



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ

РЕКОМЕНДАЦІЇ
РОЗРОБНИКАМ
СТАНДАРТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ)
ОСВІТИ

КИЇВ 2020





ЗМІСТ

5	УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ
6	ПЕРЕДМОВА
8	1. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
8	1.1. Стандарти в зарубіжній професійній освіті та навчанні
12	1.2. Стандартизація у США
14	1.3. Стандартизація у Великій Британії, Німеччині, Франції, Японії
18	2. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ
19	2.1. Обґрунтування змін у ПО
20	2.2. Проблеми ПО
21	2.3. Основні компоненти ПО
23	2.4. Завдання модернізації професійної освіти
26	3. СП(ПТ)О У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ
26	3.1. Нормативна база розроблення СП(ПТ)О
27	3.2. Принципи розроблення СП(ПТ)О
31	3.3. Терміни та їх визначення
33	3.4. Професійні стандарти і кваліфікаційні характеристики
33	3.4.1. Відмінність професійних стандартів від кваліфікаційних характеристик
38	3.4.2. Призначення професійних стандартів

42	4. ПОРЯДОК ТА ЕТАПИ РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ СП(ПТ)О
42	4.1. Ініціатори розроблення СП(ПТ)О та формування робочих груп (авторських колективів)
43	4.2. Порядок розроблення і громадського обговорення СП(ПТ)О
44	4.3. Порядок погодження і затвердження СП(ПТ)О
45	4.4. Відмінності у формуванні робочих груп (авторських колективів) за ініціативою закладів ПО та установ державної форми власності
46	5. СТРУКТУРА СП(ПТ)О
46	5.1. Титульна сторінка та сторінки погоджень
46	5.2. Розділи СП(ПТ)О
47	5.2.1. Загальні положення
47	5.2.2. Вимоги до результатів навчання
47	5.2.3. Формування змісту освіти
47	5.2.4. Інформація про розробників СП(ПТ)О
48	6. ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ, ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
48	6.1. Особливі вказівки та рекомендації для робочої групи
49	6.2. Формування переліку ключових компетентностей
54	6.3. Формування переліку професійних базових компетентностей та їх змісту
56	6.4. Формування навчальних модулів, переліку та змісту професійних спеціалізованих компетентностей
56	6.4.1. Визначення навчального модуля
57	6.4.2. Формування навчальних модулів і змісту професійних спеціалізованих компетентностей за наявності професійного стандарту з конкретної професії

59	6.4.3. Формування навчальних модулів і змісту професійних спеціалізованих компетентностей за відсутності професійного стандарту з конкретної професії
70	6.4.4. Визначення переліку навчальних модулів і професійних спеціалізованих компетентностей
72	6.4.5.Формування результатів навчання та визначення змісту професійних спеціалізованих компетентностей
86	7. РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНИХ ГОДИН ЗА КВАЛІФІКАЦІЯМИ І ПЕРЕЛІК НЕОБХІДНОГО ОБЛАДНАННЯ
88	ВИСНОВКИ
89	ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

▶ ЄС	ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ
▶ ЄФО	ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ФОНД ОСВІТИ
▶ ЗУ	ЗАКОН УКРАЇНИ
▶ КМУ	КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
▶ МНП	МОДУЛЬНА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
▶ МОНУ	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
▶ НСК	НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА КВАЛІФІКАЦІЙ
▶ ПО	ПРОФЕСІЙНА (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА) ОСВІТА
▶ СП(ПТ)О	СТАНДАРТИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ



ПЕРЕДМОВА

Рекомендації розробникам стандартів професійної (професійно-технічної) освіти (далі — Рекомендації) підготовлено для інформування і консультування розробників та інших членів робочих груп з розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти для:

- ▶ роз'яснення основних термінів та понять, які використовуються у СП(ПТ)О;
- ▶ визначення кола осіб (організацій), для користування яким призначено СП(ПТ)О;
- ▶ висвітлення підходів, порядку і процедури розроблення СП(ПТ)О, переваг компетентнісного підходу та модульної побудови освітнього процесу;
- ▶ ознайомлення зацікавлених суб'єктів (підприємців, профспілок тощо) з основними подіями у стандартизації професійної освіти;
- ▶ ознайомлення здобувачів професійної освіти (первинна професійна підготовка; перепідготовка; підвищення кваліфікації) із перевагами сучасних СП(ПТ)О;
- ▶ аналізу розділів затвердженого СП(ПТ)О як прикладу для розробників проєктів, різних етапів його формування, погодження, громадського обговорення та затвердження;
- ▶ інструктування потенційних розробників СП(ПТ)О, освітніх програм тощо.

Рекомендації мають суто інформаційно-консультаційний характер і не є нормативним чи іншим регуляторним документом. Вони будуть корисними:

- всім учасникам навчально-виробничого процесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, організованому на компетентнісно-модульному підході з урахуванням потреб і вимог роботодавців, сучасних виробничих і педагогічних технологій та за дуальною формою здобуття освіти;
- представникам роботодавців, їхніх об'єднань, професійних асоціацій;
- читачам, які цікавляться проблемами розроблення СП(ПТО), використання стандартів оцінювання результатів навчання тощо.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

1.1. СТАНДАРТИ В ЗАРУБІЖНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ ТА НАВЧАННІ

В умовах динамічного розвитку економіки і ринку праці, коли зникають старі й активно з'являються нові професії та спеціальності, в Україні потрібне взаємне і прозоре визнання кваліфікацій.

Проблема стандартизації в освіті стала темою обговорення на щорічній науковій конференції Європейської асоціації дослідників у сфері освіти (EERA), (Стамбул, 2013). Актуальність цієї проблеми педагогічної науки і практики в тому, що вона зумовлена не тільки потребами підвищення якості освіти та посилення контролю за щораз вищою вартістю освіти в «тяжкі часи», а й необхідністю підвищити здатність освітніх систем досягати високих результатів у створенні інноваційних і безпечних європейських суспільств рівних можливостей у контексті безпрецедентних перетворень та зростання глобальної взаємозалежності.

У контексті Міжнародної стандартної класифікації освіти-2011 (МСКО-2011) «кваліфікація — це офіційне підтвердження, як правило, у формі документа, що засвідчує успішне закінчення освітньої програми або етапу освітньої програми».

**Кваліфікацію
можна здобути
в результаті:**

- успішного закінчення всієї програми навчання;
- успішного закінчення того чи того етапу програми навчання (проміжні кваліфікації);
- офіційного визнання здобутих знань, умінь і компетентностей, незалежно від участі в таких програмах навчання.

Визнані кваліфікації відповідають освітній програмі як відповідній одиниці кваліфікації. Інші терміни, такі як: «сертифікат», «ступінь» або «диплом» — це типи кваліфікації.

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning — EQF) тлумачить поняття «кваліфікація» (qualification) як «офіційний результат процедур оцінювання та офіційного визнання, що присвоюється рішенням уповноваженого органу про досягнення особою результатів навчання відповідно до визначених стандартів».

Головна мета кожної системи професійної освіти і навчання — підготувати кваліфікованих робітників для задоволення потреб ринку праці. Для глибшого розуміння тієї чи тієї кваліфікації потрібно знати стандарти, на яких вона ґрунтується. Стандарт встановлює норми виконання і може бути орієнтиром в оцінюванні результатів діяльності працівника. «Стандарт» означає домовленість про норми або специфікації. Отже, стандарти в професійній освіті й навчанні — це своєрідний зв'язок між системою освіти, з одного боку, і ринком праці та промисловістю — з другого. Зв'язок між стандартами професійної освіти і навчанням у секторі освіти, загальної і вищої також, і ринком праці постійно змінюється, залежно від політики країни в цій галузі та її правової основи.

Копенгагенська декларація, яка започаткувала «Копенгагенський процес (за місцем проведення зібрання Європейської Комісії і міністрів освіти європейських країн у листопаді 2002 р.) скеровує європейську спільноту на розв'язання таких завдань:

- створення єдиного європейського простору професійної освіти і підготовки;
- забезпечення прозорості кваліфікацій;
- розв'язання проблеми визнання компетентностей і кваліфікацій;
- збільшення підтримки розвитку компетентностей і кваліфікацій на секторному рівні;
- розроблення спільних принципів визнання неформального та інформального (спонтанного) навчання;
- сприяння співпраці в оцінюванні якості освіти з наголосом на обміні моделями і методами, а також загальними критеріями й принципами оцінювання якості професійної освіти і навчання;
- привернення уваги до навчальних потреб викладачів і майстрів у межах всіх форм професійної освіти і навчання.

Ключове поняття Копенгагенського процесу — «забезпечення якості» професійної освіти й навчання сформульовано так: «розвиток співробітництва у сфері забезпечення якості з наголосом на обміні моделями і методами, а також виробленні загальних критеріїв та принципів якості для професійної освіти і навчання».

Глобальне
бачення
систем
професійної
освіти:
до 2020 р.
вони
мають стати
такими, щоб
забезпечувати:

- привабливу й інклюзивну професійну освіту, включаючи кваліфікований викладацький персонал, інноваційні методи навчання, високоякісну інфраструктуру, високу відповідність ринку праці та адекватні шляхи подальшої освіти і навчання;
- якісну базову професійну освіту (initial VET), яка має озброїти здобувачів освіти ключовими компетентностями та спеціальними професійними вміннями і навичками;
- гнучку професійну освіту на основі навчальних досягнень, яка передбачає гнучкі шляхи навчання в результаті проникності між різними освітніми підсистемами (шкільна освіта, професійна освіта, вища освіта, освіта дорослих), а також визнає неформальну та інформальну освіту, компетентності, набуті на робочому місці;
- загальноєвропейський освітній простір із прозорими системами кваліфікацій і підтримкою міжнародної мобільності;
- підвищення можливостей міжнародної мобільності здобувачів освіти і викладачів професійної освіти;
- легкооцінювану та якісну інформацію, управління і консультування впродовж життя, що формує цілісну мережу й надає можливість громадянам Європи керувати власним навчанням і професійною діяльністю, ухвалюючи виважені рішення.

Отже, окреслено ідеальний образ європейської професійної освіти і навчання в наступному десятилітті.

У 1946 р. створено міжнародну організацію зі стандартизації International Organization for Standardization (далі — ISO) для розв'язання задач розроблення, координації та уніфікації міжнародних стандартів, а також обміну інформацією в цій галузі. На початку 1980-х років технічні комітети ISO приступили до складання стандартів, призначених для навчання персоналу, що обслуговує машини й механізми. Це стало точкою відліку в розробленні міжнародного стандарту професійної освіти.

У визначенні державного освітнього стандарту, його функцій і змісту можна виокремити його загальну частину. Освітній стандарт відображає цілі функціонування і розвитку освітньої системи та є сукупністю соціальних (державних) норм, вимог до рівня освіченості, підготовленості випускника і до самої освітньої системи.

Суспільство відчуває потребу в гнучкій освітній системі, що максимально використовує сучасні досягнення педагогіки й техніки. Така система має, з погляду суспільства, задовольняти **декілька основних принципів**:

- **давати змогу здобувачеві освіти починати, призупиняти, відновлювати навчальний процес у будь-який зручний час і засвоювати навчальний матеріал у доступному йому темпі;**
- **легко трансформуватися під впливом змінних зовнішніх умов, дозволяючи замінювати освітні модулі на більш сучасні, доповнювати систему, не знищуючи цінного досвіду досягнень і помилок;**
- **заповнювати дефіцит політичних, економічних, правових, морально-психологічних, екологічних знань і вмінь у всіх закладах, які так чи так залучені до освітньої системи.**

Об'єктом стандартизації в зарубіжних країнах є зміст освіти.

Термін «стандарт» щодо змісту освіти в зарубіжній літературі використовують не завжди. У США, Австралії так називають документ, що визначає зміст освіти з того чи того навчального предмета для різних класів школи. Згідно з формулюванням Міністерства (Департаменту) освіти США, «стандарт» — це визначення того, що здобувачі освіти повинні знати і вміти робити». Рада з базової освіти США визначає стандарт так: «це твердження про те, що здобувачі освіти повинні знати і вміти робити в певних пунктах їхньої навчальної кар'єри».

У зарубіжних стандартах трапляються поняття, що позначають вимоги до рівня підготовки здобувачів освіти. Ці поняття в США називають *performance standards*, у Великобританії — *attainment targets*, в Австралії — *learning outcomes*.

Важливим для освітніх стандартів є їх глибина і якість, ясність і чіткість, баланс між знаннями та вміннями, інтелектуальними й комунікативними вміннями. Британські, французькі й австралійські педагоги наголошують також на потребі включати у стандарт розуміння та застосування знань у розв'язанні стандартних і нестандартних завдань та ситуацій на практиці.

У країнах ЄС сучасні стандарти професійної освіти «забезпечують зв'язок між професійною підготовкою та економічним сектором, у якому учасники мають знайти роботу після підготовки».

До практики освітньої стандартизації різні країни вдаються різними способами, зважаючи на величезні відмінності соціокультурних умов, традицій, що притаманні для їхньої системи освіти.

1.2. СТАНДАРТИЗАЦІЯ У США

У США створено і впроваджено процедури атестації та акредитації навчальних закладів. Згідно з цією процедурою встановлюється відповідність показників конкретного навчального закладу освітнім стандартам, які розробляли й приймали професійні співтовариства, і відповідно містили:

- опис стандартизованих характеристик;
- місію та цілі навчального закладу;
- фінанси;
- фізичні споруди;
- матеріали;
- обладнання;
- бібліотеки та навчальні ресурси;
- навчальні програми та їх ефективність;
- неперервну освіту і спеціальну навчальну діяльність;
- навчальний персонал;
- адміністрацію;
- контингент студентів;
- науково-методичну та науково-дослідну роботу, аспірантські програми тощо.

У США багато років діє розвинена система тестового оцінювання рівня навченості. Претендент на посаду у фірмі проходить тестування для оцінювання його підготовленості до конкретної роботи. Ці тестові системи відображають професійно сформовані й усталені вимоги до відповідного освітнього рівня підготовки випускника. Їх можна розглядати і як інструмент оцінювання цих вимог. Розумною стратегією побудови узгодженого комплексу діагностованих вимог до підготовки випускника є шлях випереджувального розроблення вимог. Цей варіант передбачає розроблення засобів оцінювання (процедура та інструментарій оцінювання). Він передбачає створення тестів спрямованої валідності й подальшу взаємну корекцію вимог і засобів для оцінювання їх досягнення на підставі результатів експериментального дослідження.

У США 1991 р. створено Національний комітет з освітніх стандартів і тестування. Освіту там трактують як «прихований скарб», володіння яким здатне «розсунути межі зростання цивілізації та культури». США оголосили «...загальнонаціональний хрестовий похід по нові стандарти в галузі освіти — стандарти не федерального уряду, а загальнонаціональні, в яких описано все, що повинні знати наші учні, щоб домогтися успіху в умовах освіченої економіки XXI століття».

Особливості
освітніх
стандартів
США:

- регулюються такими нормативними документами: «Акт про освіту з метою зміцнення економічної безпеки», «Америка в 2000 р.: стратегія освіти» (1991), програмна концепція пріоритетних цілей освіти Національної асоціації губернаторів США «Цілі 2000: досягнення національних цілей освіти» (1991);
- стандарт розглядають як сукупність кінцевих і супутніх цілей (в реформі освіти);
- стандарт передбачає досягнення фіксованих показників;
- випускні іспити наприкінці кожного рівня освіти;
- дозволено інтерпретацію навчального плану як загальної усередненої картини по країні;
- здійснюється фундаменталізація головних академічних предметів з установкою на неприпустимість їх прискореного вивчення;
- усуваються вияви несистемності, дискретності, випадкового добору предметів, еkleктичності.

1.3. ▶ СТАНДАРТИЗАЦІЯ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ, НІМЕЧЧИНІ, ФРАНЦІЇ, ЯПОНІЇ

ВЕЛИКА БРИТАНІЯ

У Великій Британії освітні стандарти розробляють на основі урядового документа «Національний навчальний план» (National Curriculum), що створений на неконкурсній, неконкурентній основі (1987) та вводився поетапно (1991–1995), і «Закону про освіту» (1988).

Особливості британських освітніх стандартів:

- «Національний навчальний план» містить 10 навчальних предметів, з них три дисципліни, які утворюють ядро програми — (foundation subjects), і є широким та збалансованим єдиним навчальним планом;
- стандарт передбачає наявність цілей і рівнів для вступу до університету;
- розподіл часу між предметами здійснюється на розсуд навчального закладу;
- стандарт передбачає: обсяг часу, відведеного на державний навчальний план, та повинен становити 70–75 %;
- стандарт забезпечує неперервність і спадкоємність освіти за допомогою поетапної побудови курсів і регулярного контролю рівнів навченості;
- стандарт визначає кількість розділів та їхній зміст для кожного етапу;
- стандарт передбачає можливість варіативності й диференціації навчання (різні предмети — різні підходи) через виокремлення основних (Core Study Units) і додаткових (Supplementary Units) розділів;
- стандарт забезпечує вибір точного адресата стандарту — здобувача освіти;
- стандарт передбачає обов'язкове оволодіння однією з 19-ти іноземних мов, диференційоване за двома групами: а) мови країн ЄС; б) мови інших держав;

Особливості британських освітніх стандартів:

- стандарт вводить оцінні засоби і технології;
- стандарт вводить пріоритетність в «Національному навчальному плані» навчальних дисциплін гуманітарної спрямованості (6 з 10).

Професійна освіта Великої Британії перебуває у віданні Міністерства освіти і науки, а також Міністерства зайнятості. Об'єктами стандартизації професійної освіти Великої Британії є:

- навчальні плани (контроль над навчальними планами);
- робота освітньої установи в рамках державної програми;
- екзаменаційні вимоги;
- рівні кваліфікації.

НІМЕЧЧИНА

У Федеративній Республіці Німеччини об'єктами стандартизації професійної освіти є:

- структура професійної освіти;
- основи професійної освіти;
- класифікатор професій;
- тривалість підготовки;
- вимоги до знань і вмінь.

Особливості національних стандартів ПО Німеччини:

- наявність стандартних комплексів навчально-програмної документації за окремими групами професій (інструкція до структури професій, каталог старих і нових професій, опис професій, навчальні плани, механізм проведення іспитів);
- контрольні функції за професійною освітою залишаються за торгово-промисловими палатами.

ФРАНЦІЯ

У Франції стандартизація ПО регулюється «Законом про учнівство» і «Законом про децентралізацію освіти».

Об'єктами стандартизації є:

- навчальні програми; сертифікати;
- кваліфікації;
- вимоги до іспитів;
- контрольні завдання (600 типових робіт) та міжміністерські спостереження за професійним становленням випускників.

Особливості національних стандартів ПО Франції:

- взаємодія з промисловими колами;
- вивчення професійними консультативними комісіями еволюції професій та умов праці;
- контрольні функції департаментських підкомісій професійної підготовки кадрів.

Професійна освіта у Франції перебуває (з різними рівнями компетентностей) у віданні Міністерства народної освіти, Міжурядового консультативного комітету (CIC), низки напівурядових організацій.

ЯПОНІЯ

У Японії професійна освіта регулюється такими нормативними актами:

- «Законом про професійну освіту» (1969);
- поправкою до Закону 1985 р.;
- документом Міністерства праці «Нормативи освіти».

Об'єктами стандартизації професійної освіти в Японії є:

- вимоги до прийому;
- зміст навчального плану;
- тривалість навчання;
- загальний обсяг навчального часу;
- посібники та навчальні засоби.

Особливості
національних
стандартів
ПО Японії:

- уніфікація навчальних програм незалежно від відомчої підпорядкованості навчального закладу;
- розширення профілю підготовки;
- відповідність професійної освіти встановленим нормам;
- запровадження мінімальних типових вимог і типових програм;
- кваліфікаційні іспити проводять спеціальні асоціації;
- контроль професійної освіти з боку Міністерства освіти і Міністерства праці;
- програми з великою загальноосвітньою спрямованістю (запроваджує Міністерство освіти).

Отже, позиція зазначених вище країн орієнтована на діагностований, нормативний підхід до ролі, структури та змісту освітнього стандарту. У такому контексті під стандартом освіти потрібно розуміти діагностичний опис обов'язкових мінімальних вимог до окремих аспектів освіти чи освіти загалом, що задовольняє такі умови:

- застосовується до конкретного педагогічно обґрунтованого освітнього феномену (якості особистості, змісту навчального предмета, якості засвоєння і т. д.), легко виокремлюється із загальної структури освіти і має цінність;
- виявляє в діагностичних показниках якості цього феномену, що задовольняє вимогу повноти опису цілей навчання або освіти;
- містить кількісні критерії оцінювання якості прояву освітнього феномену, пов'язані з адекватною шкалою його оцінювання;
- орієнтований на об'єктивні, відтворювані методом контролю, якості за всіма виокремленими показниками.

Для України важливо взяти до уваги рекомендації Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти «Освіта і підготовка впродовж життя: шляхопровід у майбутнє» (1999), у яких наголошено на важливості «досягнення нового партнерства між освітою і світом праці, що враховує потреби в загальнолюдських цінностях і стандартах для зміцнення зв'язку між секторами освіти, промисловості й іншими економічними секторами, забезпечення розвитку загальних умінь, трудової етики, технологічних і підприємницьких вмінь, почуття громадянської відповідальності».

РОЗВИТОК ПО В УКРАЇНІ

Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта України має зважати на глобалізаційні процеси в суспільстві, постійні зміни техніки і технологій, необхідність налагоджування ефективної взаємодії освіти й ринку праці, на зміни в соціальному житті країни, потребу в неперервній ПО громадян. Вона повинна забезпечувати постійне оновлення змісту освіти та підготовку на цій основі кваліфікованих конкурентоспроможних робітників відповідно до вимог загальнодержавного та регіональних ринків праці.

Випускники, які відповідають запитам ринку праці, модернізоване освітнє середовище, багатоканальне фінансування та управління на місцях — такі основні цілі реформування ПО.

Закон України «Про освіту» гарантує громадянам рівний доступ до якісної освіти: «кожен має право на якісну та доступну освіту. Право на освіту включає право здобувати освіту впродовж усього життя, право на доступність освіти...». Необхідно визнати, що важливою умовою якісної та доступної освіти є наукове обґрунтування і розроблення СП(ПТ)О на основі потреб суспільства, ринку праці й особистості.

Законодавчі документи України містять розділи і статті щодо СП(ПТ)О. У постанові КМУ «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року» наголошено на потребі «оновлення змісту та поліпшення якості ПО (необхідність осучаснення змісту підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб економіки, регіональних ринків праці та запитів суспільства)» і «розроблення щороку 15 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу на базі професійних стандартів».

Пріоритетними завданнями державної політики є створення системи забезпечення якості ПО через її модернізацію: оновлення нормативно-правової бази, розроблення сучасних СП(ПТ)О тощо. Тут виникає безліч запитань, а саме:

- Як вплинути на розвиток ПО, щоб це дало позитивний результат?
- Як гармонізувати запити особистості у професійному розвитку впродовж життя з потребами економіки і роботодавців у відповідних професійних кваліфікаціях?
- Які чинники забезпечать якість та привабливість ПО?
- Як реалізувати потенціал соціального партнерства у ПО?

Щоб відповісти на них, спочатку проаналізуймо ситуацію у ПО.

2.1. ОБҐРУНТУВАННЯ ЗМІН У ПО

Останніми десятиліттями престижність ПО в суспільстві поступово знижувалася через:

- брак інвестицій у модернізацію ПО;
- невідповідність між попитом і пропозицією, якістю підготовки кадрів і потребами ринку праці у професійних кваліфікаціях;
- недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді й дорослих.

Кризові явища в ПО посилюються глобальними проблемами та викликами сучасності:

- демографічний спад і в Україні, і за кордоном;
- різке зростання робочої міграції;
- високі соціальні запити молоді щодо привабливості робочого місця;
- доступність здобування освіти за кордоном;
- вплив соціальних мереж на вибір роду занять і стилю життя.

Система ПО підтверджує свою готовність і спроможність до реформування, розвитку та подолання нових викликів.

Нормативно-законодавча база (ЗУ «Про освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Концепція «Нова українська школа», проєкт ЗУ «Про професійну освіту») створює простір для впровадження новітніх напрямів і підходів до модернізації змісту та якості ПО і до розв'язання проблем. Заінтересованість Уряду в модернізації освітнього середовища вже дає позитивні результати: створено сучасні навчально-практичні центри різного галузевого спрямування. У цьому процесі є вагома участь бізнесу в задоволенні економічної потреби у кваліфікованих кадрах та соціальної відповідальності. Важливий і досвід співпраці та підтримка Європейського фонду освіти з питань реформування ПО. Як результат маємо значну кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти), що динамічно розвиваються і прагнуть прогресивних змін.

Сьогодні перед нами стоїть завдання системно модернізувати ПО, що створить передумови для сталого розвитку суспільства, підвищення конкурентоспроможності економіки країни, професійного зростання та самореалізації особистості.

2.2. ПРОБЛЕМИ ПО

Основні проблеми ПО:

- Неврегульованість розмежування повноважень в управлінні та фінансуванні розвитку ПО.
- Недостатній рівень управлінської культури у ПО керівників органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та закладів ПО;
- Брак мотиваційного стимулювання розвитку соціального партнерства;
- Невідповідність якості та напрямів ПО, рівнів кваліфікації здобувачів ПО потребам ринку праці й запитам особистості.
- Низький рівень престижності робітничих професій і професійних кваліфікацій.

До чого ми прагнемо:

- Задоволення потреб особистості у професійній реалізації та навчанні впродовж життя.
- Визначення правових повноважень суб'єктів ПО.
- Системного моніторингу ринку праці та оперативного реагування на його потреби.
- Багатоканального фінансування і залучення інвестицій у розвиток закладів ПО.
- Створення системи всебічного взаємовигідного соціального партнерства.
- Забезпечення якості й доступності здобуття професійних кваліфікацій для всіх категорій населення з урахуванням гендерної рівності.
- Формування нового іміджу ПО.

У результаті буде сформовано ефективну систему ПО як основу економічного добробуту держави, частину сталого розвитку суспільства, запоруку професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку особистості впродовж життя відповідно до її інтересів і потреб економіки України.

2.3. ОСНОВНІ ВПЛИВОВІ КОМПОНЕНТИ ПО

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ

- Ефективна модель управління ПО з передачею реальних повноважень регіонам, замовникам кадрів і забезпечення автономії закладів ПО для здійснення реформаторських змін.
- Нова структура та оптимальна мережа закладів ПО, що швидко реагує на потреби ринку праці, зважає на запити особистості, забезпечує навчання впродовж життя та здобуття професійних кваліфікацій.
- Багатоканальне фінансування закладів ПО відповідно до обґрунтовано визначених обсягів, напрямів і рівнів підготовки кваліфікованих кадрів, реалізація інвестиційних проєктів для модернізації ПО.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ПО ТА РИНОК ПРАЦІ

- Розроблення професійних стандартів, формування системи кваліфікацій, що відповідають запитам ринку праці й особистості в сучасних професіях, впровадження інноваційних виробничих технологій, розроблення механізмів стимулювання роботодавців до впровадження практик навчання на робочому місці, виробничого наставництва, дуальної освіти тощо.
- Гнучкі траєкторії ПО, визнання неформальної та інформальної форм здобуття освіти, повних і часткових кваліфікацій, забезпечення здобуття професійних кваліфікацій упродовж життя з урахуванням гендерної рівності та інклюзії.
- Професійна орієнтація, планування професійного розвитку та кар'єри, залучення соціальних партнерів до популяризації ПО серед дітей, молоді, дорослого населення, формування нового іміджу професійних кваліфікацій, їхніх переваг у побудові кар'єри та професійного зростання особистості.
- Партнерська взаємодія при моніторингу ринку праці з урахуванням національних, регіональних і галузевих пріоритетів, формуванні потреб ринку праці у кваліфікованих кадрах на середньострокову перспективу.
- Стимулювання активної участі роботодавців у впровадженні інноваційних форм і методів здобуття кваліфікацій, зокрема й дуальної форми навчання, створенні освітньо-виробничих кластерів, реалізації практико-орієнтованих програм, організації стажування здобувачів і надавачів освітніх послуг на виробництві для поширення найкращих практик.
- Унормування порядку передачі устаткування навчальним закладам ПО, зокрема в частині оподаткування.

- Створення системи моніторингу професійної траєкторії випускників закладів ПО, обстежень їхнього працевлаштування, динамічного реагування системи ПО на зміни кон'юнктури ринку праці, збалансування національних, регіональних, галузевих пріоритетів та розвитку особистості.

ЯКІСТЬ ПО

- Формування змісту ПО на компетентнісній основі відповідно до потреб економіки, професійних стандартів, вимог Національної рамки кваліфікацій; впровадження внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти.
- Модернізація освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу для здобуття професійних кваліфікацій різними категоріями населення з урахуванням гендерної рівності;
- Створення різнорівневої якісної системи підготовки педагогів для ПО, залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва чи сфери послуг, запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійного розвитку педагогічного персоналу.

ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС, ЗОРІЄНТОВАНИЙ НА РЕЗУЛЬТАТ НАВЧАННЯ

- Модульна побудова освітнього процесу, здобуття часткових і повних кваліфікацій, вільний вихід здобувача освіти на ринок праці та повернення його до здобуття нових професійних кваліфікацій упродовж життя.
- Випереджувальне внесення змін до освітнього процесу для впровадження інноваційних виробничих технологій, що враховують потреби економічного розвитку країни та регіону, конкретних роботодавців.
- Розроблення освітніх програм працівниками закладів ПО, наукових та навчально-методичних установ, інших суб'єктів освітньої діяльності, зміст яких і вимоги до результатів навчання визначено професійними стандартами, стандартами оцінювання, роботодавцями та надавачами освітніх послуг.
- Посилення питомої ваги виробничого навчання і виробничої практики через формування професійних компетентностей, які забезпечать спроможність особи кваліфіковано провадити трудову діяльність, виконуючи завдання, роботу, виробничі функції.
- Підтвердження якості результатів навчання забезпечується впровадженням об'єктивних механізмів визнання результатів навчання через створення центрів кваліфікацій, запровадження механізмів громадської акредитації закладу ПО та акредитації освітніх програм.

2.4. ЗАВДАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПО

Реалізація завдань ПО ґрунтується на балансі інтересів основних учасників ПО:

ЗДОБУВАЧІВ ПО:

- молоді, що здобуває першу ПО, та їхніх батьків як зацікавлених осіб;
- досвідчених робітників, що потребують підвищення кваліфікації та нових навичок відповідно до своїх потреб і запитів ринку праці;
- дорослого населення, що прагне знайти чи змінити роботу;
- для всіх вікових категорій — забезпечити навчання впродовж життя всім групам населення, зокрема особам з особливими освітніми потребами та з урахуванням гендерної рівності.

Інтерес цієї групи полягає у професійній самореалізації, можливості працевлаштуватися за професією та отримувати гідну заробітну плату, мати можливість професійного зростання, здобувати професійні кваліфікації впродовж життя та вільного вибору освітньої траєкторії.

РОБОТОДАВЦІВ:

основним інтересом цієї впливової групи є одержання кваліфікованих кадрів із найменшими часовими та матеріальними затратами на їхнє перенавчання. Вони є ініціаторами розроблення професійних стандартів, реєстру професійних кваліфікацій.

Для реалізації визначених завдань потрібні прозорі/зрозумілі/сталі правила взаємодії із закладами ПО, певні преференції для підприємств, що долучені до освітнього процесу, безпосередня участь у професійній підготовці кадрів, у тому числі на робочому місці та за дуальною формою навчання, гарантована якість професійної підготовки.

ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ — НАДАВАЧІВ (ПРОВАЙДЕРІВ) ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ПО:

основний інтерес цієї групи:

- формування контингенту здобувачів професійних кваліфікацій,
- забезпечення належного рівня автономії закладів ПО, взаємовигідна співпраця з соціальними партнерами;
- впровадження механізмів багатоканального фінансування та визнання результатів професійної (професійно-технічної) освіти;
- розроблення системи мотивацій для підвищення кваліфікації педагогічного персоналу.

ЗАКЛАДІВ ПО ТА УСТАНОВ, ЩО ФОРМУЮТЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНУ ПІДТРИМКУ ПО:

установи, підпорядковані:

- Міністерству освіти і науки України;
- Міністерству соціальної політики України;
- Національній академії педагогічних наук України;
- Державній службі якості освіти;
- Національному агентству кваліфікацій, інституціям та установам, об'єднанням роботодавців.

Вони зацікавлені в розробленні професійних та освітніх стандартів, стандартів оцінювання, визнанні професійних кваліфікацій, впровадженні нових професій, кваліфікацій, забезпеченні функціонування Національної рамки кваліфікацій та Національної системи кваліфікацій.

ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ:

- Міністерство освіти і науки України;
- Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства;
- Міністерство економічного розвитку і торгівлі;
- Міністерство соціальної політики та інші.

До їхніх інтересів та відповідальності належить визначення стратегії розвитку сфери ПО, формування оптимальної мережі закладів, гармонізація кількості та якості пропонованих професій, кваліфікацій з поточними й майбутніми потребами ринку праці, забезпечення умов для ефективної співпраці між надавачами освіти і роботодавцями.

МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ, ЯКІ:

- відповідають за розвиток сфери ПО відповідно до потреб соціально-економічного розвитку регіону;
- забезпечують управління та фінансування ПО, функціонування регіональних рад ПО.

Їхнім основним інтересом є ефективний баланс між запитами місцевого ринку праці, стратегією регіонального розвитку, фінансовими можливостями громади та потребами здобувачів ПО. Вони зацікавлені у зрозумілому розподілі повноважень у рамках децентралізації управління.

ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК, ЩО ПРЕДСТАВЛЯЮТЬ ІНТЕРЕСИ ПРАЦІВНИКІВ І СФЕРИ ЕКОНОМІКИ, І ЗАКЛАДІВ ПО:

вони зацікавлені в забезпеченні прав своїх учасників належними умовами праці й гідній заробітній платі, самореалізації, навчанні впродовж життя, підвищенні кваліфікації та виборі освітньої траєкторії, недискримінації, забезпеченні гендерної рівності та реалізації прав на освіту осіб з особливими потребами.

МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ, ДОНОРІВ ТАКОЖ:

основна сфера їхніх інтересів — у сприянні реалізації реформ у галузі ПО України з урахуванням положень міжнародних стратегій щодо реалізації прав особи на навчання впродовж життя, у тому числі осіб з особливими потребами та з урахуванням гендерної рівності, сприяння соціально-економічного розвитку країни, формування загальнолюдських цінностей та дотримання вимог міжнародних договорів.

СП(ПТ)О У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

У здійсненні освітнього процесу щодо підготовки кваліфікованих робітників використовуються СП(ПТ)О для:

- ▶ розроблення освітніх програм;
- ▶ розроблення робочих навчальних планів і програм;
- ▶ розроблення навчальних, методичних, дидактичних, інформаційних, програмних матеріалів;
- ▶ розроблення стандартів оцінювання результатів навчання;
- ▶ підтвердження результатів неформального навчання осіб;
- ▶ планування професійної кар'єри.

3.1. ▶ НОРМАТИВНА БАЗА ДЛЯ РОЗРОБЛЕННЯ СП(ПТ)О

- Закон України «Про освіту».
- Закон України «Про професійно-технічну освіту».
- Закон України «Про зайнятість населення».
- Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».
- Постанова КМУ від 23.11.2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій».
- Постанова КМУ від 31.05.2017 р. № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів».
- Розпорядження КМУ від 14.12.2016 р. № 1077 «Про затвердження Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки».
- Розпорядження КМУ від 12.06.2019 р. № 419-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року».
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74 «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів».

Інші нормативно-правові документи: наказ Міністерства освіти і науки України від 01. 06. 2017 р. № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21. 12. 2017 р. № 1648) «Про затвердження та введення в дію Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти».

Тексти нормативно-правових актів див. на: <https://zakon.rada.gov.ua/>

3.2. ПРИНЦИПИ РОЗРОБЛЕННЯ СП(ПТ)О

Засади державної політики в освіті та принципи освітньої діяльності визначено в законі України «Про освіту», зокрема:

- науковий характер освіти;
- різноманітність освіти;
- цілісність і наступність системи освіти;
- інтеграція з ринком праці;
- нерозривний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, національними традиціями;
- свобода у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності;
- єдність навчання, виховання та розвитку;
- формування культури здорового способу життя, екологічної культури і дбайливого ставлення до довкілля;
- сприяння навчанню впродовж життя;
- інтеграція в міжнародний освітній та науковий простір.

Розроблення сучасних СП(ПТ)О має ґрунтуватися на зазначених засадах і принципах.

У країнах ЄС існує певна узгодженість щодо основних принципів організації професійної освіти і навчання, дотримуватись яких має кожна країна. Зокрема це:

- орієнтація ПО і навчання на потреби виробництва і ринку праці;
- необхідність особистісного і професійного розвитку;
- інтеграція практичного досвіду в межах програм ПО і навчання;
- співпраця і кооперація держави й соціальних партнерів у плануванні та організації ПО;
- дослідження в галузі ПО, вивчення потреб роботодавців, змін у світі праці для формулювання навчальних цілей і результатів.

Розроблення СП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу ґрунтується на основних принципах:

1. ПРИНЦИП НЕПЕРЕРВНОСТІ, згідно з яким забезпечується наступність в оволодінні новими знаннями, уміннями, компетентностями впродовж професійної діяльності.

Для формування професійної компетентності робітника передбачено, що здобувачі освіти опановують послідовні елементи (модулі).

Засвоєння кожного наступного модуля враховує поетапну атестацію за попереднім та присвоєння професійної кваліфікації відповідного рівня (робочого розряду) після засвоєння декількох модулів.

Стандартом передбачено різні види професійної підготовки:

первинна професійна підготовка,

перепідготовка,

підвищення кваліфікації, тим уможлиблюється неперервне навчання здобувачів упродовж життя, професійне зростання та розвиток робітників, задоволення їхніх професійних інтересів і цінностей.

Всі заклади ПО, підприємства, установи та організації, що здійснюють (або забезпечують) підготовку (перепідготовку, підвищення кваліфікації) кваліфікованих робітників, незалежно від їхнього підпорядкування та форми власності, мають обов'язково дотримуватись стандарту.

2. ПРИНЦИП ГНУЧКОСТІ дає змогу адаптувати зміст компетентностей відповідно до вимог ринку праці, запитів роботодавців, потреб особистості.

Сучасні СП(ПТ)О не визначають обов'язкових навчальних предметів, їхнього змісту, розподілу годин тощо. Цю роботу мають виконувати педагогічні колективи закладів ПО, ґрунтуючись на необхідності забезпечення кінцевих результатів з формування визначених СП(ПТ)О професійних спеціалізованих, професійних базових, ключових компетентностей здобувачів освіти.

Отже, такий підхід уможлиблює:

- постійне оновлення змісту освіти відповідно до змін техніки, виробничих технологій, інструментів і матеріалів;
- співпрацю з роботодавцями в організуванні виробничого навчання, розробленні освітніх програм, змісті компетентностей, робочих навчальних планів, графіків навчального процесу тощо;

- врахування регіональних і загальнодержавних потреб ринку праці на поточний період та на перспективу;
- позитивний вплив на економіку та суспільство;
- задоволення потреб здобувачів освіти в набутті професії, постійному розвитку й удосконаленні, працевлаштуванні, отриманні гідної заробітної плати тощо;
- професійний розвиток і вдосконалення майстерності педагогічних працівників закладів ПО.

3. ПРИНЦИП СИСТЕМНОСТІ забезпечує формування змісту професійної підготовки з конкретної професії як системи взаємопов'язаних структурних компонентів СП(ПТ)О:

- загальні положення, види підготовки (первинна професійна підготовка; перепідготовка; підвищення кваліфікації);
- компетентності (загальнопрофесійні, професійні, ключові);
- професійні кваліфікації (кваліфікаційні вимоги, вимоги до освітнього, освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної кваліфікації осіб, типовий навчальний план, типова навчальна програма, перелік основних засобів навчання, навчальні модулі (перелік компетентностей, зміст компетентностей).

Компоненти СП(ПТ)О як системи взаємопов'язані та взаємозалежні, не можуть існувати незалежно від неї, що забезпечує цілісність процесу професійної підготовки.

4. ПРИНЦИП ПРОЗОРОСТІ, згідно з яким забезпечується чіткий і зрозумілий опис кінцевих результатів, вимог, понять, термінів.

Для ознайомлення з проєктом, внесення пропозицій та зауважень сучасні СП(ПТ)О розміщують на сайті ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», а після затвердження — на сайті Міністерства освіти і науки України.

Це створює можливості участі всіх зацікавлених сторін у вдосконаленні змісту освіти, формуванні необхідних результатів навчання, їхньому вільному доступі до нормативних документів освіти.

5. ПРИНЦИП ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ передбачає організацію навчального процесу з урахуванням особистісних (індивідуальних) потреб.

Для досягнення запланованих результатів професійного навчання відповідно до вимог, стандарт передбачає, що педагогічні працівники закладів освіти можуть вільно вибирати форми і методи навчання, особливо особистісно орієнтовані та передбачає: врахування індивідуальних особливостей здобувачів освіти, створення найсприятливіших умов для реалізації кожним здобувачем освіти цілей навчання, орієнтування на актуальний рівень розвитку та потенційні можливості здобувачів освіти, підвищення уваги до активного розвитку здібностей сильних здобувачів освіти, використання фронтальних, групових та індивідуальних занять.

6. ПРИНЦИП ОРІЄНТАЦІЇ НА КІНЦЕВИЙ РЕЗУЛЬТАТ, що визначає відповідність кінцевих навчальних результатів запланованим.

СП(ПТ)О передбачає формування у здобувачів професії таких компетентностей: **ключових:**

- здатність працювати в команді;
- відповідально ставитись до професійної діяльності;
- самостійно ухвалювати рішення;
- діяти в нестандартних ситуаціях;
- планувати трудову діяльність;
- здатність до пошуку та засвоєння нових знань, набуття нових вмінь і навичок;
- визначати навчальні цілі та способи їх досягнення;
- оцінювати свої результати навчання, навчатися впродовж життя;
- знати професійну лексику й термінологію, дотримуватися професійної етики;
- запобігати конфліктним ситуаціям тощо;

професійних базових:

- оволодіння основами трудового законодавства;
- основами ринкової економіки, екології та енергоощадності;
- основними відомостями про будівництво;
- основами будівельного креслення; основами матеріалознавства;
- основами електротехніки;
- дотримання та виконання вимог охорони праці та пожежної безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці у професійній діяльності;
- оволодіння основами роботи на персональному комп'ютері тощо;

професійних спеціалізованих — визначають основні вимоги до знань і вмінь.

3.3. ▶ ТЕРМІНИ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

▶ **КВАЛІФІКАЦІЯ** — стандартизована сукупність компетентностей (результатів навчання), що їх здобула особа, і які визнав та засвідчив відповідним документом уповноважений суб'єкт.

▶ **КВАЛІФІКАЦІЯ ПОВНА** — повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

▶ **КВАЛІФІКАЦІЯ ЧАСТКОВА** — частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

▶ **КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ** — це динамічне поєднання знань, умінь, навичок, способів мислення, які необхідні особі для розвитку впродовж життя. Вони потрібні для самореалізації та особистісного розвитку, побудови професійної кар'єри, участі в суспільному житті та формуванні активної громадянської позиції.

▶ **КОМПЕТЕНТІСНО-МОДУЛЬНИЙ ПІДХІД** — комплексний підхід до модульної побудови змісту навчання з професії, зорієнтований на результати навчання через засвоєння навчального модуля.

▶ **КОМПЕТЕНТНІСТЬ** — динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватись, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

▶ **НАВЧАЛЬНИЙ МОДУЛЬ** — логічно завершена частина СП(ПТ)О, що базується на виробничих процесах (завданнях), які складаються з трудових функцій; навчальний модуль містить опис професійних компетентностей, знань, умінь та навичок для досягнення певної професійної кваліфікації (повної, часткової).

▶ **ОСВІТНЯ КВАЛІФІКАЦІЯ** — це сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей), які визнав заклад освіти чи інший уповноважений суб'єкт освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту.

▶ **ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ** — стандартизована сукупність компетентностей (результатів навчання), здобутих особою, що дають їй змогу виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність, і яку визнав кваліфікаційний центр, суб'єкт освітньої діяльності, інший уповноважений суб'єкт та засвідчив відповідним документом. Визначається відповідно до професійного стандарту або кваліфікаційної характеристики.

▶ **ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ** — сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують її здатність виконувати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Професійні компетентності класифікуються на базові (загальні, наскрізні для повної кваліфікації) та спеціальні (характерні для окремих кваліфікацій).

▶ **РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ** — сукупність знань, умінь, навичок, способів мислення, яких особа набула у процесі навчання за певною освітньою програмою, і які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

▶ **СТАНДАРТ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ** — документ, що визначає вимоги до результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти; інші складники, передбачені спеціальними законами.

Інші терміни в Рекомендаціях вжито в значеннях, наведених в інших нормативно-правових актах з питань освіти та регулювання соціально-трудових відносин.

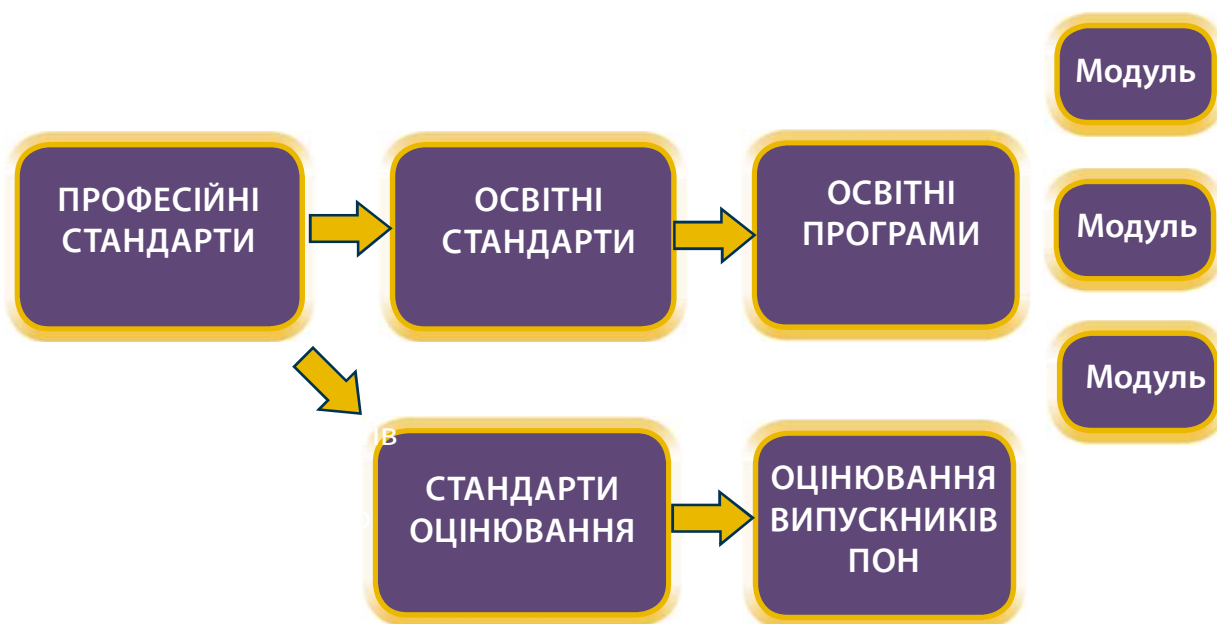
3.4. ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Основою для розроблення СП(ПТ)О є професійні стандарти.

Розроблення стандартів професійної (професійно-технічної освіти) завжди є частиною місії осучаснення змісту освіти. Державні стандарти освіти в минулому використовували для визначення типового плану навчання і навчальних програм з предметів, у яких містилась докладна інформація про кількість годин на вивчення кожного предмета. Відповідно державні стандарти освіти більше визначали внески викладачів, тобто робочий час, обладнання, матеріали тощо, ніж результати навчання.

Згідно з новим компетентнісним підходом до ПТО професійні стандарти, розроблені роботодавцями, галузевими організаціями, професійними асоціаціями чи кластерами, визначатимуть компетенції, які потрібні на робочому місці. Цю інформацію застосовують у розробленні освітніх стандартів, які є національними документами. На рівні викладачів вони використовуються для розроблення освітніх програм, що описують весь навчальний план і детальніші навчальні модулі.

Стандарти оцінювання розробляються з професійних стандартів, що сприятиме незалежному оцінюванню результатів навчання.



Якщо професійних стандартів з конкретних робітничих професій немає, то застосовують нормативно-інструктивні матеріали, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій (операцій), технічні регламенти, виробничі інструкції тощо.

В Україні останніми роками 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, здобутих неформальним шляхом, законодавчо закріплено 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); Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 (далі — Порядок); Кодекс законів про працю України; ЗУ «Про оплату праці»; ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; постанова КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» тощо).

За останні п'ять років в Україні розроблено та запроваджено майже 80 професійних стандартів (більшість з них підготувала Федерація роботодавців України на корпоративному рівні).

3.4.1. ВІДМІННІСТЬ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ ВІД КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Професійний стандарт містить опис компетентнісних вимог до працівників і складається із семи 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).
7. Інформація про розроблення та затвердження професійного стандарту.

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ мають прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проєкту ПС досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудова) діяльності та пріоритетних й інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності. Професійні стандарти сучасні та відповідають потребам ринку праці у кваліфікаціях.

У професійних стандартах у повному обсязі вписано вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей, які можна використовувати для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання.

Професійні стандарти складаються з окремих одиниць (трудова функція), та переважно збігаються з навчальними модулями, містять вимоги до необхідних знань, умінь, навичок, зорієнтовані на здобування часткових кваліфікацій.

Оскільки в Україні для частини професій є кваліфікаційні характеристики, а для частини розроблено професійні стандарти, то розробникам кожного конкретного СП(ПТ)О потрібно брати до уваги їхні ключові відмінності у змісті та структурі.



КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ містять опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями) в розділах «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках — «Права та повноваження», «Приклади робіт». Значна частина кваліфікаційних характеристик застаріла.

У кваліфікаційних характеристиках нема чітко виписаних вимог до категорій на критеріальній основі, функціонального розподілу компетентностей між частковими кваліфікаціями. кваліфікаційні характеристики мають узагальнений вигляд без розподілу на складники, без застосування компетентнісного підходу, їх складно використовувати для розроблення стандарту освіти.

Кваліфікаційні характеристики мають опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці.

**ВІДМІННОСТІ У ЗМІСТІ, СТРУКТУРІ, ПРИЗНАЧЕННІ
ТА НАПРЯМАХ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ
І КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК**

ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
1. Основне призначення	Опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями).	Опис компетентнісних вимог до працівників, того, що від них очікується, та що вони повинні якісно, в обов'язковому порядку у визначених обсягах і термінах виконувати в своїй роботі та/чи в певному виді професійної (трудової) діяльності.
2. Структура	Розділи «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках — «Права та повноваження», «Приклади робіт».	Складається із семи 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). 7. Інформація про розроблення та затвердження професійного стандарту.

ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
3. Актуальність	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик понад половина застарілі, їх не переглядали понад 10 років	Відповідають потребам ринку праці у кваліфікаціях. Переглядаються, як правило, щоп'ять років.
4. Зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій	Відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів, класів, рангів і т. ін.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, посади в сфері охорони здоров'я, нема функціонального розподілу компетентностей між частковими кваліфікаціями (так звана кваліфікаційна додана вартість)	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання.

ХАРАКТЕРИСТИКИ	КВАЛІФІКАЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА	ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ
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 та типізованому вигляді.	Одиниці професійного стандарту (трудої функції) переважно збігаються з навчальними модулями, вимогами до необхідних знань, умінь та навичок, зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій.
6. Зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у кваліфікаціях	Дуже опосередкований і 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 проєкту ПС найдосвідченіших працівників відповідного виду професійної (трудої) діяльності та пріоритетних і інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності.
7. Доступність	Досить низька. Немає централізованого зведеного банку кваліфікаційних характеристик, їхніх електронних версій.	Порядок передбачає формування окремих реєстрів ПС (15.08.2018 року створено Реєстр професійних стандартів та Реєстр заявок на їх створення, які розміщені на сайті Мінсоцполітики України]), а в ст. 38 ЗУ «Про освіту» — цю функцію закріплено за Національним агентством кваліфікацій.

3.4.2. ПРИЗНАЧЕННЯ ПС

Перехід на застосування у повсякденній практиці ПС має велику кількість переваг і зисків порівняно з ризиками та недоліками.

Серед них:

- складність у переході на нові підходи,
- суттєві зміни організаційно-методичного характеру в діяльності для більшості стейкхолдерів;
- відносно велика витратність розроблення ПС тощо.

Таблиця 2

ПЕРЕВАГИ ТА ЗИСКИ ДЛЯ КЛЮЧОВИХ СТЕЙКГОЛДЕРІВ

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Центральні та регіональні органи виконавчої влади	Перехід на застосування ПС у поточній роботі дають змогу: - заощаджувати кошти державного та регіональних бюджетів через ринкову ліберизацію і юридичну відповідальність за формування, розміщення та 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 надавачів освітніх послуг у реальному секторі економіки, в тому числі через створення корпоративних університетів; - ефективніше проводити децентралізацію управлінських функцій у сфері професійної підготовки через формування (створення) державно-приватних професійних хабів.

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, у тому числі знань, умінь та навичок, якими повинні володіти працівники для заняття відповідних посад чи робочих місць; • створенні умов для професійного розвитку працівників, формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі через проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, визнання і підтвердження результатів неформального навчання; • підвищенні якості, продуктивності та престижності праці 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, в тому числі 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.
	ПС дозволяють роботодавцям: • заощаджувати на витратах на професійне зростання працівників шляхом суттєвого 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;

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
	мати змогу добирати та розподіляти кадри з визнаними професійними кваліфікаціями, отриманими через визнання результатів неформальної освіти (профільного стажу роботи).
Надавачі освітніх послуг, сфера підготовки кадрів загалом тощо	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, в тому числі для навчання працівників на виробництві, на робочих місцях. ПС виступають 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, перехід на його засади різнопланових систем оцінювання (моряків, медиків, правників, педагогів, аудиторів, архітекторів тощо) Проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб, неможливе без стандартів нового типу. Формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх одержання. Завдяки ПС з'являється можливість створення умов для визнання професійних кваліфікацій громадян країни незалежно від місця та часу їх надбання. Це створить здорову конкуренцію за клієнтів серед надавачів освітніх послуг. ПС стануть практично першими інформаційними посібниками масового використання під час професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних.

СТЕЙКГОЛДЕРИ	ЗИСКИ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ
Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій, працівники, незайняті та інші категорії населення	Від запровадження професійних стандартів у потенційних та наявних здобувачів професійних кваліфікацій, працівників, незайнятих та інших категорій населення з'являються можливості: • прозоре та незалежне визначення свого фактичного професійного рівня, більш об'єктивне планування власної кар'єри та професійного зростання; • визнання надбаних професійних компетентностей, набутих через неформальну освіту (стаж роботи) чи самоосвіту; • отримання 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; • 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) професійнозорієнтованих послуг

ПОРЯДОК ТА ЕТАПИ РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ СП(ПТ)О

4.1. ІНІЦІАТОРИ РОЗРОБЛЕННЯ СП(ПТ)О ТА ФОРМУВАННЯ РОБОЧИХ ГРУП (АВТОРСЬКИХ КОЛЕКТИВІВ)

Ініціаторами розроблення СП(ПТ)О можуть бути:

- центральні/регіональні органи управління і виконавчої влади;
- органи місцевого самоврядування;
- заклади освіти;
- роботодавці;
- наукові та науково-методичні установи;
- професійні, громадські організації;
- фізичні/юридичні особи, що провадять освітню діяльність;
- інші заінтересовані сторони.

Ініціатори розроблення СП(ПТ)О формують робочі групи (авторські колективи) за участі:

- працівників закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти: спеціалістів НМЦ(НМК)ПТО, керівників закладів ПО, педагогів професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, методистів тощо;
- науковців для консультування щодо змісту професійної освіти, формування компетентностей тощо;
- експертів: спеціалістів з професії, з якої розробляється СП(ПТ)О, роботодавців, наукових установ тощо;
- представників роботодавців, їхніх організацій та об'єднань: головних інженерів, спеціалістів з підготовки робочих кадрів тощо;
- профспілкових організацій.

4.2. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ ТА ГРОМАДСЬКОГО ОБГОВОРЕННЯ СП(ПТ)О

1. Робочі групи (авторські колективи) розробляють проєкти СП(ПТ)О першої редакції на основі чинних професійних стандартів (якщо таких нема, то із застосуванням нормативно-інструктивних матеріалів, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій, технічні регламенти, виробничі інструкції тощо).

2. Інститут модернізації змісту освіти (далі — ІМЗО) організовує роботу з розроблення проєктів СП(ПТ)О, забезпечує її науково-методичний супровід та контроль за якісним і своєчасним виконанням.

3. Готові проєкти СП(ПТ)О першої редакції розміщують на офіційному веб-сайті ІМЗО для громадського обговорення. Громадське обговорення розпочинається від дня оприлюднення проєкту СП(ПТ)О та повідомлення про громадське обговорення, що містить відомості про розробника й контактні дані особи, відповідальної за розроблення проєкту СП(ПТ)О, а також повідомлення про строк і форму подання пропозицій, зауважень та про строк і спосіб оприлюднення результатів обговорення.

До обговорення залучають всіх заінтересованих суб'єктів: роботодавців, їхні організації та об'єднання, профспілки, їхні організації та об'єднання, професійні, громадські організації та їхні об'єднання, органи державної влади, наукові установи, галузеві (міжгалузеві) ради та інші.

Строк проведення громадського обговорення становить не менш одного місяця від дня оприлюднення проєкту.

4. ІМЗО збирає, узагальнює матеріали обговорення та надсилає їх розробникам проєкту СП(ПТ)О. На підставі висловлених до проєкту СП(ПТ)О пропозицій (зауважень) робоча група аналізує проєкт СП(ПТ)О, коригує його або опротестовує конкретні пропозиції, аргументуючи переваги позицій проєкту СП(ПТ)О першої редакції порівняно із зауваженнями. Результати розгляду пропозицій (зауважень) оформляються протоколом. У разі внесення суттєвих змін оновлений проєкт СП(ПТ)О оприлюднюється на офіційному веб-сайті Інституту модернізації змісту освіти МОН України.

За потреби розробник може ухвалити рішення стосовно додаткових форм громадського обговорення (конференції, форуми, засідання за круглим столом, зустрічі, інтернетні наради тощо).

5. Після громадського обговорення схвалений робочою групою (авторським колективом) проєкт СП(ПТ)О подається на погодження та затвердження. Супровід погодження проєкту СП(ПТ)О, а також візування та підписання наказу «Про затвердження стандарту професійної (професійно-технічної) освіти з конкретної робітничої професії» забезпечує ІМЗО.

4.3. ► ПОРЯДОК ПОГОДЖЕННЯ ТА ЗАТВЕРДЖЕННЯ СП(ПТ)О

1. Погодження з Генеральним директором директорату професійної (професійно-технічної) освіти МОН України.
2. Погодження керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України, до повноважень якого входить підготовка кадрів.
3. Погодження заступником міністра соціальної політики України.
4. Погодження керівниками Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні або організацій роботодавців, їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців.
5. Погодження із заступником міністра освіти і науки України, до обов'язків якого входять формування і реалізація державної політики у професійній (професійно-технічній) освіті.

На кожному етапі процедури погодження можливі зауваження та пропозиції щодо структури і змісту проєктів СП(ПТ)О. Робоча група (авторський колектив) аналізує зауваження та пропозиції й доопрацьовує проєкти СП(ПТ)О відповідно до зауважень.

Погодження проєктів СП(ПТ)О супроводжується підписанням спеціально оформлених аркушів погодження, всі підписи скріплюються печатками.

6. Затвердження кожного СП(ПТ)О здійснюється наказом Міністерства освіти і науки України.
7. Міністерство освіти і науки України після затвердження СП(ПТ)О розміщує їх на офіційному веб-сайті Міністерства освіти і науки України в банку даних СП(ПТ)О для загального доступу.

4.4.

ВІДМІННОСТІ У ФОРМУВАННІ РОБОЧИХ ГРУП (АВТОРСЬКИХ КОЛЕКТИВІВ) З ІНІЦІАТИВИ ЗАКЛАДІВ ПО ТА УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

На відміну від загальних принципів формування робочих груп (авторських колективів), описаних у 5.1, формування робочих груп (авторських колективів) для закладів ПО й установ державної форми власності має таку послідовність:

1. Директорат професійної (професійно-технічної) освіти Міністерства освіти і науки України (далі — Директорат) спільно з відділом наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» щороку проводять опитування щодо затребуваності на ринку праці в кожному регіоні (області) кваліфікованих робітників з конкретних робітничих професій, яке здійснюється через розміщення листа/анкети на офіційному веб-сайті ІМЗО. У цьому опитуванні беруть участь всі заінтересовані суб'єкти: центральні/регіональні органи управління і виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, заклади ПО, роботодавці, наукові та науково-методичні установи, професійні, громадські організації, фізичні/юридичні особи, стейкхолдери, будь-які інші суб'єкти, які провадять освітню діяльність чи мають потребу в кваліфікованих робітниках з конкретних робітничих професій. Всі заінтересовані сторони, що беруть участь в опитуванні, подають свої пропозиції щодо розроблення СП(ПТ)О з конкретних робітничих професій у наступному з поточним році до відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ІМЗО. ІМЗО збирає та узагальнює матеріали опитування, на підставі яких Директорат ухвалює рішення про необхідність розроблення СП(ПТ)О і формує проєкт наказу «Щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних робітничих професій» у наступному з поточним році, який видає Міністерство освіти і науки України (далі — МОН). Наказом МОН затверджується перелік професій, з яких будуть розроблятися СП(ПТ)О, та відповідальні навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти в областях (далі — НМЦ(НМК)ПТО).
2. Відповідно до затвердженого переліку професій, з яких будуть розроблятися СП(ПТ)О, відповідальні НМЦ(НМК)ПТО в областях/регіонах формують склад робочих груп (авторських колективів) з розроблення проєктів СП(ПТ)О, до складу яких входять працівники закладів ПО, науковці, експерти, представники роботодавців, їхніх організацій та об'єднань, профспілкових організацій, інші заінтересовані суб'єкти, що виявили бажання взяти участь у розробленні проєкту СП(ПТ)О. Списки робочих груп подають до ІМЗО, де їх узагальнюють та затверджують наказом МОН. У кожному авторському колективі повинні бути: розробники, наукові консультанти, літературні й технічні редактори, керівники робочої групи.

СТРУКТУРА СП(ПТ)О

5.1. ТИТУЛЬНА СТОРІНКА ТА СТОРІНКИ ПОГОДЖЕНЬ

Титульна сторінка містить такі позиції:

- назва центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування і реалізацію державної політики в освіті й науці, який затверджує стандарт;
- дата і номер наказу про затвердження стандарту;
- позначення стандарту;
- назва професії (професійну назву роботи);
- кодифікація за Національним класифікатором України ДК 003 «Класифікатор професій»;
- назва повної та часткових професійних кваліфікацій;
- назва освітньої кваліфікації.

Сторінки погоджень містять погодження з керівниками:

- заступником Міністра освіти і науки України, до обов'язків якого входить формування і реалізація державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти;
- генеральним директором директорату професійної (професійно-технічної) освіти МОН України;
- заступником міністра соціальної політики України;
- керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України, до повноважень якого входить підготовка кадрів;
- керівниками Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні або організацій роботодавців, їхніх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців.

5.2. РОЗДІЛИ СП(ПТ)О

5.2.1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

У Загальні положеннях потрібно вказати:

- назву професії (професійну назву роботи);
- нормативну базу, що регламентує підготовку за професією (професійною назвою роботи);

- спеціальні вимоги, що визначають можливість особи розпочати навчання;
- вимоги з охорони праці;
- порядок присвоєння освітніх і професійних кваліфікацій, на основі яких видаються відповідні документи про освіту (диплом/свідоцтво /сертифікат /тощо);
- вид економічної діяльності, до якої належить професія (професійна назва роботи).

5.2.2. | ВИМОГИ ДО РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

У Вимогах до результатів навчання треба подати переліки:

- компетентностей, необхідних для здобуття повної професійної та освітньої кваліфікації;
- ключових компетентностей;
- професійних базових компетентностей;
- професійних спеціальних компетентностей;
- результатів навчання.

5.2.3. | ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ОСВІТИ

У Структурі змісту професійної освіти та в розподілі навчальних годин за повними кваліфікаціями мають бути такі розділи:

- перелік та зміст навчальних модулів;
- перелік ключових компетентностей повної освітньої кваліфікації;
- перелік навчальних модулів за професійними компетентностями повної професійної кваліфікації;
- перелік навчальних модулів за професійними компетентностями часткових професійних кваліфікацій;
- розподіл навчальних годин за повними та частковими професійними кваліфікаціями.

5.2.4. | ІНФОРМАЦІЯ ПРО РОЗРОБНИКІВ СП(ПТ)О

В Інформації про розробників стандарту треба подати відомості про робочу групу: розробників, наукових консультантів, літературного й технічного редакторів, керівників робочої групи (ПІБ, посада та місце роботи, наукові ступені, звання).

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ, ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

6.1. ► ОСОБЛИВІ ВКАЗІВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ РОБОЧІЙ ГРУПІ

Члени робочої групи (авторський колектив) у визначенні назв ключових і професійних компетентностей для трудових функцій керуються такими критеріями: **назва має бути чіткою, стислою та зрозумілою.**

Назва ключової компетентності може відповідати дескрипторам ключових компетентностей, які рекомендували Європейський парламент і Рада ЄС 17 січня 2018 року в «Рамковій програмі оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя».

Ключові компетентності та їх дескриптори визначаються окремо відповідно до ступеня їхньої значущості для кожної професії.

Назва професійної компетентності може відповідати назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Назва професійної компетентності починається з особової форми наказового способу дієслова (розробляти, готувати, захищати, знімати, проводити 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.

6.2. ФОРМУВАННЯ ПЕРЕЛІКУ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Для здобуття освіти та особистісного розвитку впродовж життя кожна особа потребує широкого спектра компетентностей, які постійно трансформуються. Ключові компетентності потрібні людині для самореалізації, побудови професійної кар'єри, участі в суспільному житті та формування активної громадянської позиції. Відповідно до частини 2 статті 12 ЗУ «Про освіту» ключові компетентності необхідні кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності. Ключові компетентності наскрізні, здобувачі освіти набувають їх на всіх рівнях освіти та впродовж життя.

Формування ключових компетентностей починається в закладах середньої освіти, а їхнє вдосконалення, поглиблення та розширення відбувається разом із набуттям професійних компетентностей впродовж життя.

Кожна професія та рівень кваліфікації передбачає здобуття певного набору ключових компетентностей, які є значущими для цієї професії.

Усі ключові компетентності однаково важливі; кожна з них сприяє успішній життєвій позиції в суспільстві. Компетентності можна застосовувати в різних ситуаціях і в різних поєднаннях. Вони взаємопов'язані: елементи, притаманні одній компетентності, можуть формувати й іншу. Такі навички, як критичне мислення, уміння розв'язати проблеми, робота в команді, навички спілкування та ведення переговорів, аналітичні навички, креативність і навички міжкультурного спілкування, є частиною всіх ключових компетентностей.

Ключові компетентності у структурі СП(ПТ)О виокремлюють. Їх можна коригувати відповідно до конкретних вимог конкретної робітничої професії, регіональних особливостей, запитів роботодавця тощо.

ЗРАЗОК ПЕРЕЛІКУ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ — це динамічне поєднання знань, навичок і ставлення, яких потребує людина для того, щоб розвиватися впродовж життя, починаючи з раннього дитинства. Якісна та інклюзивна освіта, практичне навчання і навчання впродовж життя дають усім людям можливість розвинути ключові компетентності, а відтак у всіх освітніх закладах та організаціях, що здійснюють практичну підготовку й навчання, можна застосовувати підходи, орієнтовані на розвиток компетентностей впродовж життя.

ГРАМОТНІСТЬ — це здатність визначати, розуміти, висловлювати, створювати і тлумачити поняття, відчуття, факти й думки, усно та письмово, за допомогою візуальних, аудіо-/ звукових і цифрових матеріалів у різних дисциплінах та ситуаціях. Вона передбачає здатність спілкуватися й ефективно встановлювати зв'язки з іншими людьми належним та креативним способом.

(Приклад — здатність використовувати державну мову в професійній діяльності усно й письмово).

МОВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ. Ця компетентність визначає спроможність ефективно й належно використовувати різні мови. У її основі лежать ті самі основні вміння, що притаманні грамотності. Вона ґрунтується на здатності розуміти, висловлювати і тлумачити усно й письмово поняття, думки, почуття, факти та погляди (через слухання, говоріння, читання і письмо) в широкому діапазоні соціальних і культурних контекстів відповідно до власних прагнень.

(Приклад — здатність спілкуватися іноземною мовою).

МАТЕМАТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ І КОМПЕТЕНТНІСТЬ В НАУЦІ, ТЕХНОЛОГІЯХ ТА ІНЖЕНЕРІЇ. МАТЕМАТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ — це здатність розвивати й застосовувати математичне мислення для розв'язання широкого спектра проблем у повсякденному житті. Формуючи здатність вправно оперувати цифрами, основну увагу треба зосереджувати на процесі, діяльності та знаннях.

Математична компетентність передбачає різного ступеня здатність і готовності застосовувати математичні моделі мислення (логічного й просторового) та виражати їх у вигляді формул, моделей, логічних структур, графіків і схем.

(Приклад — здатність працювати в команді та автономно; прагнення до збереження навколишнього середовища; здатність застосовувати сучасні технологічні підходи у професійній діяльності).

ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ. Ця компетентність передбачає впевнене, критичне й відповідальне застосування цифрових технологій для навчання, на роботі та для активної участі в суспільному житті. Вона включає інформаційну грамотність, спілкування і співпрацю через інтернет, створення цифрового контенту (програмування також), безпеку (цифровий добробут й компетентності, пов'язані з кібербезпекою) та вміння розв'язувати проблеми. Цифровій компетентності притаманні такі важливі знання, навички і ставлення: особа повинна розуміти, як цифрові технології можуть підтримувати спілкування, творчість та новаторство, а також мати чітке уявлення про їхні можливості, обмеження, вплив та пов'язані з ними ризики. Вона має розуміти основні принципи, механізми та логічне підґрунтя цифрових технологій і знати основні функції та способи використання різних пристроїв, програмних продуктів і мереж. Особа повинна критично підходити до питань достовірності та впливу інформації і даних, які вона одержує за допомогою цифрових технологій, знати основні правові й етичні принципи застосування цифрових технологій.

(Приклад — здатність застосування інформаційних і комунікаційних технологій; здатність до пошуку й оброблення інформації з різних джерел).

ОСОБИСТІСНА, СОЦІАЛЬНА Й НАВЧАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ. Ця компетентність означає спроможність здійснювати рефлексію щодо своєї діяльності, ефективно керувати часом та інформацією, конструктивно працювати з іншими, бути стійким та управляти своїм навчанням і кар'єрою. Це також здатність давати собі раду з труднощами й невизначеністю, вміння вчитися, підтримувати своє фізичне й емоційне благополуччя, співчувати та запобігати конфліктним ситуаціям.

У цій компетентності важливі такі знання, навички і ставлення, як: знання складників здорового розуму, тіла й способу життя. Вона передбачає знання прийнятних для себе стратегій навчання, своїх потреб щодо розвитку компетентностей та різних способів розвитку компетентностей і пошуку можливостей для освіти, навчання і кар'єрного розвитку, а також закладів ПО / осіб, від яких можна одержати поради / рекомендації або підтримку.

(Приклад — уміння виявляти, ставити і розв'язувати проблеми; здатність діяти соціально відповідально та свідомо; здатність планувати й управляти часом; здатність оцінювати свій рівень знань і здобувати нові знання впродовж життя).

ГРОМАДЯНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ. Це спроможність діяти як відповідальний громадянин та брати повноцінну участь у громадському й суспільному житті, спираючись на розуміння соціальних, економічних політичних понять і структур, а також події у світі та сталого розвитку.

Вона передбачає розуміння спільних європейських цінностей, як їх викладено у статті 2 Договору про Європейський Союз та Хартії основних прав Європейського Союзу.

Вона включає знання сучасних подій, а також критичне оцінювання основних подій національної, європейської та світової історії. Окрім цього, вона також включає розуміння цілей, цінностей та політик соціальних і політичних рухів, а також сталих систем, зокрема, кліматичних і демографічних змін на світовому рівні та їхніх основних причин, а також засади європейської інтеграції, усвідомлюючи розмаїття і культурні ідентичності в Європі та у світі.

(Приклад — здатність реалізовувати свої права та свободи як громадянина і члена суспільства).

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ. Це спроможність використовувати можливості та реалізовувати ідеї, перетворюючи їх на цінності для інших. Вона ґрунтується на творчості, критичному мисленні й умінні розв'язувати проблеми, ініціативності, завзятості та здатності працювати в команді, щоб здійснювати проекти, які мають культурну, суспільну або комерційну цінність, та управляти ними.

Особа має знати й розуміти підходи до планування проєктів та управління ними, що включає і процеси, і ресурси. Вона повинна мати чітке уявлення про економіку, соціальні й економічні можливості та виклики для роботодавця, організації або суспільства, вона також має розуміти основні етичні принципи, їхні сильні та слабкі сторони.

(Приклад — здатність до критичного мислення та аналізу; здатність застосовувати знання основ економіки у професійній діяльності та індивідуально).

УСВІДОМЛЕННЯ ТА ВИРАЖЕННЯ КУЛЬТУРИ. Усвідомлення та вираження культури передбачає розуміння й пошанування того, як ідеї та смисли виражаються у творчий спосіб та передаються в різних культурах і через різні види мистецтва й інші культурні форми. Передбачає також розуміння, розвиток і вираження своїх ідей, відчуття своєї ролі в суспільстві в різних способи і в різних умовах.

(Приклад — здатність зберігати та примножувати культурні й історичні цінності).

Перелік компетентностей подано за: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC

6.3. ► ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ЇХНЬОГО ЗМІСТУ

Важливим структурним елементом стандарту професійної освіти є базовий блок, що містить перелік і визначення змісту професійних базових компетентностей, без володіння якими неможливе набуття професійних спеціалізованих компетентностей.

Перелік професійних базових компетентностей затверджують члени робочої групи. На початку формування базового блоку професійні базові компетентності формуються з усіх загальних компетентностей та частково з окремих професійних компетентностей професійного стандарту. Ще одна частина професійних базових компетентностей визначається як підсумок консультативно-методичного обговорення з педагогічними працівниками закладів ПО і членами робочих груп.

Професійні базові компетентності набуваються інтегровано, переважно під час здобуття першої кваліфікації в межах професії. При перепідготовці частка професійних базових компетентностей визначається залежно від попередньої кваліфікації особи та/або набутого досвіду за результатами вхідного контролю.

ЗРАЗОК СТРУКТУРОВАНОГО БАЗОВОГО БЛОКУ (ПЕРЕЛІКУ ПРОФЕСІЙНИХ БАЗОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ) ТА ЇХНЬОГО ЗМІСТУ ДЛЯ ПРОФЕСІЇ ТОКАР

ПБК. 1. Володіння основами трудового законодавства

Знати:

Уміти:

ПБК. 2. Володіння основами галузевої економіки

Знати:

Уміти:

ПБК. 3. Володіння основами матеріалознавства, технічної механіки, механіки верстатів токарної групи, знаннями про опір матеріалів, допуски та технічні вимірювання, сучасні технологічні процеси механічного оброблення матеріалів

Знати:

Уміти:

ПБК. 4. Володіння знаннями з раціональної роботи електрообладнання, електротехніки з основами промислової електроніки та основами енергоощадності

Знати:

Уміти:

ПБК. 5. Здатність виконувати і читати креслення

Знати:

Уміти:

ПБК. 6. Володіння основами роботи на персональному комп'ютері та в мережі Інтернет

Знати:

Уміти:

ПБК. 7. Знання вимог охорони праці, промислової, у тому числі електричної, та пожежної безпеки, виробничої санітарії. Володіння вміннями застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту

Знати:

Уміти:

ПБК. 8. Здатність брати участь у ліквідації техногенних аварій та їх наслідків

Знати:

Уміти:

ПБК. 9. Уміння надавати долікарську допомогу потерпілим у разі нещасних випадків на виробництві

Знати:

Уміти:

ПБК. 10. Здатність активно спостерігати за правильним функціонуванням обладнання, машин і систем

Знати:

Уміти:

ПБК. 11. Здатність готувати обладнання, інструменти та заготовки деталей до початку роботи через проведення всіх процедур перевірки готовності верстата до роботи

Знати:

Уміти:

ПБК. 12. Здатність налаштовувати та перевіряти безпеку перед початком механічного оброблення деталі на токарному верстаті

Знати:

Уміти:

6.4. ► ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ, ПЕРЕЛІКУ ТА ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

6.4.1. | ВИЗНАЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Суть професійного навчання на компетентісно-модульних засадах як альтернативи традиційному навчанню полягає в інтеграції всього прогресивного, накопиченого в педагогічній теорії та практиці сьогодення й освоєння нових тенденцій. Процес компетентісно-модульного навчання ділиться на одиниці, блоки, розділи, глави тощо, які здобувачі освіти засвоюють самостійно або з допомогою викладача, який зважає на особистісно-орієнтовані підхід, індивідуальний темп навчання і рівень навченості конкретного здобувача освіти, форми індивідуальної допомоги.

У компетентісно-модульному навчанні поєднуються нетрадиційні форми і методи активного навчання, що дає змогу активізувати пізнавальну діяльність здобувачів освіти, розвивати в них допитливість і формувати комунікативні навички. Модульні технології характеризуються не репродуктивним відтворенням, а категоріями: вивчати, шукати, думати, співпрацювати, братись за справу, адаптуватися тощо. Модульний підхід дає змогу оптимально поєднувати теоретичні знання і практичну частину навчального процесу.

Ціль компетентісно-модульного навчання — поетапне підвищення рівня та якості процесу навчання на основі створення орієнтованих на різний результат спеціальних програм. Впровадження модульного навчання суттєво підвищує якість підготовки, розширює можливості індивідуального навчання.

Навчальним модулем СП(ПТ)О є автономна частина навчального матеріалу з такими компонентами:

- точно сформульована навчальна мета;
- інформаційний блок (банк інформації) структурований на навчальні елементи, теоретичний матеріал, представлений у вигляді робочих зошитів, комплекту методичних посібників, навчальних комп'ютерних програм тощо;
- методичний блок — це методичне керівництво з досягнення цілей;
- виконавський блок (для формування умінь) — пакети типових, комплексних і ситуаційних завдань та вправ з прикладами їх виконання, з описом лабораторних і практичних робіт;
- контрольний блок — банк контрольних завдань, що відповідає цілям цього модуля, містить вхідні й вихідні контрольні тести та спеціальні завдання різного ступеня складності, а також методичні вказівки до проведення контролю.

Поняття навчального модуля (як необхідних компонентів значення) включає закінченість, самостійність і комплексність.

Це вимагає формування модуля з таких складників:

- об'єднання змістових, організаційних, методичних і технологічних компонентів;
- єдність теоретичних і прикладних аспектів;
- структурну зв'язаність всього освітнього комплексу;
- поєднання в одній організаційно-методичній структурі дидактичних цілей, логічно завершеної одиниці навчального матеріалу, методичного керівництва і системи контролю.

Оскільки навчальний модуль СП(ПТ)О базується на функції / функціях професійного стандарту — професійній функції та визначається певними способами діяльності, то поняття «модуль» тлумачиться як логічно завершена частина, що містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей та належить до певного рівня кваліфікації. Оскільки навчальний модуль є логічно завершеною автономною частиною кваліфікації, то після навчання за модулем особі може бути присвоєна часткова кваліфікація та видано відповідний документ (сертифікат, посвідчення, свідоцтво).

Розроблення СП(ПТ)О передбачає впровадження модульної системи організації навчання із застосуванням компетентнісного підходу за умови одночасного їх використання, коли засвоєння певного модуля уможливорює відповідний набір компетентностей і відображається в результатах навчання.

Ключовим принципом компетентнісно-модульного підходу є орієнтація на цілі, значущі для праці. У таких умовах у межах одного модуля здійснюється комплексне засвоєння умінь і знань в рамках формування конкретної компетентності для виконання конкретної трудової функції.

Під час формування навчальних модулів потрібно зважати на професійний стандарт, а якщо такого нема, то на можливість створення СП(ПТ)О на основі кваліфікаційної характеристики.

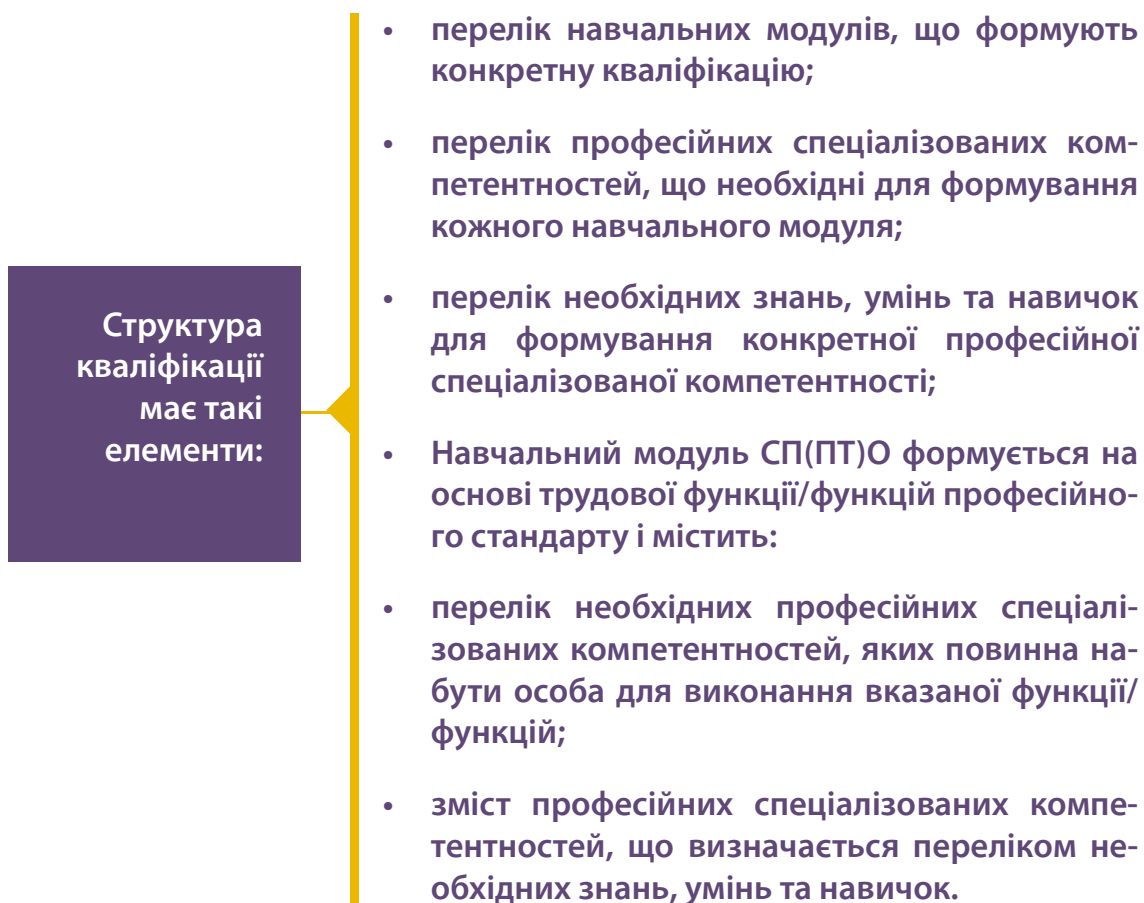
6.4.2. ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ І ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗА НАЯВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ З КОНКРЕТНОЇ ПРОФЕСІЇ

За наявності професійного стандарту, саме він визначає основні принципи формування навчальних модулів, переліку та змісту професійних спеціалізованих компетентностей.

Основними структурними елементами професійного стандарту є визначені в ньому професійні кваліфікації, які формуються певним переліком трудових функцій. Назви професійних кваліфікацій можуть співвідноситись з розрядами (класами, категоріями). Власна назва кваліфікації має суттєві переваги, оскільки вона чітко вказує на те, що здатна виконувати/робити особа, яка здобула певну кваліфікацію.

Зміст професійних спеціалізованих компетентностей у цьому випадку формується у вигляді узагальнених знань, умінь та навичок без надмірної деталізації, яка може бути виражена в темах навчального матеріалу. Порядок визначення професійних спеціалізованих компетентностей навчального модуля та їх опис повинен відповідати принципу наступності та логічній послідовності.

Кожна кваліфікація — це завершений цикл навчання, що передбачає набуття особою всіх необхідних компетентностей для виконання певної роботи на конкретному робочому місці.



У формуванні навчального модуля особливо важливий зміст професійних спеціалізованих компетентностей. Визначення переліку професійних спеціалізованих компетентностей має відповідати їхній логічній послідовності та наступності.

6.4.3. ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ І ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗА ВІДСУТНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ З КОНКРЕТНОЇ ПРОФЕСІЇ

У разі, якщо нема професійного стандарту для формування навчальних модулів та змісту професійних спеціалізованих компетентностей, то виникає потреба здійснити функціональний аналіз трудових функцій робітників. Так визначені трудові функції та види професійної діяльності стануть підґрунтям для створення навчальних модулів і формування професійних спеціалізованих компетентностей, викладених у 6.4.2. цього документа.

Зміст та етапи здійснення функціонального аналізу визначено в Методиці розроблення професійних стандартів, яка затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року за № 74 та в проєкті Настанов з розроблення професійних стандартів, що їх підготував національний експерт ЄФО, член Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та запровадження Національної рамки кваліфікацій Сергій Мельник.

У Методиці розроблення професійних стандартів дії членів робочої групи визначено так. Перед початком функціонального аналізу трудових функцій робоча група аналізує, узагальнює та вносить до структури проєкту професійного стандарту інформацію, у тому числі зібрану за примірним переліком питань для вивчення стану застосування виду трудової (професійної) діяльності згідно з Додатком 1 до вказаної вище Методики.

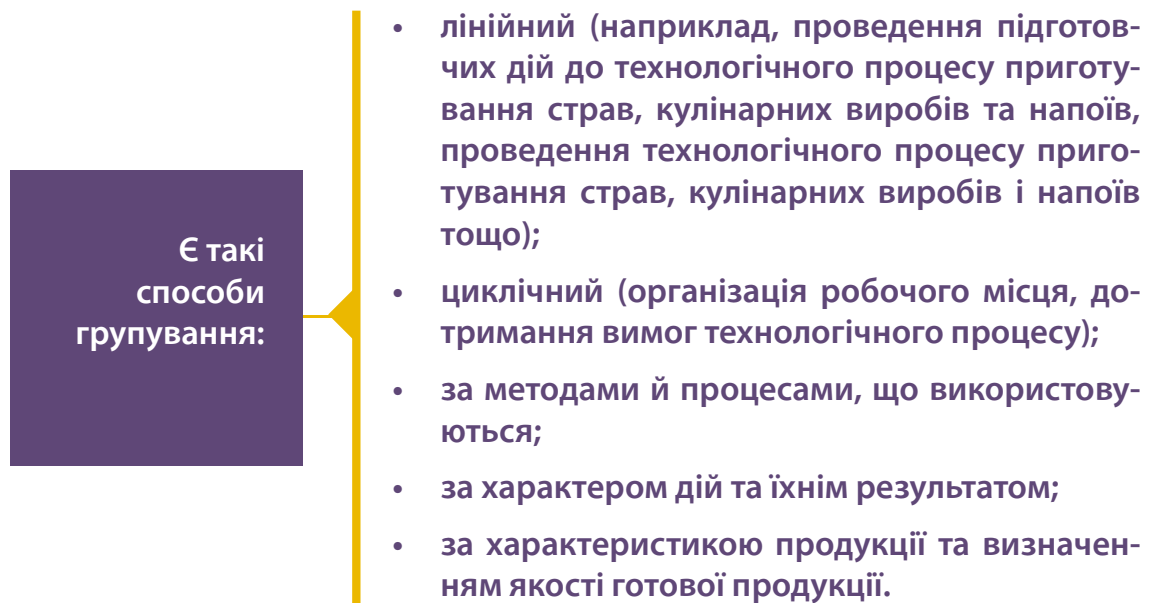
На першому етапі функціонального аналізу робоча група збирає інформацію про:

- трудові функції, які виконують працівники за певним видом професійної діяльності чи за професією /професійною назвою роботи. Необхідно брати до уваги 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 та засоби праці, обладнання, устаткування, продуктів, матеріали й інструменти праці, що застосовуються в певному виді професійної діяльності чи безпосередньо за професією;
- положення чинних галузевих регламентів, нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості професійної діяльності;
- загальні компетентності (соціальні, комунікативні, особистісні, етичні, екологічні тощо);

- професійні компетентності (специфічні для певної професійної сфери, які пов'язані зі спеціальними знаннями у цій сфері);
- вимоги, які висуваються до знань, умінь, навичок та інших компетентностей працівників;
- вимоги до працівників певного виду професійної діяльності чи професії стосовно рівня кваліфікації, медичні протипоказання для роботи, досвід роботи, рівень освіти, наявність сертифікатів щодо присвоєння професійних кваліфікацій незалежними органами оцінювання (визнання), додаткові вимоги до виконання трудових функцій тощо.

На другому етапі функціонального аналізу робоча група формує перелік трудових функцій і трудових дій / операцій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі цього аналізу.

Для цього члени робочої групи через голосування групують трудові дії / операції за подібністю, складністю, взаємозв'язком у трудові функції.



Вибір способу групування залежить від виду професійної діяльності. Рішення щодо вибору способу групування ухвалюють члени робочої групи більшістю голосів.

Назви трудових функцій разом із трудовими діями / операціями, що їх формують, вносять до переліку трудових функцій і трудових дій / операцій, що входять до них, за визначеною формою (табл. 1).

Таблиця 1

**ПЕРЕЛІК ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ І ТРУДОВИХ ДІЙ / ОПЕРАЦІЙ,
ЩО ВХОДЯТЬ ДО НИХ**

№	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	ТРУДОВІ ДІЇ / ОПЕРАЦІЇ
1.		
2.		
...		

На третьому етапі функціонального аналізу робочій групі рекомендується провести експертне опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності стосовно оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції для можливого доповнення цього переліку.

Оцінювання трудових функцій проводиться за шкалою згідно з табл. 2.

Результати оцінювання трудових функцій експерти зазначають в табл. 3.

Опитування експертів проводиться за допомогою анкетування.

Таблиця 2

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ

Частота використання	Важливість трудової функції		
	Не дуже важлива	Важлива	Дуже важлива
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць або рідше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ

№	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	ТРУДОВІ ДІЯ / ОПЕРАЦІЯ	ОЦІНКА ЗНАЧУЩОСТІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ (БАЛ ЗА ШКАЛОЮ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ)
1.			
2.			
...			

Після опитування за кожною трудовою функцією члени робочої групи розраховують середній бал як середнє арифметичне за всіма оцінками експертів.

Наприклад, якщо три експерти оцінили трудову функцію відповідно в 4, 5 та 6 балами, то середнє арифметичне становитиме 5 балів ($4+5+6=15:3$). Усі трудові функції, оцінені 0–2 балами, проєкту професійного стандарту несуттєві та їх не додають до нього. У складних виробничих процесах несуттєвими можуть бути трудові функції, що мають 3, 4 чи 5 балів. «Прохідний» бал шкали члени робочої групи визначають голосуванням.

На четвертому етапі функціонального аналізу робоча група формує остаточний варіант переліку трудових функцій їх послідовним розміщенням. Після цього для кожної трудової функції формується перелік предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій (табл. 4).

У разі потреби для робітничих професій перелік предметів і засобів праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструменти), необхідних для виконання трудової функції, може бути деталізовано (табл. 5).

Для цієї роботи рекомендовано використовувати інформацію, одержану на першому етапі функціонального аналізу. Результати цієї роботи зазначаються у таблиці 4 або 5 відповідно.

Таблиця 4

**ПЕРЕЛІК ЗАСОБІВ ПРАЦІ,
НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ**

№	ТРУДОВА ФУНКЦІЯ	НЕОБХІДНІ ЗАСОБИ ПРАЦІ
1.		
2.		
3.		
...		

Таблиця 5

**ПЕРЕЛІК ЗАСОБІВ ПРАЦІ (ОБЛАДНАННЯ, УСТАТКУВАННЯ, ПРОДУКТІВ,
МАТЕРІАЛІВ ТА ІНСТРУМЕНТІВ) ДЛЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ**

№	Трудові функції	Необхідне обладнання, устаткування	Необхідні продукти, матеріали	Необхідний інструмент
1.				
2.				
3.				
...				

В експертному опитуванні щодо переліку засобів праці для виконання трудових функцій робочій групі рекомендовано використовувати анкету. У разі потреби перелік засобів праці для виконання трудових функцій деталізується через визначення необхідного обладнання, продуктів, матеріалів та інструментів.

На п'ятому етапі функціонального аналізу робоча група визначає професійні компетентності, знання, уміння та навички за кожною компетентністю, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Членам робочої групи під час визначення професійних компетентностей для трудових функцій рекомендовано застосовувати **такі критерії:**

- назва має бути чіткою, однозначною, за можливості стислою, неповторюваною та зрозумілою. Назва професійної компетентності відповідає назві трудової дії, кілька трудових дій можна об'єднувати в одну компетентність. Одним із критеріїв подібності трудових дій є близькість значень середніх балів, одержаних за оцінюванням експертів;
- назва професійної компетентності повинна давати відповідь на запитання: «Що здатний робити робітник при виконанні певної трудової дії або групи трудових дій?» чи «Яку здатність він може продемонструвати (підтвердити), щоб переконати спостерігачів у його спроможності виконувати певну трудову дію або групу трудових дій?».
Назву професійної компетентності треба починати зі стверджувальних дієслів (здатний розробляти, готувати, захищати, знімати, проводити тощо);
- професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема, при її використанні надалі під час розроблення освітньої програми / стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання. Отже, 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 професійному стандарті використовуються матеріали, отримані на першому етапі функціонального аналізу.

Після цього для кожної трудової функції робоча група визначає перелік професійних компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій, і зазначає їх у таблиці 6.

**ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
(ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)
ДЛЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ФУНКЦІЙ**

№	ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ	ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ (ЗА ТРУДОВОЮ ДІЄЮ АБО ГРУПОЮ ТРУДОВИХ ДІЙ)
1.		
2.		
...		

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

Для цього робоча група використовує анкету 2 з Додатку 2.

Після визначення професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), предметів і засобів праці робоча група формує загальні компетентності (соціальні, комунікативні, особистісні, екологічні, етичні тощо).

Формулювання загальних компетентностей починається з особової форми наказового способу дієслова (наприклад, володіти професійною термінологією; діяти в нестандартних ситуаціях; працювати в команді; дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктним ситуаціям тощо) рекомендовано виділяти окремою частиною у структурі проекту професійного стандарту.

Після загальних компетентностей робоча група визначає знання, уміння та навички, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Перелік знань, умінь і навичок визначають таким способом:

- використанням в цій роботі матеріалів, отриманих на першому етапі функціонального аналізу, та зазначенням їх у табл. 7;
- за допомогою анкетування експертів, які були залучені до попередніх опитувань.

Експерти можуть погодити / спростувати чи доповнити інформацію, яку підготувала робоча група.

Таблиця 7

**ПЕРЕЛІК ЗНАНЬ, УМІНЬ І НАВИЧОК ЗА ПЕВНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ,
НЕОБХІДНИХ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ВІДПОВІДНОЇ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ**

№	Трудові функції	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
1.				
2.				
...				

Після узагальнення результатів експертного опитування робоча група більшістю голосів затверджує остаточну редакцію переліку знань, умінь та навичок за певною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції, та розпочинає роботу з розроблення проєкту професійного стандарту (табл. 8.).

Таблиця 8

**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»**

Код	Трудова функція	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 й застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді.	А131. Джерела навчально-методичної літератури для вчителя, у тому числі інтернет-сайти (сайт МОН України, Національної електронної платформи, сайти освітянських проєктів, видавництв, електронні платформи для вчителя, електронні бібліотеки тощо).	А1У1. Знаходити навчально-методичну літературу для роботи вчителя, в інтернеті також.
			А132. Сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання і соціалізації учнів початкової школи.	А1У2. Аналізувати перспективні підходи до навчання, розвитку, виховання і соціалізації учнів, визначати їхні переваги та ризики порівняно з чинними підходами.

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.	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 з метою їх використання у професійній діяльності. А2У2. Дотримуватися вимог нормативних документів під час планування освітнього процесу в початковій школі.
		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.	А3У1. Складати календарно-тематичний план.
			А333. Вимоги до структури і змісту плану професійного саморозвитку вчителя.	А3У3. Складати план професійного саморозвитку.

Код	Трудова функція	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
А	Планування і здійснення освітнього процесу		АЗ34. Методики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти.	АЗУ4. Реалізовувати сучасні методики навчання освітніх галузей, передбачених Державним стандартом початкової освіти, під час проєктування уроку.
			АЗ35. Методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії учнів під час освітнього процесу.	АЗУ5. Передбачати доцільні методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії під час освітнього процесу, у тому числі зворотного зв'язку, під час проєктування діяльності учнів та вчителя на уроці.
			АЗ36. Сучасні технології навчання в початковій школі.	АЗУ6. Планувати застосування сучасних навчальних технологій під час проєктування уроку.
			АЗ37. Варіативність структури уроків у початковій школі.	АЗУ7. Розробляти конспект уроку будь-якого типу з навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти.

6.4.4. | ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ І ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Кваліфікації за змістом класифікують на повні та часткові. Кваліфікація вважається повною, якщо особа здобула повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

Кваліфікація вважається частковою, якщо особа здобула частину компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

Часткові професійні кваліфікації за певною сукупністю становлять повну професійну кваліфікацію.

Повній професійній кваліфікації відповідає одна освітня програма, а частковій професійній кваліфікації — один (або декілька) навчальний модуль, який формується відповідно до трудової функції.

Перелік навчальних модулів і професійних спеціалізованих компетентностей формується у вигляді таблиці (табл. 9).

Таблиця 9

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ (ЗВЕДЕНА ТАБЛИЦЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ)

Навчальний модуль	Компетентність	Назва модуля та компетентностей, які його формують
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ: ТОКАР (БАЗОВИЙ РІВЕНЬ)		
ТКР-1	Виготовлення (оброблення) простих деталей на токарних верстатах	
	ТКР-1.1	Здатність оброблювати циліндричні, торцеві поверхні та циліндричні отвори в деталях різних типів
	ТКР-1.2	Здатність оброблювати конічні поверхні та конічні отвори в деталях різних типів

Навчальний модуль	Компетентність	Назва модуля та компетентностей, які його формують
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ: ТОКАР (БАЗОВИЙ РІВЕНЬ)		
	ТКР-1.3	Здатність оброблювати фасонні поверхні деталей різних типів
	ТКР-1.4	Здатність нарізувати різьбу за допомогою мітчиків, плашок та різьбонарізних голівок
ТКР-2	Виготовлення (оброблення) деталей середньої складності на токарних верстатах	
	ТКР-2.1	Здатність оброблювати циліндричні й торцеві поверхні, циліндричні отвори, конічні та фасонні поверхні деталей різних типів деталей
	ТКР-2.2	Здатність нарізувати різьбу різних типів різними способами
	ТКР-2.3	Здатність виконувати оздоблювальне та фінішне оброблення поверхонь
	ТКР-2.4	Здатність оброблювати деталі зі складною установкою
ТКР-3	Проведення безперервного моніторингу якості виготовлення (оброблення) деталей	
	ТКР-4.1	Здатність оброблювати складні фасонні, ексцентрикові поверхні, особливо складні деталі, важкооброблювані матеріали та легкі сплави
	ТКР-4.2	Здатність виконувати нарізання багатозахідних різьб
	ТКР-4.3	Здатність виконувати налагодження реверсивних механізмів, механізмів автоматичної зупинки і блокування верстата токарної групи
	ТКР-4.4	Здатність виконувати відновлення спрацьованих деталей

Навчальний модуль	Компетентність	Назва модуля та компетентностей, які його формують
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ: ТОКАР (БАЗОВИЙ РІВЕНЬ)		
ТКР-5	Професійна кваліфікація: Бригадний (груповий) токар	
	ТКР-5.1	Здатність приймати токарні верстати після капітального ремонту
	ТКР-5.2	Здатність брати участь у модернізації та автоматизації верстатів токарної групи і верстатів з програмним керуванням
	ТКР-5.3	Здатність брати участь в організуванні та контролі роботи токарів відповідного структурного підрозділу виробництва
	ТКР-5.4	Здатність брати участь у навчанні робітників та оцінюванні їхньої професійної компетентності

6.4.5. ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Перш ніж формувати підходи до визначення результатів навчання, треба взяти до уваги зміст професійних спеціалізованих компетентностей і зміст компетентностей, викладених у кваліфікаційній характеристиці для конкретної професії, з подальшим внесенням цих доповнень у таблицю формування навчальних модулів та змісту професійних компетентностей (табл. 10).

**ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ ЗАВДАНЬ
ТА ОBOB'ЯЗКІВ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ
І ПРОФЕСІЙНИХ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Код компетентності	Назва компетентності	Зміст компетентностей згідно з ДКХП 5-й розряд	Зміст компетентностей (згідно з професійним стандартом або з результатами проведеного функціонального аналізу — не дублюють 3-ї колонки)
ТКР – 5.1. ВИКОНАННЯ РОБІТ З ТОКАРНОГО ОБРОБЛЕННЯ СКЛАДНИХ ДЕТАЛЕЙ			
Виготовлення (оброблення) простих деталей на токарних верстатах			
ТКР – 5.1.1	Оброблення складних фасонних поверхонь	Обточує зовнішні та внутрішні фасонні поверхні, які сполучені з криволінійними циліндричними поверхнями, з важкодоступними для оброблення та вимірювання місцями.	вимоги до оброблення фасонних поверхонь та їх позначення на кресленнях; оброблення деталей з фасонними поверхнями на універсальних токарних верстатах та крупних верстатах довжиною до 150 мм за 6-7-м квалітетами (2-3-м класами точності); способи оброблення фасонних поверхонь та їх технологічні особливості; використання поворотних пристосувань; методи оброблення сферичних поверхонь за допомогою важільних пристосувань, гідросупорту та по копіру; застосування ріжучого інструменту (різці прорізні, чорнові й чистові прохідні різці) та їх заточування за шаблоном; застосування вимірювального інструменту ШЦ1, ШЦ2, ШЦ3 та контрольного інструменту: радіусоміри, шаблони;

Код компетентності	Назва компетентності	Зміст компетентностей згідно з ДКХП 5-й розряд	Зміст компетентностей (згідно з професійним стандартом або з результатами проведеного функціонального аналізу — не дублюють 3-ї колонки)
			вибір та розрахунок режимів різання; розшифровку маркування матеріалу ріжучого інструменту та заготовки; класифікацію металів і сплавів; методи користування лімбами, ШЦ1, ШЦ2, ШЦ3, шаблонами та радіусомірами; визначення шорсткості за Ra 3,2 – 1,6 оброблення фасонних поверхонь; види браку та запобігання йому; вимоги з охорони праці.
ТКР – 5.1.3	Оброблення деталей зі складною установкою	Виконує токарне оброблення з доведенням складних відповідальних деталей та інструментів з великою кількістю переходів за 6-7 квалітетами (2-м класом точності), які потребують перестановок і комбінованого кріплення за допомогою різних пристроїв і точного вивірювання в кількох площинах.	методи оброблення заготовок за розміткою зі встановленням в чотирикулачковому патроні та на планшайбі на універсальних токарних верстаках за 6-7-м квалітетами (3-4-м класами точності); способи установки і вивірки несиметричних заготовок по розмітці із застосуванням рейсмуса й індикатора і балансування противаги; вимоги до оброблення тонкостінних деталей; способи оброблення нежорстких валів; оброблення деталей зі встановленням на кутниках з противагою;

Код компетентності	Назва компетентності	Зміст компетентностей згідно з ДКХП 5-й розряд	Зміст компетентностей (згідно з професійним стандартом або з результатами проведеного функціонального аналізу — не дублюють 3-ї колонки)
		Обточує поверхні, які сполучені з криволінійними циліндричними поверхнями, з важкодоступними для оброблення та вимірювання місцями. Виконує оброблення довгих валів і гвинтів із застосуванням кількох люнетів.	розрахунок режимів різання; застосування ріжучого і вимірювальних інструментів та калібрів-скоб і калібрів-пробок; властивості металів та сплавів; розрахунок допусків на граничні розміри залежно від посадок; види посадок; дотримання шорсткості оброблення за Ra 6,3 - 1,6; контроль якості продукції; види браку та запобігання їм; вимоги з охорони праці.

Результати навчання повинні бути:

- чіткими й однозначними, дозволяючи чітко окреслити зміст вимог до здобувача освіти;
- діагностичними (тобто результати навчання повинні мати об'єктивні ознаки їх досягнення чи недосягнення);
- вимірюваними (для цього повинні існувати спосіб і шкала для вимірювання досягнення результату прямими або непрямыми методами);
- сформульованими відповідно до певних правил (подано далі).

У формулюванні результатів навчання потрібно:

- визначити, якій професійній сфері та якому рівню кваліфікації повинен відповідати результат навчання;
- визначити дієслово на позначення результату навчання;
- вказати предмет вивчення або предмет дії (іменник, що вживається за дієсловом).

Для співвіднесення визначених результатів навчання та компетентностей, зазначених у СП(ПТ)О у процесі розроблення СП(ПТ)О, використовується таблиця відповідності визначених СП(ПТ)О результатів навчання та компетентностей.

Під час формування навчальних модулів необхідно брати до уваги професійний стандарт, а якщо його немає — можливість створення СП(ПТ)О із застосуванням нормативно-інструктивних матеріалів, що регулюють певну професійну діяльність: кваліфікаційні характеристики професій, робочі чи посадові інструкції, технологічні картки, кваліфікаційні вимоги до виконання трудових дій (операцій), технічні регламенти, виробничі інструкції тощо).

Зміст компетентностей формується у вигляді узагальнених знань, умінь та навичок без надмірної деталізації (вона може бути виражена в темах навчального матеріалу). Порядок визначення компетентностей навчального модуля, їх опис повинен відповідати принципу наступності та логічній послідовності.

Кожна кваліфікація здобувається в результаті завершеного циклу навчання, що передбачає набуття особою всіх необхідних компетентностей для виконання конкретної роботи на конкретному робочому місці.

Структура кваліфікації має такі елементи:

- **перелік навчальних модулів, що формують конкретну кваліфікацію;**
- **перелік компетентностей для формування кожного навчального модуля;**
- **перелік необхідних знань, умінь та навичок для формування конкретної компетентності.**

Основними структурними елементами освітнього стандарту є навчальні модулі. Навчальний модуль у СП(ПТ)О формується на основі трудової функції/функцій професійного стандарту і містить:

- **перелік необхідних професійних компетентностей, яких має набути здобувач освіти для виконання вказаної функції/функцій;**
- **зміст професійних компетентностей, що визначається переліком необхідних знань, умінь та навичок.**

У формуванні навчального модуля важливий зміст професійних компетентностей. Визначення переліку професійних компетентностей повинно відповідати їхній логічній послідовності та наступності.

Оскільки навчальний модуль є логічно завершеною автономною частиною кваліфікації, то після навчання за модулем здобувачеві освіти може бути присвоєна часткова кваліфікація та видано відповідний документ (сертифікат).

**ЗРАЗОК ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ І ЗМІСТУ
ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ З ПРОФЕСІЇ ТОКАР**

ФОРМУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МОДУЛІВ ЗА ПРОФЕСІЙНИМИ КОМПЕТЕНТНОСТЯМИ ПОВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ТОКАР (БАЗОВИЙ РІВЕНЬ)		
Позначення компетентності	Професійна компетентність	Зміст компетентності (знання, уміння та навички) з урахуванням Змісту компетентностей згідно з ДКХП (кваліфікаційними характеристиками)
МОДУЛЬ ТКР-1 ВИГОТОВЛЕННЯ (ОБРОБЛЕННЯ) ПРОСТИХ ДЕТАЛЕЙ НА ТОКАРНИХ ВЕРСТАТАХ		
ТКР-1.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-1.2	(назва)	Знати: Уміти:
МОДУЛЬ ТКР-2 ВИГОТОВЛЕННЯ (ОБРОБЛЕННЯ) ДЕТАЛЕЙ СЕРЕДНЬОЇ СКЛАДНОСТІ НА ТОКАРНИХ ВЕРСТАТАХ		
ТКР-2.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-2.2	(назва)	Знати: Уміти:

МОДУЛЬ ТКР-3 ПРОВЕДЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОГО МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ВИГОТОВЛЕННЯ (ОБРОБЛЕННЯ) ДЕТАЛЕЙ		
ТКР-3.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-3.2	(назва)	Знати: Уміти:
МОДУЛЬ ТКР-4 ВИГОТОВЛЕННЯ (ОБРОБЛЕННЯ) СКЛАДНИХ ДЕТАЛЕЙ ТА ОСОБЛИВО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ДЕТАЛЕЙ НА ТОКАРНИХ ВЕРСТАТАХ ТА УЧАСТЬ У ЇХ НАЛАГОДЖЕННІ		
ТКР-4.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-4.2	(назва)	Знати: Уміти:
МОДУЛЬ ТКР-5 ВИКОНАННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАВДАНЬ ПІДВИЩЕНОЇ СКЛАДНОСТІ. ЗДІЙСНЕННЯ НАСТАВНИЦТВА, ПЕРЕДАВАННЯ ДОСВІДУ ТОКАРЯМ		
ТКР-5.1	(назва)	Знати: Уміти:
ТКР-5.2	(назва)	Знати: Уміти:

Визначаючи результати навчання, потрібно брати до уваги взаємозв'язок визначених компетентностей, відображений у табл. 12.

**ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ ВИЗНАЧЕНИХ СП(ПТ)О РЕЗУЛЬТАТІВ
НАВЧАННЯ ТА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН01. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці умовні позначення на кінематичних схемах деталей і механізмів токарних верстатів			+					+				+			
РН02. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці будову і кінематичні схеми токарних верстатів різних типів та правила їх перевірки на точність			+				+								+
РН03.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці будову і призначення складних контрольно-вимірювальних інструментів та приладів															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН04.Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці геометрію, правила термічного оброблення, заточування і доведення нормального і спеціального різального інструменту															
РН05. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці систему допусків і посадок, якості і параметри шорсткості															
РН06. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці															
РН07. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці правила визначення режимів різання за довідниками та паспортом верстата															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН08. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці властивості та маркування оброблюваних матеріалів															
РН09. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці властивості та маркування оброблюваних матеріалів															
РН10. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці будову та умови застосування підіймальних транспортних машин, які використовуються під час оброблювання важких заготовок															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН11. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці способи налагодження кінематичного ланцюга верстата для нарізування зовнішніх і внутрішніх двозахідних різьб															
РН12. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці технологію оброблювання деталей із складною установкою															
РН13. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці															
РН14. Знати, розуміти і вміти використовувати на практиці															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН15. Застосовувати у професійній діяльності принципи та методи організації управління підприємством і планування підприємницької діяльності															
РН16. Знати і розуміти основи трудового законодавства та адміністративну і дисциплінарну відповідальність.															
РН17. Розуміти принципи організації процесів з питань охорони праці, виробничої санітарії та пожежної безпеки.															
РН18. Володіти державною та іноземною (ми) мовою (вами) в обсязі, необхідному для здійснення професійної діяльності.															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН19. Застосовувати навички продуктивного спілкування із колегами та керівниками, клієнтами.															
РН20. Виявляти проблемні ситуації та пропонувати шляхи їх розв'язання.															
РН21. Професійно виконувати виробничі завдання в ситуаціях невизначеності.															
РН22. Приймати Ухвалювати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за результати професійної діяльності.															
РН23. Адекватно оцінювати свої знання та застосовувати їх у різних професійних ситуаціях.															

Результати навчання	Компетентності														
	Ключові					Професійні базові					Професійні спеціалізовані				
ТКР-1.2	КК1	КК2	КК3	КК4	КК5	ПБ1	ПБ2	ПБ3	ПБ4	ПБ5	ПС1	ПС2	ПС3	ПС4	ПС5
РН24. Діяти згідно з принципами соціальної відповідальності та громадянської свідомості.															
РН25. Управляти своїм навчанням з метою реалізації професійного зростання.															
РН26. Поважати культурне та індивідуальне різноманіття															

РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНИХ ГОДИН ЗА КВАЛІФІКАЦІЯМИ І ПЕРЕЛІК НЕОБХІДНОГО ОБЛАДНАННЯ

Зразок формування розподілу навчальних годин за повними професійними кваліфікаціями з професії Токар (табл. 1)

Таблиця 1

РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНИХ ГОДИН ЗА ПОВНИМИ ПРОФЕСІЙНИМИ КВАЛІФІКАЦІЯМИ

Професійна кваліфікація	Обсяг у годинах
Токар (часткова/ початкова професійна кваліфікація)	***
Токар (базовий рівень)	***
Старший токар	***
Бригадний (груповий) токар	***
Базовий блок	***

ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ

№	Назва	Кількість на групу з 15 осіб	
		Для індивідуального користування	Для групового користування
	Обладнання		
1.			
2.			
	Інструменти		
3.			
4.			
5.			
6.			
	Прилади і пристрої		
7.			
8.			
	Натуральні зразки		
9.			
	Моделі, макети, муляжі		
10.			
11.			
	Інші засоби навчання		
12.			
13.			



ВИСНОВКИ

Перевагами нових СП(ПТ)О на основі компетентнісно-модульного підходу для закладів ПО є:

- швидке реагування на зміни в техніці, технологіях, змісті діяльності сфери праці;
- встановлення взаємозацікавлених та взаємовигідних відносин з потенційними роботодавцями;
- врегулювання процесу працевлаштування випускників;
- набуття здобувачами освіти професійної кваліфікації та компетентності для роботи і трудової діяльності;
- впровадження механізму зовнішнього оцінювання рівня професійної кваліфікації випускника.

Для роботодавців — це можливість:

- встановлення варіативності та різностроковості освітнього процесу;
- впровадження дієвого впливу на формування змісту та організацію професійного навчання;
- отримання компетентних фахівців, які точно відповідають вимогам підприємства;
- підвищення продуктивності праці та якості послуг і продукції;
- здійснення контролю за оцінюванням результатів підготовки робітника.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту». 05.09.2017 року № 2145-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. (дата звернення: 24.10.2019).
2. 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: 24.10.2019).
3. 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: 24.11.2019).
4. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.11.2019).
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 24.11.2019).
6. Закон України «Про оплату праці». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 24.11.2019).
7. 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: 24.11.2019)..
8. 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: 24.11.2019).
9. Закон України «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-vr (дата звернення: 24.11.2019).

10. 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 : Соцінформ, 2010. — 746 с.
11. 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: 24.11.2019).
12. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : монографія / за заг. ред. Н. Ничкало. — Хмельницький : ТУП, 2002. — 334 с.
13. Европейский Фонд Образования. Материалы подгруппы «В». — Турин, 1992. Март.
14. Материалы Второго Международного конгресса ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию». Образование и подготовка на протяжении всей жизни: мост в будущее». г. Сеул. Республика Корея. 26-30 апреля 1999 г. — Астана, 1999. — С. 79–82.
15. Постанова КМ України «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій уряду на 2017 рік» від 3 квітня 2017 р. № 275-р.
16. EERA Educational Research Associations [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.eeraecer.de/about/>].
17. International Standard Classification of Education. — ISCED-2011. — UNESCO: In-te for Statistics, 2012. — 84 p.
18. The European Qualifications framework for lifelong learning: descriptors defining levels in The European Qualifications framework (EQF) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture (дата звернення: 24.11.2019)..
19. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики. — Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. — 416 с.
20. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець; за наук. ред. Л. П. Пуховської. — Київ : «НВП Поліграфсервіс», 2014. — 176 с.
21. European Commission. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational

education and training "The Copenhagen Declaration" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ec.europa.eu/education/pdf/doc_125_en.pdf.

22. European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.bruges_en.pdf. — С. 8.

23. Педагогічні основи формування змісту підготовки кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями : посібник / С. Г. Кравець, Ю. І. Кравець, Н. П. Дерев'янко, О. Г. Оліферчук. — Київ : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014. — 208 с.

24. An Introduction to Tuning Educational Structures in Europe Universities' contribution to the Bologna Process [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.iori.hse.ru/tuning/analytical.shtml>. — Загол. с экрана.

25. Brown, S., and Glasner, A., eds. 2003. Assessment matters in higher education. Buckingham: Open University Press.

26. Ключові компетентності. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0604%2801%29> (дата звернення: 24.11.2019).

27. Ключові компетентності. — Режим доступа: <https://www.eumonitor.nl/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vko15bwiokwd> (дата звернення: 24.11.2019).

28. Рамка підприємницької компетентності / Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. — Люксембург : Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884. Європейський Союз, 2016 .

29. Рамка цифрової компетентності: інструмент для підвищення рівня компетентності громадян у галузі цифрових технологій Інформаційний бюлетень № 3 , 2017, Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України. <http://iitlt.gov.ua> e-mail: iitlt@iitlt.gov.ua

30. Компетентності для культури демократії — Живемо разом як рівноправні громадяни в культурно багатоманітному демократичному суспільстві. Європейський центр імені Вергеланда, квітень 2018.



Рекомендації підготував начальник відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти Інституту модернізації змісту освіти **ВІКТОР ПАРЖНИЦЬКИЙ** із залученням працівників Інституту, за сприяння старшого спеціаліста з кваліфікацій Європейського фонду освіти **АР'ЄНА ДЕЯ** та міжнародного експерта Європейського фонду освіти **Відмантаса Тутліса**.

Практичні консультації надав національний експерт Європейського фонду освіти **Сергій Мельник**. Загальне керівництво здійснив директорат професійної освіти Міністерства освіти і науки України.