощо.

Номенклатура професій за спеціалізацією постійно змінюється, що потребує змін і нових підходів до їх регламентації та описування. Новітні технології, засоби механізації та автоматизації, удосконалення організації виробництва, праці й управління, розвиток ринку праці, зростання кваліфікаційного і культурно-технічного рівня працівників формують уніфіковані робітничі професії (наприклад, слюсар-механік електромеханічних приладів та установок, налагоджувальник технологічного устаткування, оператор автоматичних і напівавтоматичних ліній верстатів та установок тощо), які забезпечують управління технологічними процесами, роботу машин й устаткування.

Формування уніфікованих професій, а також тенденції до суміщення професій (посад, професійних назв робіт) роблять працю більш кваліфікованою, творчою та змістовною, що потребує постійного оновлення професійних знань, умінь та навичок, сприяє більш повній реалізації інтелектуальних можливостей людини [5].

У країнах ЄС, окрім іншого, застосовують поняття «визначена професія» (регульована професія), під яким розглядають професійну діяльність чи їх сукупність, доступ до якої (яких), чи робота за якою (якими), прямо чи опосередковано регулюється законами, підзаконними актами чи адміністративними розпорядженнями [6].

Якісною характеристикою професійної діяльності є **професійна структура** — **склад зайнятих за професіями відповідної спеціалізації**, який **визначається** у кожному конкретному випадку **такими чинниками**:

- ▶ *характером виробництва;*
- ▶ *змістом виробництва;*
- ▶ *складністю та обсягом робіт.*

Номенклатура професій працівників за відповідними їхніми спеціалізаціями може бути широкою і вузькою.

Широка номенклатура професій працівників характерна для підприємств із повним циклом виготовлення складних машин, обладнання (верстатобудівні, авіаційні, автомобільні заводи тощо).

Практика свідчить, що на верстатобудівному заводі діють такі види виробництв, як: заготівельне, ливарне, інструментальне, металообробне, термічне, складальне, пакувальне тощо із включенням до них також структур, які виконують організаційно-управлінські функції та надають послуги основним виробничим дільницям. Тому до складу професійної структури підприємства входить велика номенклатура професій за видами діяльності та спеціалізації, у т.ч. керівників, професіоналів, фахівців, технічних (офісних) службовців і робітників.

Наприклад, професійні назви робіт, характерні для будь-якого машинобудівного підприємства:

- ▶ *«Головний конструктор», «Головний технолог»,*
- ▶ *«Інженер-конструктор», «Інженер з нормування праці»,*
- ▶ *«Технік-технолог», «Енергетик»,*
- ▶ *«Оператор комп'ютерного набору»,*
- ▶ *«Секретар-стенографістка»,*
- ▶ *«Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах»,*
- ▶ *«Коваль на молотах і пресах», «Штампувальник»,*
- ▶ *«Слюсар з механоскладальних робіт», «Токар», «Фрезерувальник»,*
- ▶ *«Оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок».*

1.2. ПРОФЕСІЙНА СТАНДАРТИЗАЦІЯ

Зміни у професійній (трудовій) діяльності в Україні фіксуються у Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій» (далі — КП), загальному і галузевих випусках довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі — ДКХП). КП визначає місце і роль професійних назв робіт у системі класифікаційного угруповування професій та виконує головну функцію — їх зіставлення, на міжнародному рівні також, за єдиною (подібною) ієрархією.

ДКХП за галузевою (професійною) ознакою групує кваліфікаційні характеристики, які описують завдання, обов'язки, кваліфікаційні вимоги та перелік необхідних знань, а в деяких випадках, права і приклади робіт, виділяють окремі категорії за певною професією, посадою чи професійною назвою роботи, необхідні для того, щоб працівник виконував роботи за відповідним робочим місцем чи займаною посадою. У світі вже давно перейшли на нові підходи щодо професійної стандартизації, зважаючи на динамічні зміни у працевикористанні та переорієнтації на головний ресурс праці — працівника.

Серед зарубіжних (міжнародних) практик професійної стандартизації застосовуються різні підходи щодо визначення дефініції терміна «професійний стандарт» (далі — ПС).

ПС
нового
типу це:

а) показники компетентності в певних професіях і родах занять. Їх встановлює держава, і вони визначають те, чи може та або інша особа займатися конкретним видом діяльності, родом занять чи обіймати відповідну професію (посаду) (займати відповідне робоче місце) [7];

б) показники компетентності у певних професіях і родах занять. Їх може встановлювати держава (через законодавство та нормативне регулювання) або професійний орган. Встановлені законом ПС часто мають силу «ліцензії на ведення практики» та визначають, чи може та або та особа займатися конкретним видом діяльності;

в) базові та ключові вхідні показники й параметри для описів (дескрипторів) рівнів рамки кваліфікацій та для описів (дескрипторів) повних і часткових (неповних) кваліфікацій (кваліфікаційні стандарти), які дають змогу встановити ступінь відповідності роботи, яка здійснюється працівником, відповідним вимогам, та мають вигляд набору типових професійних характеристик, притаманних тій діяльності, яку особа виконує в межах конкретної професії [8];

ПС
нового
типу це:

г) документ, який встановлює визначені професійною кваліфікацією вимоги до знань, умінь, навичок, досвіду, системи цінностей і особистих якостей [3];

д) перелік усіх відповідностей на певну посаду (робоче місце) та перелік необхідних умінь, здатностей (компетенцій) для досягнення поставлених завдань та отримання визначених результатів [1].

Закон України «Про освіту» дає подібне до зарубіжних (міжнародних) аналогів визначення ПС — «затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій».

Зарубіжний досвід свідчить, що ПС бувають:

- ▶ **запозиченими** (взяті з інших — зарубіжних чи міжнародних професійних стандартних систем без будь-яких виправлень),
- ▶ **застарілими** (замінені новими ПС, але за певних причин ще застосовуваними),
- ▶ **обробленими** (запозичені з інших професійних стандартних систем, змінені за узгодженням з організаціями, які регулюють ПС, без порушення вимог щодо розроблення ПС),
- ▶ **оригінальними** (без прямого посилання на будь-які чинні ПС),
- ▶ **реформованими** (запозичені ПС, які реформовано для апробації (запровадження) в загальнодоступному форматі для нового сектору економіки чи професії у той момент, поки всі компоненти оригінальних ПС зберігаються) [9].

1.3. СТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПС У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ

1.3.1. СВІТОВІ ПРАКТИКИ

Професійну діяльність за компетентнісним підходом вперше було описано у США, де наприкінці 1950-х років реалізовано вдалу спробу вимірювати професійні компетентності вчителів.

Згодом лідерами в незалежному оцінюванні компетентностей через результати навчання, підготовку кадрів за заданими ринком праці стандартами (індикаторами) були Шотландія та Англія.

До них долучились країни британської співдружності (Австралія, ПАР, Нова Зеландія, Шрі-Ланка, Ботсвана, Маврикій тощо). Паралельно запровадження компетентнісного підходу активно відбувалося у країнах Латинської Америки та ЄС.

На початок 2018 року ПС на компетентнісній основі розробляють у 150 країн світу.

У різних краях по-різному організовано розроблення, узгодження, супроводження та перегляд ПС: від повного монопольного впливу на розвиток професійно-стандартизаційної сфери з боку держави — до повної ліберизації цього процесу, його передаванням соціальним партнерам. Досвід Великої Британії, Німеччини, Австралії та багатьох інших країн свідчить про те, що **найоптимальнішим варіантом є збалансованість участі державних інституцій та соціальних партнерів у цьому вкрай важливому процесі**, спрямованому на досягнення ефективної підготовки кадрів і високої продуктивності праці, заснованих на підтримуванні належного рівня компетентності працівника.

1.3.2. ОСТАННІ ПОДІЇ ВІДПОВІДНОГО СПРЯМУВАННЯ В УКРАЇНІ

В Україні сформовано законодавчо-нормативну базу для розвитку Національної системи кваліфікацій (далі — НСК), прийнято Національну рамку кваліфікацій (далі — НРК), документи та інструментарії, що регулюють визнання результатів освіти, одержаних неформальним шляхом, законодавчо закріплені ключові норми та положення НСК:

- ▶ **Закон України «Про освіту»** (Національне агентство кваліфікацій, типи кваліфікацій (повна та часткові, освітні та професійні), НСК, галузева рамка кваліфікацій, кваліфікаційні центри тощо);
- ▶ **порядок і методика з розроблення професійних стандартів** (Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 (далі — Методика) [11];

- ▶ *Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ 31 травня 2017 року, №373* (далі — Порядок) [12];
- ▶ *зміни до Кодексу законів про працю України* [13];
- ▶ *Закон України «Про оплату праці»* [14];
- ▶ *Закон України «Про професійний розвиток працівників»* [15];
- ▶ *Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»* [16];
- ▶ *постанова КМУ від 23 листопада 2011 року, № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»* [17] тощо.

За останні п'ять років в Україні розроблено та запроваджено, переважно це ініціативи Федерації роботодавців України та її членів на корпоративному рівні, **близько 80 професійних стандартів.**

На 01. 05.2019 року відповідно до Порядку, суб'єкти перевірки (Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України) **зареєстрували 117 заявок на розроблення ПС національного рівня**, Міністерство соціальної політики України затвердило й було запроваджено на практиці вісім ПС тощо.

Окремі об'єднання роботодавців створили шість галузевих рад з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій, першою з яких стала Галузева рада з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій Федерації металургів України.

В Україні активізувалось формування галузевих (професійних) рад з розвитку кваліфікацій та розроблення професійних стандартів, одним із напрямів діяльності яких є вивчення потреби ринку праці у кваліфікаціях.

До створених раніше галузевих рад 20 червня 2018 року приєднано Галузеву раду при Міжнародній організації роботодавців підприємств галузі залізничного транспорту «Федерація залізничників України» з розроблення професійних стандартів та професійних кваліфікацій у залізничній галузі, а наприкінці 2018 року — Галузеву раду при інноваційному аерокосмічному кластері «Мехатроніка».

У поточному році в процесі створення ще чотири галузевих і чотири професійних рад відповідного спрямування в окремих видах економічної/професійної діяльності.

1.4. ВІДМІННІСТЬ ПС ВІД КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Ключові відмінності у змісті, структурі, призначенні та напрямках застосування ПС і кваліфікаційних характеристик подано в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

ЗІСТАВЛЕННЯ КЛЮЧОВИХ ФУНКЦІЙ ТА ПАРАМЕТРІВ ПС І КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

КЛЮЧОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
1. Основне призначення	Опис вимог до діяльності працівників за зайнятими посадами (робочими місцями).	Опис компетентнісних вимог до працівників, а також того, що від них очікується, та що вони повинні якісно, в обов'язковому порядку у визначених обсягах і термінах виконувати.
2. Структура	Розділи «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках — «Права та повноваження», «Приклади робіт».	Складається із 7 деталізованих розділів: 1. Загальні відомості професійного стандарту. 2. Навчання та професійний розвиток. 3. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність. 4. Загальні компетентності. 5. Перелік трудових функцій. 6. Опис трудових функцій (трудова функція; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички).

КЛЮЧОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
3. Актуальність	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик більшість застарілі й такі, що не переглядалися понад 10 років.	Відповідають потребам ринку праці у кваліфікаціях. Переглядаються кожні 5 років.
4. Зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій	Нема чітко виписаних вимог до категорій (розрядів, класів, рангів і т. ін.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, посади в сфері охорони здоров'я, відсутній функціональний розподіл компетентностей між частковими кваліфікаціями (так звана «кваліфікаційна додана вартість»). Опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями).	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання.
5. Перехід до стандартів освіти	Зміст кваліфікаційних характеристик в узагальненому вигляді без розподілу на складники, без застосування комбінованого компетентнісного підходу, може використовуватися для розроблення стандарту освіти в дуже обмеженому вигляді.	Одиниці професійного стандарту (трудова функція) здебільшого збігаються з навчальними модулями, вимогами до необхідних знань, умінь та навичок і зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій.

КЛЮЧОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
6. Зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у професійних кваліфікаціях	Дуже опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці, зарегламентована та бюрократизована процедура розроблення, перегляду і затвердження.	Прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту ПС із залученням найдосвідчених працівників відповідного виду професійної (трудової) діяльності та пріоритетних й інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності.
7. Доступність	Досить низька. Нема централізованого зведеного банку кваліфікаційних характеристик, їх електронних версій.	Порядком передбачено формування окремих реєстрів ПС (15.08.2018 року створено Реєстр професійних стандартів і Реєстр заявок на їх створення, які розміщені на сайті Мінсоцполітики України [18]), а статтею 38 ЗУ «Про освіту» — цю функцію закріплено за Національним агентством кваліфікацій, яке відповідатиме з а розроблення та супрово- дження Реєстру кваліфікацій.

1.5. ВАЖЛИВІСТЬ ПС ДЛЯ ВЛАДИ Й ІНШИХ УЧАСНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Перехід на застосування у повсякденній практиці ПС має велику кількість переваг та зисків порівняно з ризиками та недоліками. Серед останніх можна назвати: складність у переході на нові підходи, суттєві зміни організаційно-методичного характеру в діяльності для більшості стейкхолдерів; відносно висока витратність розроблення ПС тощо.

Переваги та зиски для ключових стейкхолдерів подано в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

ПРИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ. ЗИСКИ ТА КОРИСТЬ ЗАІНТЕРЕСОВАНИМ СТОРОНАМ ВІД ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Центральні та регіональні органи виконавчої влади	Перехід на застосування ПС у поточній роботі дасть змогу: - заощаджувати кошти державного і регіональних бюджетів через ринкову ліберизацію та юридичну відповідальність за формування, розміщення і виконання державного (відомчого сегменту державного, регіонального) замовлення на підготовку кадрів; - оптимізувати мережу державних закладів освіти через поступове передавання функції оцінювання та визнання (присудження, присвоєння) професійної кваліфікації незалежним кваліфікаційним центрам, які отримуватимуть акредитацію в Національному агентстві кваліфікацій, визнання ними результатів навчання, отриманих здобувачами через неформальну освіту та інформальне навчання; - залучати додаткові ресурси та перерозподіляти бюджетні кошти на підготовку кадрів до найефективніших провайдерів освітніх послуг у реальному секторі економіки, зокрема через створення корпоративних університетів; - ефективніше проводити децентралізацію управлінських функцій у професійній підготовці через формування (створення) державно-приватних професійних об'єднань.

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Роботодавці, їхні об'єднання, професійні спілки, професійні асоціації та інші громадські організації	• ПС застосовують у: • визначенні вимог до загальних, ключових і професійних компетентностей, а також знань, умінь та навичок, якими повинні володіти працівники для заповнення відповідних посад чи робочих місць; • створенні умов для професійного розвитку працівників, формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу, також через проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, визнання і підтвердження результатів неформального навчання; • підвищенні якості, продуктивності та престижності трудової діяльності працівників, впливу на формування вимог до виробництва продукції та/чи надання послуг; • кваліфікаційному доборі, відборі та розстановці кадрів, стажуванні, атестації (сертифікації) працівників; • організації та нормуванні праці, тарифікації робіт у професійно-кваліфікаційному розрізі тощо; • розробленні нормативних актів роботодавця, зокрема стандартів (інструкцій, положень тощо) з управління персоналом підприємства (організації, установи); • групування (для зіставлення) професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві (в організації, установі) за рівнями Національної рамки кваліфікацій.

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Роботодавці, їхні об'єднання, професійні спілки, професійні асоціації та інші громадські організації	ПС дають змогу роботодавцям: • заощаджувати на витратах на професійне зростання працівників через суттєве скорочення збитків на «донавчання» нових працівників — випускників закладів освіти, реалізацію власних програм професійного навчання на виробництві за визнаними на національному рівні професійними кваліфікаціями; • самостійно прогнозувати потребу в професійних кваліфікаціях, планувати траєкторії професійного розвитку персоналу, справедливо та прозоро розподіляти винагороду за результати роботи відповідного рівня кваліфікації; • мати можливість добирати і розподіляти кадри з визнаними професійними кваліфікаціями, отриманими через визнання результатів неформальної освіти (профільного стажу роботи).
Провайдери освітніх послуг, сфера підготовки кадрів загалом тощо	Для цієї групи стейкхолдерів ПС є: • базою для розроблення передусім професійно орієнтованих освітніх програм/стандартів освіти та навчально-методичних матеріалів, заснованих на компетентнісній основі, для всіх форм і видів освіти, для навчання працівників на виробництві, на робочих місцях; • єдиною базою для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння (присудження) здобувачам професійних кваліфікацій, незалежного оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти. Це новий для країни напрям стандартизації, який передбачає, окрім іншого, й перехід на його засади різнопланових систем оцінювання (моряків, медиків, правників, педагогів, аудиторів, архітекторів тощо);

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Провайдери освітніх послуг, сфера підготовки кадрів загалом тощо	• основою для проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб, яке неможливе без професійних стандартів нового типу; • базою для формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання. Завдяки ПС виникає можливість створити умови для визнання професійних кваліфікацій громадян країни незалежно від місця та часу їх надбання. Це в свою чергу створить здорову конкуренцію за клієнтів серед провайдерів освітніх послуг; • практично першими інформаційними посібниками масового використання під час професійної орієнтації населення, передусім учнів і студентів закладів освіти, незайнятого населення та працівників, які умотивовані до кар'єрного та професійного зростання тощо.
Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій	Від запровадження ПС у потенційних та наявних здобувачів професійних кваліфікацій, працівників, незайнятих та інших категорій населення з'являються такі можливості: • прозоре та незалежне визначення свого фактичного професійного рівня, більш об'єктивне планування кар'єри та професійного зростання; • визнання надбаних професійних компетентностей, набутих через неформальну освіту (стаж роботи) чи самоосвіту; • здобуття професійних кваліфікацій, які визнаються за кордоном, розроблених на підставі міжнародних стандартів, що дасть змогу спрощувати працевлаштування за межами країни чи на спільних підприємствах /іноземних компаніях в Україні;

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій	• урахування попередніх професійних кваліфікацій, комбінування трудової діяльності та навчання, отримання (присудження) часткових професійних кваліфікацій та їх поступового (зважаючи на виробничу та професійну необхідність) накопичення для здобуття повної професійної кваліфікації; • отримання нових (додаткових) професійно-орієнтаційних послуг.

1.6. ▶ ТЕРМІНИ ТА ПОНЯТТЯ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬ ПІД ЧАС РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ НА ПРАКТИЦІ ПС

Вид професійної діяльності — сукупність видів трудової діяльності, що мають спільну інтеграційну основу та передбачають подібний перелік компетентностей (здатностей) для їх виконання [7].

Вид професійної діяльності включає групи професій, окремі професії, професійні назви робіт (посади), які мають спільну ключову мету в своїй діяльності та інтегровані за подібними ознаками. За принципами функціонального аналізу — це перший етап, коли визначається головна функція (ключова мета) професійної діяльності на рівні виду чи підвиду економічної діяльності, в окремих випадках великого підприємства.

Наприклад, для працівників закладів ресторанного господарства — це приготування та відпуск страв, кулінарних виробів та напоїв, для вчителів початкових класів — організація навчально-пізнавальної діяльності, виховання та розвитку учнів початкової школи, для оцінювачів професійних кваліфікацій оцінювання професійної кваліфікації осіб щодо їхньої відповідності встановленим стандартизованим вимогам та/чи можливості подальшого працевлаштування на посаду (робоче місце) в різних видах економічної (професійної) діяльності тощо.

Вид трудової діяльності — частина виду професійної діяльності, сформована цілісним набором трудових функцій та необхідних для їх виконання компетентностей [7].

За принципами функціонального аналізу — це його другий крок, коли із головної функції виділяють основні та базові функції (трудові дії), що дає змогу формувати їх за подібністю в окремі професії та/чи професійні назви робіт залежно від останніх (на момент розроблення професійного стандарту) вимог до компетентностей працівників.

Для нашого прикладу в працівників закладів ресторанного господарства видом трудової діяльності буде приготування страв, вчителів початкових класів — виховання учнів, в оцінювачів професійних кваліфікацій — підготовка інструментарію оцінювання професійної кваліфікації конкретного спрямуванням тощо.

Загальні компетентності — універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи [7].

Серед таких компетентностей можна виокремити:

- *уважність;*
- *розвинену зорову та слухову пам'ять;*
- *емоційну стійкість;*
- *стресостійкість;*
- *відповідальність;*
- *розвинену орієнтацію в просторі;*
- *здатність до адаптації;*
- *здатність діяти в нестандартних ситуаціях;*
- *здатність працювати в команді;*
- *здатність запобігати конфліктним ситуаціям;*
- *здатність відповідально ставитися до професійної діяльності;*
- *володіння професійною лексикою;*
- *дотримання професійної етики;*
- *здатність прогнозувати результати діяльності тощо.*

Кваліфікація — визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання) [19].

У цих Рекомендаціях розглядаються професійні, а не освітні кваліфікації. Важливим для користувачів Методики та Порядку є розуміння поняття «результати навчання». Відповідно до підпункту 22 пункту 1 статті 1 Закону України «Про освіту» «результати навчання — це знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після закінчення освітньої програми або окремих освітніх компонентів».

Іншими словами, отримання результатів навчання можливе не лише через формальну освіту, а й через неформальну освіту та інформальне навчання, тобто й через досвід роботи та самонавчання.

Кваліфікація повна — повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати [19].

Назва повної професійної кваліфікації з позицій її подальшої інтерпретації та зручності в застосуванні на практиці може збігатися з назвою професії, назвою виду (підвиду) трудової діяльності (після ухвалення Трудового кодексу України), а в окремих випадках — професійною назвою роботи, наприклад, кондитер, кухар, приготування страв, токарь, «зняття металевої стружки на верстаті», архітектор, «розроблення проектів енергозберігаючих будівель, економіст, економіст зі збуту» тощо.

Кваліфікація часткова — частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати [19].

Часткова професійна кваліфікація є частиною повної професійної кваліфікації. Якщо часткові професійні кваліфікації виступають як категорії (спеціалізації) до повних професійних кваліфікацій, то в деяких країнах їх називають «додатковими частковими кваліфікаціями».

Назва часткової професійної кваліфікації, зазвичай, збігається з назвою одиниці ПС (трудова функція). Назва додаткової часткової професійної кваліфікації здебільшого дублює назву повної професійної кваліфікації із додаванням назви категорії (розряду, класу, рангу тощо) чи споріднену професійну назву роботи.

Наприклад, повна професійна кваліфікація «Оцінювач професійної кваліфікації» (проект ПС) містить чотири основні трудові функції (часткові професійні кваліфікації):

- «Готувати оцінювання та підтвердження кваліфікації»,
- «Проводити оцінювання та підтвердження кваліфікації»,
- «Забезпечувати зворотній зв'язок та підтримувати процес оцінювання»,
- «Готувати та подавати на затвердження рішення щодо результатів оцінки та підтвердження кваліфікації»;

для повної професійної кваліфікації «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» — чотири часткових професійних кваліфікації (6-й рівень НРК) та дві додаткові професійні кваліфікації («Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти I категорії» (7-й рівень НРК), «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії» (8-й рівень НРК)) тощо.

Компетентність — динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [19].

Вимоги до знань, умінь, навичок тощо, необхідних для виконання певних трудових функцій, подано у формі динамічної комбінації, тобто інтегровано, а не у відриві окремого компоненту.

Наприклад, для досягнення професійної компетентності «Здатність добирати та застосовувати столовий посуд і прибори» майбутній кухар повинен володіти та демонструвати: знання — видів та призначення столового посуду та приборів; вимог до якості підготовленого столового посуду та приборів; правил очищення та оброблення різних видів столового посуду та приборів; правил зберігання мийних та дезінфікувальних засобів тощо; уміння — користуватися мийними та дезінфікувальними засобами для підготовки кухонного посуду та інвентарю до роботи; дотримуватися інструкцій щодо використання мийних і дезінфікувальних засобів під час підготовки кухонного посуду та інвентарю до роботи; готувати до роботи столовий посуд і прибори з дотриманням правил санітарії та гігієни тощо.

Одиниця професійного стандарту — структурний елемент професійного стандарту, який є розгорнутою характеристикою трудової функції, яка є цілісною, відносно автономною та значущою для певного виду трудової діяльності [7].

Одиниця ПС формує в подальшому освітній модуль та збігається з частковою професійною кваліфікацією. Наприклад, у ПС для посади «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» 8 одиниць ПС, посади «Оцінювач професійної кваліфікації» (проєкт) — 4, посади «Аналітик політики» (проєкт) — 5, професії «Кухар» — 4, посади «Інженер конвертерного виробництва» — 6 тощо.

Професійна кваліфікація — визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність [19].

У вітчизняному ПС посилення та згадування професійних кваліфікацій мають «відсилковий» (щодо стандарту освіти і стандарту оцінювання результатів нав-

чання) характер. Тобто в ньому виписуються тільки вимоги до відповідності компетентностей майбутніх отримувачів (потенційних носіїв) професійних кваліфікацій нормам і положенням конкретного ПС.

Наприклад, для отримувача повної професійної кваліфікації «Кухар» у ПС описано трудові функції, професійні та інші компетентності, знання, уміння і навички, необхідні для їх виконання. Шляхи, терміни, інші ресурси, потрібні для їх досягнення (методи, форми і засоби навчання, освітні модулі та програми тощо) визначено відповідним стандартом освіти, а підходи щодо оцінювання та визнання (інструменти, критерії, порядок, методи, види оцінювання тощо) — стандартом оцінювання результатів навчання.

Професійна назва роботи — певні подібні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи мають бути виконані однією особою. Професійна назва роботи, як правило, збігається з однією чи декількома трудовими функціями (одинацями професійного стандарту) [21].

У Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій» на 01.05.2019 року із 9035 позицій 1110 професій, 1525 — посад та 6400 професійних назв робіт.

Професійні компетентності — сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом [7].

Під час розроблення ПС вкрай важливим і складним є перехід від складників трудових функцій до професійних компетентностей, про що йтиметься в п. 2.2.2. Рекомендацій.

Професійний стандарт — затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій [19].

За останні п'ять років в Україні розробили і Федерація роботодавців України та її члени (у більшості випадків) на корпоративному рівні запровадили близько 80 ПС. На 01.05.2019 року відповідно до Порядку суб'єктами перевірки (Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні та Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та Національної академії наук України) зареєстровано 117 заявок на розроблення ПС.

Професія — сукупність подібних видів робіт/занять, що передбачає відповідну підготовку та здобуття певних кваліфікацій [21].

В Україні офіційно застосовується близько 1110 професій, з яких майже 80 % припадає на робітників.

Розробники професійних стандартів — роботодавці, їхні організації та об'єднання, галузеві (міжгалузеві) ради, професійні асоціації, центральні органи виконавчої влади, наукові установи, інші заінтересовані суб'єкти [12].

За останні п'ять років об'єднання роботодавців створили шість галузевих рад з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій, першою з яких стала Галузева рада з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій Федерації металургів України. Останнім часом активізувався процес створення в країні нових галузевих рад. У країнах-членах ЄС є давня та різноманітна практика участі роботодавців й інших стейкхолдерів у формуванні політики професійних кваліфікацій та модернізації сфери підготовки кадрів. Там функціонує близько 2600 галузевих рад чотирьох типів, які, окрім іншого, на 25–30 % (100 % — монопольна участь) працюють над розробленням ПС та берть участь у підготовці освітніх програм.

Суб'єкти перевірки — інституції, які перевіряють проєкт професійного стандарту щодо дотримання вимог Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів під час підготовки проєкту професійного стандарту і відповідності Методиці розроблення професійних стандартів [12].

В Україні відповідно до Порядку поки що функціонує два суб'єкти перевірки — Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні та Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України. Вимоги до суб'єкта перевірки та процедура визнання відповідності вписані у п. 6, 7 Порядку, а саме:

«6. Суб'єкт перевірки має відповідати таким вимогам:

- наявність досвіду роботи, пов'язаної з розвитком системи кваліфікацій, не менше ніж два роки;

- участь у міжнародних заходах і проєктах, пов'язаних з розвитком системи кваліфікацій;
- наявність кадрового, матеріально-технічного та методичного забезпечення, необхідного для проведення перевірки.

7. Для розгляду питання щодо відповідності підприємств, установ та організацій вимогам до суб'єктів перевірки, визначеним у пункті 6 цього Порядку, Мінсоцполітики утворює робочу групу з числа представників Мінсоцполітики, МОН, інших заінтересованих центральних органів виконавчої влади, Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, заінтересованих всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і всеукраїнських об'єднань профспілок.

Мінсоцполітики подає робочій групі внесені підприємствами, установами та організаціями пропозиції щодо їх включення до переліку суб'єктів перевірки для визначення відповідності таких підприємств, установ та організацій вимогам до суб'єктів перевірки.

За результатами засідання робочої групи складається протокол, на підставі якого Мінсоцполітики затверджує перелік суб'єктів перевірки або вносить зміни до їх переліку».

Трудова дія — найпростіша трудова операція (робота), яку здійснює працівник для виконання окремої трудової функції [7].

Звертаємо увагу на те, що в дефініції цього терміна йдеться, передусім, про найнижчу за класифікаційною ієрархією автономну компоненту трудової функції, а не про складність (простоту) роботи.

Трудова функція — частина виду трудової діяльності, яка складається з інтегрованого (відносно автономного) набору трудових дій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання [7].

В методологічних підходах автори виділяють ключову, основні, базові трудові функції та підфункції. Такий підхід застосовується у формуванні Галузових рамок кваліфікацій та розробці ПС відразу ж для окремого або декількох споріднених видів професійної діяльності, тобто у випадках, де мова йде про формування можливих десятків повних та часткових професійних кваліфікацій.

Функціональний аналіз — поетапне виявлення і послідовний опис ієрархії трудових функцій у сфері трудової (професійної) діяльності; аналіз трудових функцій, які має бути виконано для досягнення основної мети виду економічної (професійної) діяльності [7].

Докладніша інформація про функціональний аналіз виписана в п. 2.2.2. Рекомендацій.

Терміни і поняття у Рекомендаціях вживаються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України [13], Законах України: «Про оплату праці» [15], «Про освіту» [19], «Про професійно-технічну освіту» [20], «Про професійний розвиток працівників» [14], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [16]; постановвах Кабінету Міністрів України: від 31 травня 2017 року № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [12], від 23 листопада 2011 року № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [17]; Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій», затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327 [21]; Національному класифікаторі України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності», затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року № 457 [22] тощо.

1.7. ОСНОВНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ ПС

1.7.1. МЕТОД АНАЛІЗУ РОБОЧОГО МІСЦЯ (ПОСАДИ)

Розроблення перших ПС розпочалося в середині минулого сторіччя із застосуванням методу формалізованого аналізу робочого місця. Першовідкривачем методу вважають Фредеріка Тейлора (1911), розробника принципів «наукового менеджменту». Цей метод широко застосовували в більшості промислово розвинених країн в умовах масового виробництва, низької гнучкості організації його процесів, чіткого розподілу професійних завдань й обов'язків, вимог до їх виконання тощо. Головна мета цього аналізу — розподіл роботи і виробничих завдань на частини (трудові дії та операції), їх вивчення через спостереження і нормування тощо, необхідних для отримання деталізованої чи додаткової інформації, яка дозволяла б, окрім іншого, розподіляти персонал за робочими місцями (посадами) чи робочими зонами, формувати навчальні програми, розробляти та застосовувати на практиці критерії оцінювання результатів роботи за відрядною формою оплати праці й визначення її розмірів.

Метод аналізу робочого місця (посади) досі застосовують аналітики і практики у виконанні конкретних виробничих завдань, в окремих видах економічної та / чи професійної (трудової) діяльності, у сфері послуг, адміністрування також.

1.7.2. МЕТОД, ЗАСНОВАНИЙ НА РОЗРОБЛЕННІ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ ЗА ПЕВНИМ ВИДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ТРУДОВОЇ) ДІЯЛЬНОСТІ (DACUM)

Протилежністю методу, заснованого на аналізі робочого місця (посади), є метод DACUM (один із розробників підходу — відомий американський психолог Девід МакКлелланд), який зорієнтований передусім не на спостережувальну за трудовими процесами роботу, а на експертну діяльність, спрямовану на підготовку (визначення) досвідченими представниками конкретної професії (чи їх групою) із можливим залученням викладачів, відповідальних за підготовку кадрів за нею, ключових вимог до знань, умінь і навичок, необхідних пошукачам роботи для її якісного, повного та у відведений час виконання. Це перший етап (крок) розроблення проєкту навчальної/освітньої програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, який безпосередньо проводять переважно практики — професіонали своєї справи, а не освітяни-теоретики. Прикладом застосування методу DACUM в українських недавніх реаліях освітньої стандартизації можна було б назвати розроблення проєктів освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм за умови залучення до цього процесу найкращих вітчизняних представників за професіями чи їхніх груп [23].

Перевагами цього методу є те, що він маловитратний, зорієнтований на якісну підготовку кадрів передусім на виробництві та на робочому місці, на безпосереднє розроблення навчальних (освітніх) програм. До того ж, DACUM дає змогу визначати не тільки вимоги до професійних компетентностей, а й чинники, що дають змогу додатково підвищувати якість і продуктивність праці (вимоги до загальних знань та умінь (ключових компетентностей), особистісних і комунікативних компетентностей тощо).

Метод DACUM та велика кількість його модифікацій поширені в багатьох країнах світу. Для українських реалій, коли розроблення ПС тільки набуває обертів, потребує часу і залучення суттєвих матеріальних, інтелектуальних та експертних ресурсів, а попит на кваліфіковані кадри та їхню підготовку зростає — застосування цього методу стало б ефективним та доречним, принаймні на перехідний середньостроковий період.

1.7.3. | МЕТОД, ЗАСНОВАНИЙ НА ФУНКЦІОНАЛЬНОМУ АНАЛІЗІ

Метод, заснований на функціональному аналізі (далі — МФА), є не стільки методом аналізу професії чи груп професій, скільки методичним підходом із визначення головної мети професійної діяльності, яка застосовується в декількох (багатьох) видах економічної діяльності, та подальшим розподілом її (професійної діяльності, професії) на основні трудові функції, підфункції, дії, процеси, операції, доти, доки не будуть визначені в чітко сформованій послідовності їх результати. Це дасть змогу стандартизувати підготовку, оцінювання, присудження та гнучке використання на практиці часткових та/чи повних професійних кваліфікацій, за потребними локальними чи національним ринками праці.

У проведенні МФА застосовується процес консультацій за кожною позицією (елементом) проєкту ПС із залученням перших керівників, керівників структурних підрозділів, досвідчених працівників певного професійного профілю, в окремих випадках, педагогів з практичної підготовки, майбутніх користувачів та «споживачів» ПС. Цей метод застосовується в країнах ЄС, Близького Сходу, Південної Америки та пострадянського простору.

1.7.4. | ЗМІШАНИЙ МЕТОД АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Багато розробників ПС вважають, що виокремлене застосування однієї з трьох вище наведених методологій має свої переваги та недоліки, але не дає змоги більш гнучко, оперативно та з малими ресурсними витратами, розроблювати та оновлювати ПС на догоду більшості стейкхолдерів. Тому в багатьох країнах **шукають оптимального «змішування» цих методів, комбінування підходів**, зважаючи на поставлені завдання, ресурси та орієнтири на застосування попередніх напрацювань.

Цей підхід
обирають
окремі
країни
пост-
радянського
простору,
включаючи
й Україну.
Суть цього
комбінування
у тому, що:

а) за основу береться МФА;

б) під час формування трудових функцій і трудових дій використовуються (якщо є) елементи кваліфікаційних характеристик, виписані «компетентнісною мовою», але сформовані із застосуванням методу з аналізу робочого місця (посади);

в) у формуванні вимог до знань, умінь та навичок, розподілу необхідних засобів та предметів праці використовуються підходи методу DACUM;

г) в усіх випадках для консультацій та експертних обговорень залучається широке коло стейкхолдерів, у тому числі освітян-практиків [24].

2.

РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПС

2.1. ХТО МОЖЕ БУТИ РОЗРОБНИКОМ ПРОЄКТІВ ПС?

У п. 2 Порядку передбачено, що «... проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, галузевими (міжгалузевими) радами, центральними органами виконавчої влади, науковими установами, іншими заінтересованими суб'єктами».

Порядок не встановлює обмежень і критеріїв відбору для потенційних розробників, серед яких можуть бути й професійні асоціації, Торгово-промислова палата України, профспілкові об'єднання тощо. У цьому контексті треба розуміти, що розробник є виконавцем замовленого проєкту професійного стандарту, а ініціатором розроблення є подавач заявки на розроблення ПС до суб'єкта перевірки.

У багатьох країнах світу ініціаторами розроблення ПС є профільні центральні органи влади (стосовно посад і професій бюджетної сфери) та/або галузеві (професійні) ради з розвитку професійних кваліфікацій (назва узагальнена, далі - ГРПК).

В Україні на законодавчо-нормативному рівні не закріплено підходів щодо порядку та процедури створення ГРПК.

Узагальнення досвіду країн ЄС та докладне вивчення питання про створення мережі ГРПК в окремих країнах (Естонія, Литва, Хорватія, Велика Британія тощо), дає підстави сформулювати українським стейкхолдерам такі рекомендації:

1. КРИТЕРІЇ (ВИМОГИ) ДО СТВОРЕННЯ ГРПК:



охоплює один конкретний сектор економіки (для міжгалузевої ради — декілька або всі);



займається аналізом потенційного розвитку ринку праці та професійних (кваліфікаційних) вимог для сприяння розробленню відповідної політики;



виконує вище перелічені завдання через проведення аналізу розвитку ринку праці в межах сектору;

- ▶ функціонує як платформа, на якій взаємодіє декілька ключових партнерів — держоргани, об'єднання роботодавців і профспілок, заклади освіти та наукові установи тощо;
- ▶ має чітку управлінську структуру і працює на постійній основі;
- ▶ може виконувати свої повноваження на національному і на регіональному рівнях.

2. ДО СКЛАДУ ГРРК ВХОДЯТЬ:

- ▶ в обов'язковому порядку, представники галузевих об'єднань роботодавців, великих підприємств. Трапляється представницький принцип відбору об'єднань роботодавців, коли на їхніх підприємствах зайнято не менш як 50 % від загальної частки працівників відповідного виду економічної/професійної діяльності. Якщо ця норма не виконується, то відповідна квота заповнюється представниками 10 найбільших підприємств відповідного спрямування;
- ▶ представники профільних центральних органів виконавчої влади або уповноважені ними фізичні чи юридичні особи;
- ▶ представники профспілкових об'єднань відповідних видів економічної/професійної діяльності;
- ▶ представники перших 10 за обсягом підготовки закладів освіти усіх форм власності, які готують кадри за відповідною професійною групою;
- ▶ представники інших зацікавлених сторін (профільних наукових установ, міжнародних чи зарубіжних експертів, професійних і громадських організацій, регіональних об'єднань тощо).

3. ОБСЯГИ ФІНАНСУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ГРРК

Фінансування діяльності ГРРК залежить від чисельності їх учасників, обсягів виконуваних робіт тощо. Джерела фінансування мають диверсифікований характер, наприклад, за умови дотримання норми, що не менш як 50,0 % фінансово-матеріальних витрат покривають роботодавці (за винятком ситуації, коли основним замовником підготовки кадрів є держава, наприклад, за такими напрямками підготовки, як державне управління, правоохоронна діяльність, національна безпека, охорона здоров'я, освітня діяльність тощо).

4. НАВЧАННЯ ЧЛЕНІВ ГРРК ОСНОВ РОЗРОБЛЕННЯ ПС

На початковому етапі навчання членів ГРРК може здійснюватися в межах виділених коштів державного бюджету у вигляді цільової курсової підготовки та за рахунок підтримки міжнародних партнерів, через друкування та розповсюдження відповідних підручників, брошур та інших профільних матеріалів. У подальшому цю проблему розв'язує ГРРК за свої кошти.

5. ЧИННИКИ УСПІХУ ДІЯЛЬНОСТІ ГРРК В ЄС:



орієнтація на потреби виду (видів) економічної діяльності;



орієнтація на потреби працівників;



охоплення інтересів малих та середніх підприємств;



фінансування ГРРК за результатами їхньої роботи;



універсальне управління та залучення професіоналів (передових керівників і працівників);



сильне стратегічне партнерство;



стратегія роботи, зорієнтована на результат.

2.2. ЕТАПИ РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ ТА ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПС

Розроблення проєкту ПС, його погодження та затвердження відбувається за етапами, визначеними Порядком, а саме:

1. УХВАЛЕННЯ РІШЕННЯ ПРО РОЗРОБЛЕННЯ ПРОЄКТУ ПС, ПОДАННЯ ТА РЕЄСТРАЦІЯ ЗАЯВКИ НА ЙОГО РОЗРОБЛЕННЯ.
2. ФОРМУВАННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ ТА ПІДГОТОВКА ПРОЄКТУ ПС.
3. ЕТАПИ (КРОКИ) ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ:



4. ГРОМАДСЬКЕ ОБГОВОРЕННЯ, ПЕРЕВІРКА ТА ДООПРАЦЮВАННЯ ПРОЄКТУ ПС.

5. ПРОВЕДЕННЯ ПЕРЕВІРКИ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ЦЬОГО ПОРЯДКУ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ ПРОЄКТУ ПС І ВІДПОВІДНОСТІ ЗАЗНАЧЕНОГО ПРОЄКТУ МЕТОДИЦІ.

6. ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПС.

2.2.1. | УХВАЛЕННЯ РІШЕННЯ ПРО РОЗРОБЛЕННЯ ПРОЄКТУ ПС, ПОДАННЯ ТА РЕЄСТРАЦІЯ ВІДПОВІДНОЇ ЗАЯВКИ

Розроблення ПС започатковується залежно від потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями (посадами), форм зайнятості та умов праці, за найперспективнішими, запитуваними видами трудової (професійної) діяльності, професіями (професійними назвами робіт, посадами), які користуються попитом на ринку праці.

Виокремлюють три типи (підходи) до розроблення ПС, а саме:

а) для окремої професії (посади), за якою присвоюється повна кваліфікація

(наприклад, «Економіст», «Ергоніст», «Ерготерапевт» тощо);

б) для групи споріднених професій (професійних назв робіт, посад) у певній сфері професійної діяльності

(наприклад, «Робітники з верстатної металообробки» — «Токар», «Фрезерувальник», «Оператор верстатів з програмним керуванням», «Токар-затилувальник», «Токар-карусельник», «Токар-напівавтоматник», «Токар-реворвельник», «Токар-розточувальник» тощо) ;

в) для окремих (однієї чи декількох) трудових функцій, за якими присвоюються часткові (часткові додаткові) кваліфікації

(наприклад, «Економіст I категорії», «Фрезерувальник бригадний», «Застосовувати в роботі персональний комп'ютер, програмне забезпечення до верстатів з програмним керуванням, методи його доповнення окремими операціями та їх збереження, тестування і адаптації програм» тощо).

ЗМІСТ ЦИХ ПІДХОДІВ:

Підхід 1

Розроблення проєктів ПС за окремою професією (посадою) чи групою близьких за змістом, характером і складністю роботи професій (посад), назви яких, як правило, співпадають із назвами повних кваліфікацій до них. Він найбільш зручний для розробки проєктів ПС у перехідний період формування нової моделі НСК та найбільш зрозумілий Розробникам та Користувачам ПС.

Підхід 2

Проведення комплексного функціонального аналізу за широким спектром економічної та трудової діяльності, що передбачає розробку проєктів ПС за всіма професіями чи комбінаціями трудових функцій, їх перегляд (оновлення, модернізацію, укрупнення професій, робіт, розрядів, інших видів кваліфікаційних категорій тощо) у межах виду (підвиду) економічної діяльності.

Цей підхід, з одного боку, є найбільш ефективним та об'єктивним при розробці ПС, так як він виключає можливі дублювання трудових функцій, орієнтується на системний розподіл необхідних для виконання трудових функцій предметів та засобів праці, компетентностей, знань, умінь та навичок. Він, як правило, супроводжує розробку відповідної галузевої рамки кваліфікацій із розширеними та деталізованими описами (дескрипторами) її рівнів. З іншого боку, відповідні роботи потребують суттєвих матеріальних, трудових та часових витрат, що «під силу» далеко не всім Розробникам.

Підхід 3

Розроблення проєкту ПС за однією чи декількома трудовими функціями, яким в подальшому будуть відповідати часткові кваліфікації. Він повинен застосовуватися, в першу чергу, в умовах виникнення потреби у роботодавців в оновленні частини ПС, викликаній технікою — технологічними змінами, появою нових предметів та засобів праці, підвищенні вимог до окремих компетентностей тощо. Такі ПС, перш за все, зорієнтовані на визнання результатів неформальної освіти, навчання на виробництві, інформального (спонтанного) навчання, та в умовах, коли окремі трудові функції суттєво різняться за складністю (автономією, відповідальністю) трудових дій (операцій).

Зазначимо, що положення Методики зорієнтовані на розроблення проєктів ПС за будь-яким із цих трьох підходів.

Перед ухваленням рішення щодо розроблення проєкту ПС його Розробник вивчає фактичний стан і перспективи застосування виду трудової (професійної) діяльності, потребу (доцільність) в розробленні ПС.

Для цього Розробник збирає інформацію за Переліком питань для вивчення фактичного стану та перспектив застосування виду трудової (професійної) діяльності згідно з Додатком 1 до Методики.

Цю інформацію може бути використано під час ухвалення рішення щодо розроблення ПС та заповнення самого проєкту ПС.

Як приклад наведемо загальну інформацію про посади конторських (офісних) службовців у бухгалтерській діяльності.

Загальна інформація

Конторські (офісні) службовці в бухгалтерській діяльності належать до розділу 4 Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» (далі — КП) «Технічні службовці» групи 4121 КП «Реєстратори бухгалтерських даних» («Конторський (офісний) службовець (бухгалтерія)», «Конторський (офісний) службовець (каса)», «Конторський (офісний) службовець (розрахунок собівартості)», «Конторський (офісний) службовець (аудит)», «Конторський (офісний) службовець (аукціон)», «Нарядник», «Рахівник», «Таксувальник», «Тарифікатор», «Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних» та ін.).

На п'ять професійних назв робіт, у т.ч. на «Конторського (офісного) службовця (бухгалтерія)» виписана кваліфікаційна характеристика в першому галузевому випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі — ДКХП). Бухгалтерська й аудиторська діяльність належить за Національним класифікатором України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності» (далі — КВЕД) до секції К, розділу 74, групи 74.1, класу 74.12 та підкласу 74.12.0 «Діяльність у сфері бухгалтерського обліку та аудиту».

Чисельність конторських (офісних) службовців бухгалтерського спрямування

В Україні бухгалтерсько-аудиторською діяльністю зайнято близько 300 тис. керівників, професіоналів, фахівців та конторських (офісних) службовців. У середньому на одного бухгалтера припадає 50 працівників. Серед розвинених країн світу це співвідношення коливається в межах 105–130 осіб. Оціночно, в бухгалтерській сфері в Україні зайнято майже 30,0 тис. конторських (офісних) службовців. Це пов'язано передусім з низьким рівнем оплати праці «молодших» бухгалтерів загалом та з відносною "молодістю" цих нових професій (вони були включені до КП у 2000–2004 роках).

Умови зайнятості

Умови праці конторських (офісних) службовців у бухгалтерській сфері переважно прийнятні. Їхня діяльність не потрапляє під дію будь-яких негативних і шкідливих для здоров'я чинників. Водночас рівень оплати праці нижчий за середній на підприємстві. Середньомісячна заробітна плата цих працівників 2017 р. становила близько 5400,0 грн, хоча співвідношення максимального її розміру до мінімального коливається в межах 3–5 разів, що зумовлено суттєвою міжгалузевою, міжпрофесійною та міжрегіональною диференціацією оплати праці в країні, низьким рівнем посадових ставок у бюджетній сфері тощо.

Підготовка, попит та пропозиція на ринку праці

На вітчизняному ринку праці є висока надлишковість працівників, зайнятих бухгалтерською та аудиторською діяльністю. За останні п'ять років навантаження на вакансії на офіційному ринку праці з боку безробітних групи "Рєєстратори бухгалтерських даних" коливалося в межах 2,5 — 4,0 рази.

Лєвова частка «заслуг» із досягнення такого рівня «перевиробництва» припадає на діяльність закладів профтехосвіти та коледжів (технікумів).

Перспективи формування попиту

До 2020 року спостерігатиметься тенденція низького попиту на працівників бухгалтерської сфери, особливо їхньої керівної ланки, тому що більшість вакансій заповнюють досвідчені фахівці, а вибирати є з кого. Молоді фахівці без стажу роботи повинні будуть або перекваліфіковуватися, або орієнтуватися на працевлаштування у малих підприємствах, у сфері підприємництва й торгівлі, де умови та гарантії зайнятості нижчі від середнього рівня.

Особливо обдарованим випускникам у разі «змагання» за вакансії з досвідченими бухгалтерами потрібно буде переконувати роботодавців і новими знаннями, технологіями аудиту та бухгалтерського обліку, і своєю відповідальністю, порядністю та креативністю. Серед фінансово-бухгалтерських й економіко-математичних методів технологій, якими треба володіти потенційним отримувачам високооплачуваних і престижних посад на спільних чи іноземних підприємствах в Україні або за її межами, виокремлюємо:

- бухгалтерське програмне забезпечення — Intuit Quick Books; Sage Fixed Asset Solution FAS; Sage MIP Fund Accounting;
- базу даних користувачів і пошукове програмне забезпечення — Microsoft Access; базу даних Oracle; структуровану мову питань SQL;
- програмне забезпечення електронної пошти — Microsoft Outlook.

Якщо ухвалено рішення щодо розроблення проєкту ПС, його Розробник подає (відповідно до п. 9 Порядку) суб'єктові перевірки заявку на розроблення ПС за формою, наведеною у додатку до Порядку, в якій треба зазначити:

- назву ПС;
- вид економічної діяльності за КВЕД-2010 (секція, розділ, група, клас, код і назва професії за ДК 003:2010 (КП));
- контактні дані особи, яка відповідає за розроблення проєкту ПС;
- орієнтовний строк проведення робіт із розроблення проєкту ПС.

Розробникам треба звернути увагу на те, що ця норма передбачає наявність у КП професії (посади, професійної назви роботи), для якої (яких) розроблюється ПС. Це досить проблемне питання, і це підтверджує досвід країн, які успішно запровадили НСК, що включають оригінальні ПС.

Їхня практика розроблення ПС на компетентнісній основі та з урахуванням результатів функціонального аналізу приводить до появи нових конфігурацій професійних угруповань. Це зумовлено, окрім іншого, ще й тим, що ПС розробляють не менш як на п'ять років, тобто на середню перспективу, а самому розробленню передують глибокий аналіз потреби, вимог і змін у сфері прикладання праці відповідного професійного спрямування.

Розробникові до моменту подання заявки на розроблення ПС потрібно орієнтуватися на проходження процедури внесення відповідних змін і доповнень до КП. Це тимчасово (до внесення відповідних змін до Положення) ускладнюватиме роботу із впровадження в країні її системи професійних кваліфікацій, передсім нового та інноваційного спрямування.

Процедура, підходи та порядок змін у чинних назвах професій, змін у їхньому кодуванні, скасуванні застарілих, внесення нових назв професій (посад, професійних назв робіт), інших змін та доповнень до КП до 11 травня 2018 року було регльовано Положенням про ведення Державного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» (ДСТУ 3739-98).

Новий проєкт Положення Міністерство соціальної політики України подало на погодження та затвердження до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

2.2.2. | ФОРМУВАННЯ РОБОЧОЇ ГРУПИ ТА ПІДГОТОВКА ПРОЄКТУ ПС

Відповідно до Методики

«...після надходження повідомлення про реєстрацію заявки на розроблення проекту професійного стандарту розробник утворює робочу групу, до складу якої відповідно до Порядку включають представників роботодавців, їхніх організацій та об'єднань, профспілок, їхніх організацій та об'єднань.

До складу групи можуть також входити (за згодою) інші фахівці у сфері економічної діяльності, для якої розробляється професійний стандарт.

За професійним спрямуванням залучаються експерти, фахівці виробничо-технологічного спрямування (керівники, майстри, бригадири, технологи, начальники відділів (цехів) та інших структурних підрозділів тощо), фахівці у сфері управління персоналом, експерти відповідного професійного спрямування (за згодою)».

Ця норма дає Розробникам змогу залучати до складу робочої групи (далі — РГ) чи до її діяльності широке коло учасників залежно від складності, диференційованості та структурованості стандартних завдань.

Відповідно до Методики

«...перед початком роботи РГ Розробник може організовувати для її членів навчання щодо структури, порядку та принципів функціонального аналізу трудових дій/функцій, підходів до описування загальних відомостей та інших частин професійного стандарту, інструментарію для функціонального аналізу (анкет для опитування, форм і таблиць для одержання необхідної інформації) тощо».

Функціональний аналіз (далі — ФА) описує не діяльність працівників за закріпленими робочими зонами працевикористання (це робить кваліфікаційна характеристика), а те, що очікується від працівників, та що вони в обов'язковому порядку повинні якісно, у визначених обсягах і термінах виконувати в своїй роботі та/чи в певному виді професійної (трудової) діяльності.

Зарубіжний та вітчизняний досвід із формування РГ та висування вимог до їхніх членів (залучених експертів) досить диференційований.

Узагальнено його можна описати так:

Залучені експерти з проведення функціонального аналізу за відповідним професійним спрямуванням (в окремих випадках — члени РГ) повинні знати та вміти застосовувати на практиці:

а) працівники виробничо-технологічних основних підрозділів:

- технологію виробництва, сучасне обладнання, устаткування, машини та механізми, інструменти, інші засоби і предмети праці;
- трудові функції та дії основних і допоміжних працівників, які зайняті у відповідному виді професійної (трудової) діяльності в певному структурному підрозділі чи на підприємстві;
- зміст державних, міжнародних, галузевих, корпоративних норм, процедур, інструкцій, положень, стандартів, регламентів тощо, які регулюють професійну (трудова) діяльність відповідного спрямування;
- вимоги до кваліфікації працівників, умови їхнього професійного зростання залежно від успішного виконання поставлених завдань, обсягів та якості результатів роботи, періодичності й умов підвищення кваліфікації, отримання нових повних, часткових, часткових додаткових професійних кваліфікацій, оновлення знань, умінь та навичок за ключовими компетентностями тощо;

б) працівники сфери управління персоналом:

- вимоги до працівників відповідного виду професійної (трудової) діяльності, стосовно стану їхнього здоров'я, досвіду роботи (загального, управлінського, профільного тощо) також, рівня освіти, наявних кваліфікацій;
- вимоги до компетентностей працівників відповідного професійного спрямування, чинні стандарти та регламенти (професійні, освітні, оцінювання);

Відповідно до Методики

«...перед початком функціонального аналізу трудових функцій робоча група аналізує, узагальнює та вносить до структури проєкту професійного стандарту інформацію, зібрану за Переліком питань» також.

Члени РГ, залучені експерти з проведення функціонального аналізу за відповідним професійним спрямуванням повинні вміти:

- брати участь у складанні плану заходів та здійсненні необхідних процедур з організації та проведення функціонального аналізу;
- брати участь у підготовці деталізованих (на основі типових із Методики) опитувальників (анкет), призначених для визначення переліку трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь, навичок, засобів і предметів праці, необхідних для їхнього (трудових функцій) виконання;
- проводити опитування (анкетування, інтерв'ювання) профільних працівників підприємств, узагальнювати його результати;
- за потреби консультувати учасників функціонального аналізу, стосовно змісту та особливостей його інструментарію.

Перший етап (крок) ФА. ЗБІР ПЕРВИННОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Відповідно до Методики

«...на першому етапі функціонального аналізу робоча група збирає інформацію щодо:

- ▶ трудових функцій, які виконують працівники за певним видом професійної діяльності чи за професією/професійною назвою роботи. Потрібно добирати лише ті трудові функції, які виконують працівники саме в цій сфері професійної діяльності чи за професією, а не посадові/робочі завдання та обов'язки, які мають суттєві відмінності на різних підприємствах;
- ▶ технології виробництва, переліку предметів і засобів праці, обладнання, устаткування, продуктів, матеріалів та інструментів праці, що застосовуються в конкретному виді професійної діяльності чи безпосередньо за професією;

- ▶ положень чинних галузевих регламентів, нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості професійної діяльності;
- ▶ загальних компетентностей (соціальних, комунікативних, особистісних, етичних, екологічних тощо);
- ▶ професійних компетентностей (специфічних для певної професійної сфери, пов'язаних із спеціальними знаннями у цій сфері);
- ▶ вимог, які висуваються до знань, умінь, навичок та інших компетентностей працівників;
- ▶ вимог до працівників певного виду професійної діяльності чи професії щодо рівня кваліфікації, медичних протипоказань для роботи, досвіду роботи, рівня освіти, наявності сертифікатів щодо присвоєння професійних кваліфікацій визнаних кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом, додаткових вимог до виконання трудових функцій тощо».

Паралельно з цією роботою треба визначити головну трудову функцію — основну мету професійної діяльності, яку буде додано до «Загальних відомостей ПС». Вона випикується в стислій формі (інтерпретації) за змістом, який найбільш притаманний та характерний професійній діяльності. Наприклад, для професії «Кухар» основна мета професійної діяльності — це «Приготування та відпуск страв, кулінарних виробів та напоїв».

Другий етап (крок) ФА. ФОРМУВАННЯ ПЕРЕЛІКУ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ ТА ТРУДОВИХ ДІЙ, ЩО ВХОДЯТЬ ДО НИХ, З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЇ, ОДЕРЖАНОЇ НА ПЕРШОМУ ЕТАПІ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ

На другому етапі ФА РГ формує перелік трудових функцій і трудових дій, що входять до них, з використанням інформації, одержаної на першому етапі цього аналізу.

Таке формування переліку повинно відбуватися шляхом «розбивання» основної мети професійної діяльності на трудові функції, трудових функцій — на трудові дії тощо за «причиново — наслідковою» логікою (зв'язком). РГ форматує перелік трудових функцій, які всі відповідають на запитання: «Що повинно бути зроблено для досягнення основної мети професійної діяльності?», перелік трудових дій для кожної трудової функції, які всі відповідають на запитання: «Що повинно бути зроблено для досягнення результатів, описаних у трудовій функції?».

Цей підхід ключовий у ФА, тобто він також застосовується у визначенні професійних компетентностей, необхідних засобів та предметів праці, знань, умінь та навичок.

**Способи
групування
трудових
функцій
та трудових дій:**

- **лінійний** — полягає у виокремленні частки трудових дій без розподілу їх за періодом виконання, наприклад, керувати, будувати, декорувати тощо;
- **циклічний** — показуються чіткі, послідовні етапи виконуваних робіт, наприклад, планування (проектування), розроблення, реалізація, оцінювання;
- **за методами і процесами, що використовуються** — виписується деталізована послідовність трудових дій з виокремленням застосовуваних методів, наприклад, машинне оброблення та чищення продуктів для їх термічного оброблення; готування їжі на парі;
- **за характером дій та їхнім результатом**, наприклад, підготувати та приготувати м'ясо; підготувати та приготувати рибу тощо.

Після проведеної роботи назви трудових функцій разом із трудовими діями, що їх формують, вносяться до переліку трудових функцій і трудових дій, що входять до них, за формою, наведеною у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**ФОРМУВАННЯ ПЕРЕЛІКУ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ І ТРУДОВИХ ДІЙ,
ЩО ВХОДЯТЬ ДО НИХ (ПРИКЛАД ВЗЯТО ІЗ ПС ПОСАДИ «ВЧИТЕЛЬ
ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ» [25])**

№ ПОР.	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	ТРУДОВІ ДІЇ
1.	Планування і здійснення освітнього процесу	вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування динаміки розгортання змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу здійснення педагогічної діагностики учня здійснення освітнього процесу проведення консультацій із зацікавленими сторонами
2.		

Третій етап (крок) ФА. ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ СЕРЕД ПРЕДСТАВНИКІВ ПЕВНОЇ СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ЧАСТОТИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ВАЖЛИВОСТІ КОЖНОЇ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ З МЕТОЮ МОЖЛИВОГО ДОПОВНЕННЯ ЇХ ПЕРЕЛІКУ

На третьому етапі ФА робоча група проводить експертне опитування серед експертів конкретної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції (трудовах дій) з метою можливого доповнення цього переліку.

Оцінювання трудових функцій (трудовах дій) проводиться за шкалою згідно з табл. 2.2.

Таблиця 2.2

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ (ТРУДОВИХ ДІЙ)

ЧАСТОТА ВИКОРИСТАННЯ	ВАЖЛИВІСТЬ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ (ТРУДОВОЇ ДІЇ)		
	НЕ ДУЖЕ ВАЖЛИВА	ДУЖЕ ВАЖЛИВА	ВАЖЛИВА
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

Результати оцінювання трудових функцій експерти зазначають у табл. 2.3.

Опитування експертів проводиться за допомогою анкети 1. Зразки анкет 1 та 2 подано в Додатку 2 до Методики.

Таблиця 2.3

**РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ
І ТРУДОВИХ ДІЙ ЗА ПОСАДОЮ «ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВИХ
КЛАСІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

№ ПОР.	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	ТРУДОВІ ДІЇ	ОЦІНКА ЗНАЧУЩОСТІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ (БАЛ ЗА ШКАЛОЮ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ)
1.	Планування і здійснення освітнього процесу	вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу	6
		дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	5
		планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування динаміки розгортання змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя	8
		організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу	6
		здійснення педагогічної діагностики учня	8
		здійснення освітнього процесу	9
		проведення консультацій із зацікавленими сторонами	2

За результатами опитування члени РГ зводять за кожною трудовою функцією (дією) значення оцінок трудових дій та розраховують середній бал як середнє арифметичне за всіма оцінками експертів.

Наприклад, якщо три експерти оцінили трудову функцію відповідно 4, 5 та 6 балами, то середнє арифметичне становитиме 5 балів ($4 + 5 + 6 = 15:3$). Усі трудові

дії та трудові функції, оцінені 0-2 балами, вважаються несуттєвими і їх не включають до проекту ПС. У складних виробничих процесах несуттєвими можуть бути трудові функції (дії), що мають 3, 4 чи 5 балів. «Прохідний» бал шкали члени РГ визначають голосуванням. У нашому прикладі трудову дію «Проведення консультацій із зацікавленими сторонами» було оцінено експертами в середньому в 2 бали, що слугувало її виключенню із складників саме цієї трудової функції.

4 ЕТАП (КРОК) ФА.ФОРМУВАННЯ ОСТАТОЧНОГО ПЕРЕЛІКУ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ ТА ПЕРЕЛІК ПРЕДМЕТІВ І ЗАСОБІВ ПРАЦІ, НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ЇХ ВИКОНАННЯ

На **четвертому етапі** ФА РГ формує остаточний варіант переліку трудових функцій шляхом їх послідовного («від найпростішої до найскладнішої») розміщення. Після цього для кожної трудової функції визначається перелік предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій (Таблиця 2.4).

Для робітничих професій (за потреби) перелік предметів і засобів праці (обладнання, устаткування, продукти, матеріали та інструмент), необхідних для виконання трудових функцій, може бути деталізовано.

Для цієї роботи використовують інформацію, одержану **на першому етапі** ФА.

Таблиця 2.4

ПРИКЛАД ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ПРЕДМЕТІВ І ЗАСОБІВ ПРАЦІ, НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ (ДЛЯ ПОСАДИ «ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»)

№ ПОР.	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	НЕОБХІДНІ ПРЕДМЕТИ ПРАЦІ	НЕОБХІДНІ ЗАСОБИ ПРАЦІ
1	Планування і здійснення освітнього процесу	Нормативні документи, підручники, навчальні та методичні посібники, вказівки, рекомендації в паперовій та електронній формі	Персональний комп'ютер (далі – ПК), інші засоби оргтехніки (далі – ЗО), засоби наочності, педагогічні програмні засоби (ППЗ)
2	Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів в освітньому середовищі і родині	Методичні посібники, рекомендації, настанови, інструкції, навчальні посібники, персональна інформація про учнів та їхніх батьків (осіб, що їх замінюють), підручники, наочні та віртуальні засоби навчання	Наочні та віртуальні засоби навчання

№ ПОР.	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	НЕОБХІДНІ ПРЕДМЕТИ ПРАЦІ	НЕОБХІДНІ ЗАСОБИ ПРАЦІ
3	Створення освітнього середовища	Рекомендації, інструкції, навчальні посібники та інші матеріали щодо правил безпеки життєдіяльності, протипожежної безпеки, шкільних санітарно-гігієнічних норм	ПК, ЗО, засоби пожежогасіння, аптечка, індивідуальні засоби звукового інформування про небезпеку
4	Рефлексія та професійний саморозвиток	Методичні вказівки, рекомендації, керівництва, настанови, інструкції, навчальні посібники, спеціальна наукова література з питань педагогічної діяльності, нових інноваційних підходів і методів у навчанні, самоаналізу та самовдосконалення	ПК, ЗО
5	Проведення педагогічних досліджень	Методичні вказівки, рекомендації, керівництва, настанови, інструкції, спеціальна наукова література з питань педагогічної діяльності, інноваційних підходів та методів у навчанні	ПК, ЗО

№ ПОР.	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	НЕОБХІДНІ ПРЕДМЕТИ ПРАЦІ	НЕОБХІДНІ ЗАСОБИ ПРАЦІ
6	Надання методичної допомоги колегам з питань навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти	Методичні рекомендації, інструкції, навчальні та навчально-методичні посібники, підручники	ПК, ЗО, наочні та віртуальні засоби навчання, навчальні й розвивальні ігри
7	Узагальнення власного педагогічного досвіду та його презентація педагогічній спільноті	Методичні вказівки, рекомендації, настанови, інструкції, спеціальна наукова література з питань педагогічної діяльності, інноваційних підходів та методів у навчанні	ПК, ЗО
8	Оцінювання результатів роботи вчителів початкових класів закладу загальної середньої освіти	Методичні вказівки, рекомендації, інструкції, навчальні посібники	ПК, ЗО, програмні засоби

Під час експертного опитування щодо переліку предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій, РГ використовує анкету 2, наведену в Методиці.

П'ятий етап (крок) ФА. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЗНАНЬ, УМІНЬ ТА НАВИЧОК ЗА КОЖНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ, НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ВІДПОВІДНОЇ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

На п'ятому етапі ФА РГ одночасно визначає для кожної трудової функції орієнтовну належність (віднесення) до того чи того рівня НРК і форматує із трудових дій професійні компетентності, знання, уміння та навички за кожною компетентністю, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Орієнтовна належність до рівнів НРК формується із відповідності визначених РГ знань, умінь та навичок вимогам, виписаних для всіх рівнів НРК, виписаним у Національній рамці кваліфікацій, затвердженій постановою КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».

На цьому ж етапі ФА проводиться попереднє кодування (шифрування, позначення тощо) усіх компонентів ПС (трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь та навичок). У світовій практиці застосовуються різні підходи до визначення кодів, серед яких переважають цифрові, літерні, літеро-цифрові позначення, розширення кодів видів економічної діяльності, груп занять, загальна кодифікація реєстрів стандартів і кваліфікацій тощо. Рішення щодо вибору кодування в проекті ПС ухвалює РГ.

У визначенні професійних компетентностей для трудових функцій членам РГ рекомендовано використовувати такі критерії:

- назва має бути чіткою, стислою, неповторюваною та зрозумілою. Назва професійної компетентності може відповідати назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Одним із критеріїв подібності трудових дій є близькість значень середніх балів, отриманих за оцінюванням експертів на третьому етапі ФА;
- викладення змісту назви повинна відповісти на запитання «Що здатний працівник робити при виконанні трудової функції?» чи «Яку здатність він може продемонструвати (підтвердити), щоб переконати спостерігачів у його спроможності виконувати конкретну трудову функцію?». З уваги на це назва компетентності має починатись із стверджувальних дієслів (розроблювати, готувати, захищати, знімати тощо);
- професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема в разі її використання надалі під час розроблення освітньої програми/стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання. Визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій (наприклад, компетентності «керувати підлеглими», «надавати консультації клієнтам», «взаємодіяти з партнерами» не варто застосовувати через їхню неконкретність і складність (неможливість) розробити критерії (нормативи) оцінювання, або через відсутність результатів навчання за ними).

Для визначення та формування професійних компетентностей у проєкті ПС використовують матеріали, отримані на **першому етапі** ФА.

Після цього для кожної трудової функції РГ визначає перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій.

Перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій, разом з переліком предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій, робоча група надає для проведення експертного опитування.

Для цього РГ використовує анкету 2 Методики.

Визначивши професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), предмети і засоби праці, РГ формує загальні компетентності (соціальні, комунікативні, особистісні, екологічні, етичні тощо).

Таблиця 2.6

**ПРИКЛАД ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
(ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ),
НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ ЗА ПОСАДОЮ
«ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

КОД	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	ТРУДОВІ ДІЇ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	Вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді
		Дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	А2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що регламентують організування освітнього процесу в початковій школі

КОД	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	ТРУДОВІ ДІЇ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	Планування роботи вчителя: календарно- тематичне планування змісту освітніх галузей, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя	А3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток учителя
		Організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу	А4. Здатність до організації взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу
		Педагогічна діагностика учня	А5. Здатність до організа- ції та проведення педаго- гічної діагностики учня
		Здійснення освіт- нього процесу	А6. Здатність до здійснен- ня освітнього процесу

Загальні компетентності, відповідно до Методики (наприклад, володіти професійною термінологією; діяти в нестандартних ситуаціях; працювати в команді; дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктним ситуаціям тощо), виділяються частиною проекту ПС. У Розробника може виникнути потреба включати (описувати) загальні компетентності до професійних компетентностей. Це, окрім іншого, може пояснюватися бажанням чіткіше та оцінювано прописувати вимоги до знань, умінь та навичок, необхідних для реалізації загальної компетентності на практиці. У цьому випадку можна порадити Розробникові рухатися «двома напрямками» одночасно — виписувати загальні компетентності, які складно оцінити, в окремій частині ПС, та додавати ті, що піддаються чіткому оцінюванню, безпосередньо до професійних компетентностей. Відповідне рішення щодо методів виписування загальних компетентностей ухвалює РГ.

Після цього РГ визначає для кожної професійної компетентності знання, уміння та навички, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Перелік знань, умінь і навичок визначають так:

- шляхом використання в цій роботі матеріалів, отриманих на першому етапі ФА, та зазначенням їх у відповідній таблиці;
- за допомогою анкетування експертів, які залучалися до попередніх опитувань (анкета 2 Методики).
- експерти можуть погодити/спростувати чи доповнити інформацію, яку підготувала РГ.

Таблиця 2.7

**ПРИКЛАД ФОРМУВАННЯ ПЕРЕЛІКУ ЗНАНЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК
ЗА ПРОФЕСІЙНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ, НЕОБХІДНИХ
ДЛЯ ВИКОНАННЯ ВІДПОВІДНОЇ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ
ЗА ПОСАДОЮ «ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ
ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

		ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)	НЕОБХІДНІ ЗНАННЯ	НЕОБХІДНІ УМІННЯ ТА НАВИЧКИ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді.	А131. Джерела навчально-методичної літератури для вчителя, зокрема електронні ресурси (сайт МОН України, Національної електронної платформи, сайти освітянських проєктів, видавництва, електронні платформи для вчителя, електронні бібліотеки тощо).	А1У1. Знаходити навчально-методичну літературу для роботи вчителя.

КОД	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)	НЕОБХІДНІ ЗНАННЯ	НЕОБХІДНІ УМІННЯ ТА НАВИЧКИ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі.	А132. Сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкової школи.	А1У2. Аналізувати перспективні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів, визначати їх переваги та ризики порівняно з діючими підходами.
			А231. Нормативні документи, що регламентують діяльність учителя початкової школи (Державний стандарт початкової освіти, Типові освітні програми, освітні програми, Базовий навчальний план, Типовий навчальний план, критерії оцінювання навчальних досягнень тощо).	А2У1. Аналізувати та опрацьовувати нормативні документи для використання у професійній діяльності. А2У2. Дотримуватися вимог нормативних документів під час планування освітнього процесу в початковій школі.

КОД	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)	НЕОБХІДНІ ЗНАННЯ	НЕОБХІДНІ УМІННЯ ТА НАВИЧКИ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя.	А331. Вимоги до структури і змісту календарно-тематичного плану. А333. Вимоги до структури і змісту плану професійного саморозвитку вчителя. А334. Методики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти. А335. Методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії учнів під час освітнього процесу.	А3У1. Скласти календарно-тематичний план. А3У3. Скласти план професійного саморозвитку. А3У4. Реалізовувати сучасні методики навчання освітніх галузей, передбачених Державним стандартом початкової освіти, під час проєктування уроку. А3У5. Передбачати доцільні методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії під час освітнього процесу, зворотного зв'язку також, під час проєктування діяльності учнів і вчителя на уроці.

КОД	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)	НЕОБХІДНІ ЗНАННЯ	НЕОБХІДНІ УМІННЯ ТА НАВИЧКИ
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя.	А336. Сучасні технології навчання в початковій школі.	А3У6. Планувати застосування сучасних навчальних технологій під час проектування уроку .
			А337. Варіативність структури уроків у початковій школі.	А3У7. Розробляти конспект уроку будь-якого типу із навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти.

Після узагальнення результатів експертного опитування РГ більшістю голосів затверджує остаточну редакцію переліку знань, умінь та навичок за конкретною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

Шостий етап (крок) ФА. ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТУ ПС

Цей етап вже є фактично не частиною ФА, а його завершальним кроком, зорієнтованим на форматування самого проєкту ПС. Приклад форматування проєкту ПС подано у Таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

ПРИКЛАД ФОРМАТУВАННЯ ПС НА ПОСАДУ «ВЧИТЕЛЬ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

Основна мета професійної діяльності

Випикується в стислій формі (інтерпретації) ключова ознака професійної діяльності.

Організація навчально-пізнавальної діяльності, виховання та розвитку учнів початкової школи.

Назва виду економічної діяльності, секції, розділу, групи та класу економічної діяльності та їхній код (згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності»)

Зазначаються коди секції, розділу, класу та групи Національного класифікатора України ДК 009: 2010 «Класифікація видів економічної діяльності» (далі – КВЕД).

Секція Р «Освіта»

Розділ 85 «Освіта»

Група 85.2 «Початкова освіта»

Клас 85.20 «Початкова освіта»

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

Назва професії (професійної назви роботи) та її код (згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»)

Зазначається код КП. Розробникам важливо розуміти відмінність між професією та професійною назвою роботи. Остання є похідною чи частиною професії, категорією до неї.

2331 Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти

Узагальнена назва професії (за потреби)*

За потреби зазначаються узагальнені назви професій, або нові їх назви, що виникають у процесі функціонального аналізу, наприклад, металург, будівельник, науковець, бариста, спічрайтер тощо.

Педагог

Професійна кваліфікація (зазначається професійна кваліфікація чи професійна кваліфікація за розрядом (класом, категорією, групою) або назва професійної кваліфікації)

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти

Вимоги до державної сертифікації (за потреби)

У цьому підрозділі зазначається наявність вимог до незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій відповідно до чинних законодавчо- нормативних актів. До так званих регульованих професій, окрім іншого, належать моряки, пілоти, диспетчери авіаційного руху, фахівці з неруйнівного контролю, адвокати, нотаріуси та ще майже 150 професій і професійних назв робіт (посад).

Для професійної кваліфікації «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» Законом України «Про освіту» передбачена добровільна сертифікація

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

Назви типових посад (за потреби)

За потреби виписуються посади, які може займати особа за відповідною професією, віднесеною до 1 (Керівники), 2 (Професіонали) та 3 (Фахівці) розділів КП.

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти .

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти I категорії.

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії.

Місце професії (посади, професійної назви робіт) в організаційно-виробничій структурі підприємства (установи, організації)

Виписується, якщо це таке є, назва структурного підрозділу підприємства (установи, організації) (цех, зала, дільниця, відділ, сектор, департамент, гараж тощо), де розташоване робоче місце працівника чи переважно здійснюється його професійна (трудова) діяльність, під чиїм безпосереднім керівництвом він працює, кому із працівників він може давати накази, розпорядження, вказівки тощо.

Робота вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти передбачає зайнятість в аудиторії (класі), навчальну та виховну освітню діяльність за межами будівлі, безпосередню підпорядкованість керівництву закладу освіти. Робоче місце може бути розташоване в навчальній аудиторії (класі), в окремому кабінеті, в кімнаті викладачів.

Умови праці (за потреби)

Виписуються умови праці, які характеризують виконання робіт за відповідною професією, шкідливі, важкі та несприятливі також, зокрема щодо температурних, радіаційних й атмосферних характеристик, допустимих рівнів запилення, шуму, вібрації тощо.

Умови праці з помірним рівнем шуму, відсутністю вібраційних, теплових, хімічних і радіаційних джерел впливу. Високий рівень психофізіологічного та емоційного навантаження. Високий рівень відповідальності за формування навколишнього освітнього середовища та дотримання заходів і правил забезпечення безпеки учнів.

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

Засоби захисту (за потреби)

Тут виписуються індивідуальні (спеціальний одяг, взуття, головні убори, респіратори тощо) та колективні (вогнегасники, кондиціонери, витяжки тощо) засоби захисту.

Умови допуску до роботи за професією (за потреби)

Виписуються вимоги, притаманні саме цій професії, наприклад, медичне засвідчення, проходження психофізіологічної експертизи, інструктаж з безпечного ведення робіт, попереднє спеціальне навчання з охорони праці, пожежної безпеки, технічної експлуатації обладнання, посвідчення про допуск до робіт установленого зразка, стажування на робочому місці у визначений керівництвом строк тощо.

Необхідні щорічні медичні огляди, попереднє спеціальне навчання з пожежної безпеки в закладах освіти

Документи, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію, її віднесення до рівня НРК

Виписуються назви документів про присудження освітньої (якщо є) та професійної кваліфікації (диплом, свідоцтво, посвідчення, сертифікат тощо). Зазначається рівень НРК для цієї (цих) кваліфікації (кваліфікацій).

Для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти – диплом молодшого бакалавра (6-й рівень НРК), незалежне підтвердження компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій А, Б, В;

для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти

першої категорії – диплом бакалавра (7-й рівень НРК), незалежне підтвердження додаткових компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій Г, Д, Є, Ж;

для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії – диплом магістра (8-й рівень НРК), незалежне підтвердження додаткових компетентностей, необхідних для виконання трудової функції З.

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

2. Навчання та професійний розвиток (за потреби):

- первинна професійна підготовка (назва кваліфікації);
- перепідготовка (назва кваліфікації);
- підвищення кваліфікації з присвоєнням нового рівня освіти (назва кваліфікації)

Законодавством передбачено обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на п'ять років, за результатами якої визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання.

підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти (назва кваліфікації)

Законодавством передбачено обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на п'ять років, за результатами якої підтверджуються кваліфікаційні категорії.

спеціальне, спеціалізоване навчання (назва кваліфікації)

3. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність

- Конституція України
- Закон України «Про освіту»
- Закон України «Про загальну середню освіту»
- Закон України «Про вищу освіту»
- Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст.
- Концепція Нової української школи
- Державний стандарт початкової освіти
- Типова освітня програма

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

Освітня програма

Методичні рекомендації про викладання навчальних предметів у закладах загальної середньої освіти, щодо контролю та оцінювання навчальних досягнень учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти тощо.

4. Загальні компетентності

До загальних компетентностей, які притаманні всім трудовим функціям за певною професією, належать соціальні, особистісні, екологічні тощо, наприклад: уважність; розвинена зорова та слухова пам'ять; емоційна стійкість; стійкість до впливів стресів; відповідальність; розвинена орієнтація в просторі; здібність до адаптації; здібність діяти в нестандартних ситуаціях; здібність працювати в команді; запобігання конфліктних ситуацій тощо.

5. Перелік трудових функцій (умовні позначення трудових функцій)

- *Трудова функція А «Планування і здійснення освітнього процесу» (6-й рівень НРК)*
- *Трудова функція Б «Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів в освітньому середовищі та родині» (6-й рівень НРК)*
- *Трудова функція В «Створення освітнього середовища» (6-й рівень НРК)*
- *Трудова функція Г «Рефлексія та професійний саморозвиток» (7-й рівень НРК)*
- *Трудова функція Д «Проведення педагогічних досліджень» (7-й рівень НРК)*
- *Трудова функція Є «Надання методичної допомоги колегам з питань навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти» (7-й рівень НРК)*

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

- *Трудова функція Ж «Узагальнення власного педагогічного досвіду та його презентація педагогічній спільноті» (7-й рівень НРК)*

Трудова функція З «Оцінювання результатів роботи вчителів початкових класів закладу загальної середньої освіти» (8-й рівень НРК) 6. Опис трудових функцій (трудові функції; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички)

Приклади наведені в Таблицях 2.4.-2.7. Рекомендацій

7. Дані щодо розроблення та затвердження професійного стандарту

7.1. Розробники професійного стандарту Міністерство освіти і науки України

7.2. Суб'єкт перевірки професійного стандарту

*Науково-дослідний Інститут праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України*

7.3. Дата затвердження професійного стандарту 10 серпня 2018 року

7.4. Дата внесення професійного стандарту до Реєстру професійних стандартів Міністерства соціальної політики України 15 серпня 2018 року

7.5. Рекомендована дата наступного перегляду професійного стандарту.

Серпень 2023 року

** Тут і далі словосполучення «за потреби» передбачає, що розробники самостійно визначають необхідність у заповненні цих пунктів, тобто, зазначені позиції рекомендаційні й необов'язкові до заповнення.*

2.2.3. | ГРОМАДСЬКЕ ОБГОВОРЕННЯ, ПЕРЕВІРКА, ДООПРАЦЮВАННЯ ПРОЄКТУ ПС ТА ЙОГО ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Ці суто процедурні питання, а саме, громадське обговорення проєкту ПС, перевірка щодо дотримання вимог Порядку під час підготовки проєкту ПС і відповідності зазначеного проєкту Методиці та затвердження ПС, чітко прописані та здійснюються відповідно до положень Порядку.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ПОСИЛАННЯ

1. Deutcher Qalibfikationsrahmen fur lebenslange leprer / DQR, 2009.
2. Фламандський Закон «Про рамку кваліфікацій» // Бельгійська офіційна газета від 16 липня 2009 року.
3. Естонський Закон «Про професії» (від 19.01.2001 р. із доповненнями 2003 р.).
4. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2005» Київ : Соцінформ, 2005. 615 с.
5. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери. Енциклопедичний словник / під заг.ред. С.В. Мельника. Луганськ, 2005. 220 с.
6. Директива Європейського парламенту та Ради ЄС щодо визнання професійної кваліфікації (Директива 2005/36 від 7 вересня 2005 р.). Офіційний вісник ЄС / 225 від 30.09.2005 р.
7. Джанні Розас та Валлі Корбанезе. Глосарій основних термінів з навчання та підготовки кадрів для роботи / Міжнародний навчальний центр МОП. Турін, Італія, 2006. 74 с.
8. Інформація про ЄРК. Режим доступу: <http://www.taropg.tu/exlacation/lire-long-legrning-golice/doc44en/htmdoy> (дата звернення: 11.10.2019).
9. Quality Criteria with Explanatory Note [Електронний ресурс] / National occupational standards /uk Commission For Employment and shrills and the Alliance of Sector Skills Comnciljanuary, 2010. 32 с. Режим доступу: <http://www.trevor/boutalld/themscorg> (дата звернення: 11.10.2019).
10. Международная стандартная классификация занятий : пер. с англ. Москва : Финстатинформ, 1998. 352с.
11. Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18> (дата звернення: 11.10.2019).
12. Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF/paran11#n11> (дата звернення: 11.10.2019).
13. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.10.2019).

14. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 11.10.2019).
15. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2019).
16. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». [Електронний ресурс]. Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17 (дата звернення: 11.10.2019).
17. Постанова КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». [Електронний ресурс]. Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p (дата звернення: 11.10.2019).
18. Реєстр професійних кваліфікацій, розміщений на сайті Мінсоцполітики України [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/news/15747.html> (дата звернення: 11.10.2019).
19. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-9?test=XX7MfyrCSgky91RIZiw4HVwcHI4lAs80msh8le6 (дата звернення: 11.10.2019).
20. Закон України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс]. Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-vr (дата звернення: 11.10.2019).
21. Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій», затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року за № 327. Київ : Видавництво: «Соцінформ». 2010. 746 с.
22. Національний класифікатор України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності», затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року за № 457. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html (дата звернення: 11.10.2019).
23. Руководство по разработке профессиональных стандартов. Разработано в рамках Второго проекта Азиатского Банка развития «Профессиональное обучение и развитие навыков». (мовою оригіналу). [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://kesip.kg/media/attachments/ps/ruk_ps.pdf (дата звернення: 11.10.2019).

24. Інформаційні матеріали Європейського фонду освіти [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://connections.etf.europa.eu/communities/service/html/communityview?communityUuid=91a0c81f-f231-47aa-ab18-8f973dd8591b#fullpageWidgetId=W3db23ac6666d_4c39_bab5_5c62ca9df1c3 (дата звернення: 11.10.2019).

25. Професійний стандарт на посаду «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», затверджений наказом Міністерства освіти України від 10 серпня 2018 року за № 1143. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/news/1574> (дата звернення: 11.10.2019).