

Пащенко О.В.,

*к. т. н., доцент, доцент кафедри професійної та вищої освіти і права
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, orashenko@ukr.net
Україна, м. Київ*

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА КОМПЕТЕНТНІСНІЙ ОСНОВІ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОСВІТУ»

Анотація. У зв'язку із інтенсивним розвитком нових високоінтелектуальних технологій, економічних і соціальних перетворень в Україні перед національною системою професійної (професійно-технічної) освіти постають завдання підвищення кваліфікаційного рівня випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. В процесі дослідження сутності процесу забезпечення якості професійного навчання, підготовки кваліфікованих працівників на компетентнісній основі було виявлено, актуальність та практичну значущість проблеми реалізації переходу професійної підготовки здобувачів освіти системи професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних професій за Державними стандартами професійно-технічної освіти *на основі модульно-компетентнісного підходу*. На основі проведених досліджень, були визначені основні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих працівників в умовах реалізації Закону України «Про освіту» та запропоновані рекомендації щодо розроблення робочих освітніх та робочих навчальних програм з предметів (дисциплін) на основі *компетентностей та сформульованих результатів навчання і начальних завдань*.

Ключові слова: якість освіти, компетентність, компетентнісній підхід, кваліфікований працівник, результати навчання, навчальні завдання, робоча освітня програма.

Постановка проблеми. В Україні нині відбуваються масштабні реформи

системи освіти, які повинні змінити основні принципи існування системи в цілому: від схеми передачі накопичених знань майбутнім поколінням до принципів формування компетентностей, які будуть затребувані у XXI столітті. Ці зміни передбачають глибинні трансформації не лише форм і методів роботи освітян, а й системи професійного мислення, усвідомлення нового кола функціональних обов'язків, ролі (від ретранслятора знань до організатора освітньої діяльності), нових цілей та завдань щодо їх досягнення. Особливістю сучасного ринку праці, як в Україні, так і за її межами є високі вимоги до рівня професійної компетентності працівників, їх здатності до ефективного виконання професійних і соціальних функцій. Сучасне виробництво та сфера обслуговування все більше й більше потребує кваліфікованих працівників, які здатні використовувати знання і вміння в нестандартних ситуаціях, відчують необхідність у постійному професійному зростанні, володіють комунікативними навичками, тому особливу увагу роботодавці звертають на їх професійні й ключові компетентності.

Проблемам забезпечення якості професійного навчання, підготовці кваліфікованих працівників на компетентнісній основі в своїх дослідженнях приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних науковців. Насамперед, активно працюють в даному напрямі такі вчені, як А. Дубасенюк, В. Єрмаков, Т. Міщенко, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Савченко, В. Свистун, Л. Сергеева, Т. Сорочан, Л. Шевчук, О. Щербак, В. Ягупов, які досліджують проблеми сучасного стану професійної (професійно-технічної) освіти, формування професійної компетентності у майбутніх фахівців, у тому числі в системі професійної (професійно-технічної) освіти. О. Аніщенко, Р. Гуревич, В. Ковальчук, Л. Сушенцева розкривають педагогічні аспекти професійної підготовки кваліфікованих працівників. Ю. Грицай, В. Паржницький, В. Процевський, досліджують питання адаптації професійної підготовки працівників до вимог сучасного ринку праці в Україні. Дослідженню проблем підвищення рівня

професійної підготовки та шляхів забезпечення якості конкурентоспроможності робочої сили присвячені роботи зарубіжних дослідників: Дж. Кейнса, Дж. Рассела, А. Маршала, М. Портера, П. Юцявичене та інших.

В Україні питання забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти перебуває на важливому рівні суспільної уваги, в той же час, особливості підготовки кваліфікованих працівників на компетентнісній основі є актуальними для організації освітньої діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі ЗП(ПТ)О) в умовах реалізації Закону України «Про освіту».

Мета статті: теоретичне дослідження сутності процесу забезпечення якості професійного навчання, підготовки кваліфікованих працівників на компетентнісній основі, визначення основних чинників формування професійної компетентності працівників в умовах реалізації Закону України «Про освіту» та виявлення можливостей їх застосування у процесі проектування освітнього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Глобалізаційні та євроінтеграційні процеси об'єктивно зумовлюють необхідність зближення професійної освіти європейських країн, що закріплене в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Визначено основні напрями такого зближення: реформування та модернізація системи професійної освіти, підвищення якості професійної підготовки працівників; *зорієнтованість на компетентності як результат професійної підготовки*, відповідність національних систем вищої професійної освіти цілям Болонського і Туринського процесів; поглиблення співробітництва між закладами професійної освіти різних типів і форм власності; розширення автономії професійних закладів освіти, зміцнення їх зав'язків [1, с. 7-20]. В той же час, президент НАПН України В. Г. Кремень наголошує на важливості опрацювання українських національних і регіональних класифікацій професій, які в умовах євроінтеграції України мають відповідати Міжнародній стандартній класифікації професій: «Міжнародна стандартна класифікація професій (ISCO)

сьогодні має відношення до економічних і соціальних міжнародних класифікацій і забезпечує: міжнародну звітність, порівняння та обмін статистичними та адміністративними даними про види професій; моделювання і розробку національних і регіональних класифікацій професій; можливість використання в країнах, що не розробили свої національні класифікації професій. Завдяки ISCO уможлиблюється розвиток програм професійної освіти і навчання та ефективного управління цим процесом» [2, с. 658–669].

Міжнародною організацією зі стандартизації ISO прийняте таке визначення якості: «Якість – сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені та передбачувані потреби» [3]. Тобто можна вважати, що якість результатів професійного навчання працівників в Україні – це задоволення вимог вітчизняного ринку праці, а саме, забезпечення виробництва та сфери обслуговування працівниками з необхідним рівнем кваліфікації. Термін «кваліфікація» працівника досить тісно пов'язане із терміном «професійна компетентність». У «Новому тлумачному словнику української мови» слово «компетентний» означено так: «1) який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; 2) який має певні повноваження; повноправний, повновладний» [4, с. 874]. Важливо відмітити, що постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 затверджено Національну рамку кваліфікацій (далі НРК) [5], яка є першим практичним кроком реалізації компетентної концепції. НРК охоплює усі рівні освіти та типи кваліфікацій – загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти, а також професійні кваліфікації, та встановлює кваліфікаційні рівні, за якими кваліфікації можуть бути визнані в Україні. Кваліфікаційний рівень тлумачиться як структурна одиниця НРК, що визначається певною сукупністю компетентностей. Відзначимо, що НРК оперує поняттями «освітня кваліфікація» і «професійна кваліфікація». Освітні кваліфікації надають в освітній сфері за освітніми

стандартами, а професійні кваліфікації у професійній – за професійними стандартами. Професійними кваліфікаціями є розряди, категорії, ранги, чини, тощо, які отримують працівники в процесі професійної діяльності.

Опрацювавши ряд літературних джерел бачимо, що поняття компетентності працівників трактується неоднаково, але більшість визначень багато в чому схожі. Окремі науковці обґрунтовують це поняття як суму спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для досконалого виконання своєї справи [6]. Інші автори вважають, що *компетентність – це не тільки володіння певною сумою знань, а й можливості їх гнучкого застосування, які значною мірою залежать від творчих та практичних умінь і навичок працівника* [7]. Фахівці Міжнародної комісії Ради Європи (програма Definitions and Selection of Competencies) визначають поняття *компетентності (competence)* як *здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби і виконувати поставлені завдання*. Причому, кожна компетентність побудована на комбінації взаємо відповідних пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, визначення всього того, що можна залучити для активної дії [8]. Автори колективної монографії [9] наголошують, що *компетентнісний підхід, спрямований на досягнення освітніх результатів*, є продуктивною, визнаною у світовому просторі освітньою концепцією, а *компетентність – новою одиницею виміру підготовленості випускника ЗП(ПТ)О, де увага акцентується на результатах навчання, уміннях і, з позицій компетентнісного підходу, основним безпосереднім результатом освітньої діяльності яких є цілеспрямоване формування професійної компетентності майбутнього кваліфікованого працівника*. Як наголошують автори, компетентнісний підхід в освіті має реалізовуватися за трьома послідовними, тісно поєднаними ланками: *розроблення і впровадження у педагогічну практику освітніх стандартів (змістовий аспект); підготовка фахівців засобами педагогічних технологій, що гарантують досягнення освітніх*

результатів (технологічний аспект); організація валідного, об'єктивного і надійного контролю якості підготовки кваліфікованих працівників (діагностичний аспект) [9, с. 81-89]. В той же час, зазначимо, що на сучасному етапі відбувається процес переходу професійної підготовки здобувачів освіти системи професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних професій за державними стандартами професійно-технічної освіти, які розроблені на модульно-компетентнісній основі (далі ДСПТО). Так, у «Методичних рекомендаціях щодо розроблення ДСПТО з конкретних професій на основі компетентнісного підходу» зазначено: «Структура навчального модуля охоплює теми навчальних предметів та види навчальних робіт, необхідні для формування компетентностей, визначених відповідно до ОКХ. Навчальний модуль забезпечує оволодіння мінімальним обсягом компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій у певній сфері професійної діяльності. Структурно навчальний модуль складається з тем предметів загально-професійної, професійно-теоретичної підготовки та видів професійно-практичної підготовки (виробниче навчання, виробнича практика)» [10].

Таким чином, якість професійної (професійно-технічної) освіти та навчання розглядається нами крізь призму підготовленості кваліфікованих працівників до виконання професійних функцій на робочому місці в умовах реального виробництва чи сфери обслуговування, а отже, практична спрямованість компетентнісного підходу підкреслюється значущістю досягнення кваліфікованими працівниками професійних **результатів навчання** на основі наявності у них умінь виконувати завдання й ґрунтується на посиленні практичних акцентів досягнення цих результатів. Ми наголошуємо, що у Законі України «Про освіту» наведено таке визначення терміну **«якість освіти»**: **«якість освіти, це відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг, яка забезпечується якістю освітньої**

діяльності, а саме – рівнем організації, забезпечення та реалізацією освітнього процесу» [11]. Відповідно, *складовими системи забезпечення якості освіти є: система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти); система зовнішнього забезпечення якості освіти; система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти. Система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти) може включати: стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти; систему та механізми забезпечення академічної доброчесності; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників; забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти; забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти; створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування; інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами закладу освіти [11]. Як зазначено в Законі України «Про освіту», наявність системи забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти) є обов'язковою, а такі складові, як процедури забезпечення якості освіти; система та механізми забезпечення академічної доброчесності; розроблені та оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти, педагогічної діяльності педагогічних працівників, керівних працівників закладу освіти є новими і такими, які потребують від керівників ЗП(ПТ)О, педагогічних працівників для їх розроблення відповідних знань, розуміння й умінь та й, напевно, значних зусиль.*

Важливо відмітити, що в той же час В Законі України «Про освіту» *стандарт освіти визначає: вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти та розробляється відповідно до Національної рамки кваліфікацій [11].* Основою ж для розроблення освітньої програми є стандарт освіти відповідного рівня (за наявності) і вона містить: вимоги до осіб, які можуть розпочати навчання за програмою; перелік освітніх компонентів та їх логічну послідовність; загальний обсяг навчального навантаження та *очікувані результати навчання здобувачів освіти [11].* Отже, підготовка кваліфікованих працівників згідно ДСПТО освіти *на основі компетентнісного підходу* має базуватися *на освітніх програмах предметів (дисциплін),* основою яких є *очікувані результати навчання та навчальні завдання* до них, якими мають володіти здобувачі освіти після завершення навчання [11]. Освітній процес підготовки кваліфікованих працівників має здійснюватися на основі використання інноваційних педагогічних технологій, які зможуть гарантувати досягнення очікуваних результатів навчання, при обов'язковій організації валідного, об'єктивного і надійного контролю, використовуючи для цього розроблені й оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання результатів навчання кваліфікованих працівників. При такому підході організації освітнього процесу професійної підготовки в ЗП(ПТ)О можливе забезпечення *чіткого виконання норм СПТО та досягнення відповідних результатів навчання, що забезпечить сформованість у випускників відповідних кваліфікаційних рівнів професійної компетентності.*

На наш погляд, важливими чинниками формування професійної компетентності підготовки кваліфікованих працівників в ЗП(ПТ)О є:

✓ *СПТО, які розроблені на основі модульно-компетентнісного підходу основою яких є очікувані результати навчання;*

✓ запровадження компетентного підходу до розробки освітніх програм предметів (дисциплін) підготовки кваліфікованих працівників, в основу яких закладено **здобуття особою результатів навчання**, що забезпечить їм здійснювати професійну діяльність шляхом виконання відповідних видів робіт;

✓ здійснення навчання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з питань **формулювання результатів навчання і начальних завдань** до них та з особливостей розробки робочих освітніх та навчальних програм підготовки кваліфікованих працівників на основі **компетентностей, які забезпечуються засвоєнням відповідних результатів навчання**, особливо з предметів загально-професійної і професійно-теоретичної підготовки та видів професійно-практичної підготовки – виробниче навчання, виробнича практика.

Отже, особливості розробки освітніх програм підготовки кваліфікованих працівників на основі **компетентностей (результатів навчання) та засвоєння процесів формулювання результатів навчання і начальних завдань** ми розуміємо як складний цілеспрямований поетапний процес, який потребує від педагогічних працівників ЗП(ПТ)О відповідної підготовки та розвитку психолого-педагогічних, предметних та методичних компетентностей шляхом накопичення професійного досвіду, усвідомлення нових цінностей та вдосконалення власних педагогічних і науково-методичних умінь. Для можливостей набуття певного досвіду з особливостей методичного забезпечення та отримання практичних рекомендацій щодо здійснення розробки освітніх програм з предметів (дисциплін) підготовки кваліфікованих працівників на основі **компетентностей та формулювання результатів навчання і начальних завдань** до них, ми пропонуємо розглянути більш детально основні особливості даного процесу як один із варіантів підготовки кваліфікованих працівників в умовах реалізації Закону України «Про освіту» та які є важливими з нашої точки зору.

Результати навчання – це знання, уміння, навички, способи мислення,

погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна **ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати** після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів [11]. Результати навчання формулюються таким чином, щоб можливо було визначити точний рівень необхідної компетентності та умов, за яких знаннями, уміннями чи навичками слід опанувати, а також оцінити рівень володіння ними. Чітко **сформульовані та засвоєні здобувачами освіти результати навчання**, вказують на досягнення здобувачів освіти і це забезпечує їх зарахування у вигляді компетентностей – знань та умінь, що характеризують здатність виконувати, розуміти, відображати та пізнавати те, що вимагається відповідною освітньо-кваліфікаційною характеристикою, після закінчення навчання. **Результати навчання** мають відповідати таким критеріям: бути чіткими і однозначними, дозволяючи чітко окреслити зміст вимог до здобувача освіти; бути діагностичними (тобто результати навчання повинні мати об'єктивні ознаки їх досягнення чи недосягнення); бути вимірюваними (має існувати спосіб та шкала для вимірювання досягнення результату прямими або непрямими методами, ступеня досягнення складних результатів). **Формулювання результату навчання містить одне або два дієслова, пов'язані сполучником «і», «та», «й», які ще називають активними дієсловами.** Важливим, у даному процесі, є **вибір активних дієслів для формулювання результатів навчання та навчальних завдань до них, так як вони визначають навички, уміння, компетентності, поведінку, якими повинен опанувати здобувач освіти.** Надзвичайно корисною для педагогічних працівників є використання при формулюванні результатів навчання та навчальних завдань **таксономії Блума.** Таксономія Блума визначає способи класифікації розумових умінь починаючи від найпростіших навчальних дій до самих складних [12]. Розрізняють **когнітивну (пізнавальну), психомоторну та емоційну (афективну) сфери таксономії Блума. Когнітивна (пізнавальна) сфера** це – мисленеві навички,

інтелектуальні здібності, *психомоторна* сфера – перцептивні та моторні навички, фізичні рухи керовані думкою, а *емоційна (афективна)* сфера – ставлення, цінності, інтереси, оцінка. Так, наприклад, найпростіший вид когнітивних навичок це «знання», тоді як найскладніший – «оцінка». Між знанням і оцінкою знаходяться проміжні мисленеві навички, а саме – розуміння (сприйняття), застосування, аналіз, синтез й вони розташовуються в ієрархічному порядку. А це означає, що перш ніж займатись застосуванням, слід опанувати знання й розуміння. Тобто, результати навчання можуть бути когнітивними, психомоторними або ж емоційними за природою й вони мають певну кількість рівнів і залежності від складності відповідної діяльності.

При формулюванні результатів навчання необхідно дотримуватися певних правил, а саме: потрібно зосереджувати увагу на тому, що робить здобувач освіти, а не педагогічний працівник; використовувати прості й лаконічні формулювання, які зрозуміє і кваліфікований практик, і здобувач освіти; зосереджуватися на результатах навчання, а не на процесі викладання; розпочинати формулювання кожного результату навчання з активного дієслова; результати навчання повинні відображати знання, уміння, навички та установки, які вимагаються при виконанні відповідної діяльності; кожен результат навчання має бути реалістичним і досяжним і його можливо виміряти та оцінити, не включаєте опис умов або критеріїв у його формулювання; кожен результат

н

а

в

ч

а

н

н

я

м

о

[13, с. 271-274]. **Активні дієслова** для формулювання *результатів навчання та навчальних завдань* до них мають обиратися коректно, адже вони мають надавати можливість педагогічним працівникам їх ідентифікувати, оцінити і виміряти відповідний рівень засвоєння окремих освітніх компонентів, а особа, що їх засвоює, має це продемонструвати. Наведемо приклад формулювання: **результат навчання** – «Визначити прибавки для конструювання швейного виробу (виріб вказується)», **навчальні завдання** з яких він складається: 1) пояснити (описати, перелічити, обрати, ...) види припусків та прибавок прийнятих в конструюванні одягу; 2) виконати підбір прибавок для конструювання швейного виробу (вказується якого), користуючись таблицями прибавок.

Так як підготовка кваліфікованих працівників згідно ДСПТО освіти *на основі компетентнісного підходу* має базуватися *на освітніх програмах предметів (дисциплін)*, основою яких є *очікувані результати навчання та навчальні завдання* до них, то ми пропонуємо відповідну структуру цих нормативних складових методичного забезпечення освітнього процесу, до якої вони і мають бути внесені. Так, в таблиці 1 наведений приклад форми робочої освітньої програми (як варіант), до якого внесені складники, що визначені дією відповідних норм Закону України.

Таблиця 1

Варіант форми робочої освітньої програми

РОЗГЛЯНУТО На засіданні циклової комісії Протокол № _____ від _____	ЗАТВЕРДЖУЮ Директор _____	
Робоча освітня програма « _____ » назва предмету/дисципліни		
Професія/спеціальність: « _____ » шифр, назва Базовий (загальнопрофесійний) блок		
	Навчальні завдання	Кількість годин

Код, найменування компетентностей	Результат навчання		аудиторних	з них практичних
1.	1.	1.1.		
		...		
	2.	2.1.		
		...		
	3.	3.1		
		...		
2.	1.	1.1.		
		
		Всього:		

Викладач

В той же час, освітній процес в ЗП(ПТ)О відбувається шляхом викладання за відповідними темами занять предметів (дисциплін) і тому важливо мати, на нашу думку, і робочі початкові програми де буде вказано в яких темах занять має забезпечуватися засвоєння здобувачами освіти відповідних результатів навчання і тому ми пропонуємо в таблиці 2 варіант робочої навчальної програми, де це передбачене.

Таблиця 2

Варіант форми робочої навчальної програми

РОЗГЛЯНУТО
На засіданні циклової комісії
Протокол № _____ від _____

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор _____

Робоча навчальна програма

« _____ »

назва предмету/дисципліни

Професія/спеціальність: « _____ »

шифр, назва

Базовий (загальнопрофесійний) блок

Код, найменування компетентностей	Результат навчання	Тема заняття	Кількість годин	
			аудиторних	з них практичних
1.	1.	1.1.		
	Всього годин:	...		

	2	2.1.		
	Всього годин:	...		
	3.	3.1.		
	Всього годин:	...		
	...			
2.	1.	1.1.		
		
	Всього годин:		
	Разом:			

Викладач

Ми наголошуємо, що наявність розроблених та запропонованих таблиць не замінюють навчально-методичне забезпечення освітнього процесу в ЗП(ПТ)О, а вносять відповідні пояснення щодо особливостей методичного забезпечення при розробленні робочих освітніх та навчальних програм з предметів (дисциплін) підготовки кваліфікованих працівників на основі *компетентностей та формулювання результатів навчання і начальних завдань, кількість же результатів навчання в межах компетентностей може бути різною й вона залежить від предмету (дисципліни) і кількості годин на її викладання.*

Висновки. В процесі дослідження сутності процесу забезпечення якості професійного навчання, підготовки кваліфікованих працівників на компетентнісній основі було виявлено, що вчені мають різні бачення й підходи до процесів реформування та модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти, але вони всі спрямовані на підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих працівників та зорієнтовані на компетентності як результат професійної підготовки. Отже, здійснене дослідження засвідчує актуальність та практичну значущість проблеми реалізації переходу професійної підготовки здобувачів освіти системи професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних професій згідно ДСПТО освіти *на основі модульно-компетентнісного підходу.* Ґрунтуючись на проведених дослідженнях, нами

були визначені основні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих працівників в умовах реалізації Закону України «Про освіту» та запропоновані рекомендації щодо особливостей формулювання результатів навчання і навчальних завдань й до розроблення робочих освітніх та навчальних програм з предметів (дисциплін) на основі **компетентностей та сформульованих результатів навчання і навчальних завдань** до них.

Література

1. Ничкало Н., Тименко В. Українська професійна освіта в умовах європейської інтеграції: суперечності і перспективи розвитку / Н. Ничкало, В. Тименко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.), Т. 1. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІІТО НАПН України, 2016. – 177 с.
2. Кремень В. Г. Професійний розвиток особистості – ключове завдання в умовах євроінтеграції / Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. стат. / за ред. В. Г. Кременя, М. Ф. Дмитриченко, Н. Г. Ничкало. – К.: НТУ, 2015.
3. Концепція якості освіти [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://osvita.ua/school/method/1342>
4. Новий тлумачний словник української мови(у трьох томах). том 1, А – К / Укладачі: В.В. Яременко, О.М. Сліпущко. – К., вид-во «АКОНІТ», 2006. – 926 с.
5. Національна рамка кваліфікацій. Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
6. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера / Л.І. Скібіцька // Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360с.
7. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак // Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468с.

8. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.oecd.org>

9. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей: монографія / П. Г. Лузан, В. В. Ягупов, Г. І. Лук'яненко, Т. В. Пятничук, М. І. Михнюк. – Київ: 2015. – 255 с.

10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу. Наказ Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України від 26 квітня 2012 року № 522 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.3732.0

11. Закон України «Про освіту» діє з 28.09.2017 – Електронний документ. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

12. Практикум педагогічної майстерності: навч.-метод. посіб., видання друге, перероблене і доповнене / Л.М. Сергєєва, А.О. Молчанова, Пащенко О.В.; за ред. В.В. Олійника // – К.: Арт. Економі, 2011. – 186 с.

13. Пащенко О.В. Професійна компетентність працівника у контексті визначення та формулювання результатів навчання / Пащенко О.В. // Інноваційні технології при підготовці фахівців для швейної промисловості: Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції / за заг. ред. Ситнікова О. П. – БІНПО ДВНЗ «УМО» НАПН України. – Біла Церква, 2019. – 367 с.

References

1. Nychkalo N., Tymenko V. Ukrayins'ka profesiyna osvita v umovakh yevropeys'koyi intehratsiyi: superechnosti i perspektyvy rozvytku / N. Nychkalo, V. Tymenko // Naukovo-metodychne zabezpechennya profesiynoyi osvity i navchannya: materialy Vseukrayins'koyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi (m. Kyuyiv, 7, 19 kvitnya 2016 r.), T. 1. / Instytut profesiyno-tekhnichnoyi osvity NAPN Ukrayiny / za zah. red. V. O. Radkevych. – K. : IPTO NAPN Ukrayiny, 2016. – 177 s.

2. Kremen' V. H. Profesiynny rozvytok osobystosti – klyuchove zavdannya v umovakh yevrointehratsiyi / Kontseptual'ni zasady profesiynoho rozvytku osobystosti v umovakh yevrointehratsiyinykh protsesiv: zb. nauk. stat. / za red. V. H. Kremeny, M. F. Dmytrychenka, N. H. Nychkalo. – K.: NTU, 2015.
3. Kontseptsiya yakosti osvity [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <http://osvita.ua/school/method/1342>
4. Novyy tлумachnyy slovnyk ukrayins'koyi movy(u tr'okh tomakh). tom 1, A – K / Ukladachi: V.V. Yaremenko, O.M. Slipushko. – K., vyd-vo «AKONIT», 2006. – 926 s.
5. Natsional'na ramka kvalifikatsiy. Dodatok do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 23 lystopada 2011 r. № 1341. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
6. Skubits'ka L.I. Orhanizatsiya pratsi menedzhera / L.I. Skubits'ka // Navch. posib. – K.: Tsentр uchbovoyi literatury, 2010. – 360s.
7. Balabanova L.V., Sardak O.V. Upravlinnya personalom / L.V. Balabanova, O.V. Sardak // Pidruchnyk. – K.: Tsentр uchbovoyi literatury, 2011. – 468 s.
8. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.oecd.org>
9. Modul'no-kompetentnisniy pidkhid u pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv budivel'noyi ta mashynobudivel'noyi haluzey: monohrafiya / P. H. Luzan, V. V. Yahupov, H. I. Luk"yanenko, T. V. Pyatnychuk, M. I. Mykhnyuk. – Kyyiv: 2015. – 255 s.
10. Pro zatverdzhennya Metodichnykh rekomendatsiy shchodo rozroblennya Derzhavnykh standartiv profesiyno-tekhnichnoyi osvity z konkretnykh profesiy na osnovi kompetentnisnoho pidkhodu. Nakaz Ministerstvo osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrayiny vid 26 kvitnya 2012 roku № 522 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.3732.0

11. Zakon Ukrainy «Pro osvitu» diye z 28.09.2017 – Elektronnyy dokument. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

12. Praktykum pedahohichnoyi maysternosti: navch.-metod. posib., vydannya druhe, pereroblene i dopovnene / L.M. Serheyeva, A.O. Molchanova, Pashchenko O.V.; za red. V.V. Oliynyka // – K.: Art. Ekonomi, 2011. – 186 s.

13. Pashchenko O.V. Profesiyna kompetentnist' pratsivnyka v konteksti vyznachennya ta formuvannya rezul'tativ navchannya / Pashchenko O.V. // Innovatsiyni tekhnolohiyi pry pidhotovtsi fakhivtsiv dlya haluzey promyslovosti: Materialy Mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi internet-konferentsiyi / za za. red. Sytnikova O. P. - BINPO DVNZ «UMO» NAPN Ukrainy. - Bila Tserkva, 2019. - 367 s.

Pashchenko O.V.

PhD in technical sciences, associate professor, associate professor of the Department of Professional and Higher Education and Law, SHEI «University of Educational Management» of NAES of Ukraine, opashenko@ukr.

Ukraine, Kyiv

PECULIARITIES OF QUALIFIED EMPLOYEES TRAINING WITHIN THE COMPETENCE FRAMEWORK UNDER THE CONDITIONS OF THE IMPLEMENTATION OF THE LAW OF UKRAINE ON «EDUCATION»

Annotation. Due to the intensive development of new high-hume technologies, economic and social transformations in Ukraine, the national system of professional (vocational) education faces the problem of raising the qualification level of graduates of professional (vocational) education institutions. The urgency and practical

significance of the issue implementing the transition of vocational training for applicants for professional (vocational) education due to the specific professions according to the State Standards of Vocational Education on the basis of *modular-competence approach* was revealed within the process of studying the essence of providing the quality of vocational training and training of qualified employees on a competence basis that. On the basis of the conducted researches, the main factors forming professional competence of qualified employees were determined under the conditions of the implementation of the Law of Ukraine «On Education» and guidelines for the development of operational educational and training curricula on subjects (disciplines) on the grounds of *competences and formulated learning outcomes and learning activities*.

Keywords: quality of education, competence, competence approach, qualified employee, learning outcomes, learning activities, operational educational curriculum.