

Валентина Радкевич,

Віолета Скульська

Національна система кваліфікацій в системі професійної освіти і навчання

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку суспільства інтеграція держави у європейський і світовий простір є об'єктивною потребою. Водночас глобалізаційні процеси, зростання рівня міграції трудових ресурсів зумовлюють необхідність підвищення якості робочої сили. Посилена увага суспільства до якісної підготовки виробничого персоналу ґрунтується і на існуючих негативних наслідках економічної кризи. Відомо, що економічна криза в Європі призвела до втрати 7 млн. робочих місць, збільшення безробіття, особливо серед молоді, до зниження рівня кваліфікації та освіченості громадян. Наприклад, кожний четвертий громадянин європейських країн має труднощі з читанням текстів, а у понад 80 млн. робітників відсутня належна кваліфікація, що не дає право претендувати на отримання достойного робочого місця. Зважаючи на те, що кожного року на ринок праці у всьому світі виходе понад 40 млн. працівників, усім країнам, у тому числі й Україні, необхідно зробити все можливе, щоб вони знайшли робочі місця, втрималися на них, а найголовніше, своєю кваліфікацією відповідали вимогам галузей виробництва, що динамічно розвиваються, особливо в напрямі забезпечення випуску високотехнологічної продукції, наноматеріалів тощо.

Згідно інформації державної служби зайнятості в Україні близько 80% вакансій складають робітничі професії. Разом з цим система професійної освіти і навчання поки що не готова задовольнити потреби галузей виробництва у конкурентоспроможних робітничих кадрах.

Стійкою залишається тенденція до скорочення кількості робітників, які готуються у ПТНЗ (у 1985 році у ПТНЗ навчалось - 449,9 тис. чол.; у 1995 році – 277,3 тис. чол.; у 2005 році – 268,6 тис. чол., станом на 01.01.09. - 258,4 тис. чол. При цьому у вищих навчальних закладах на 10 тисяч населення навчається у 6,2 рази більше молоді, ніж у ПТНЗ) [6, с. 61]. Поглиблює кризові явища в системі професійної освіти і навчання низький рівень престижності робітничих професій, а також дисбаланс між обсягами і напрямами підготовки, невідповідність набутих випускниками ПТНЗ компетенцій випускників вимогам конкретних робочих місць.

Зрозуміло, що низький рівень конкурентоспроможності системи професійної освіти і навчання не можна пояснити кількома причинами. На

думку науковців, педагогів-практиків руйнівні явища зумовлені впливом низки як об'єктивних так і суб'єктивних чинників. Серед них найвагомішими є перехід України від планової до ринкової економіки на початку 90-х років. Внаслідок неконтрольованості з боку держави процесів трансформації системи до умов ринку праці сталися незворотні зміни у соціальній, фінансово-економічній, організаційно-управлінській, науково-методичній і матеріально-технічній сферах; значно уповільнилися процеси, спрямовані на модернізацію системи, її розвитку як ринку освітніх послуг.

Застаріла нормативно-правова база в галузі освіти і праці унеможливила підготовку робітничих кадрів для високотехнологічних галузей виробництва (нині саме цей напрям розглядається як такий, що здатний забезпечити інноваційний розвиток держави).

За останні два десятиріччя відбувся розрив циклу "наука – освіта – виробництво", освіта, як і наука залишається майже повністю відстороненою від процесу формування інноваційної економіки [6]. Не відповідає динамічним вимогам роботодавців і Державний класифікатор професій [2]. Потребує оновлення Державний Перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах [3]. До цього часу відсутній опис кваліфікаційних рівнів, а замість професійних стандартів функціонують кваліфікаційні характеристики професій працівників. Відтак система професійної освіти і навчання зорієнтована на Довідники кваліфікаційних характеристик професій. Нині кваліфікаційні рівні підмінюються кваліфікаційними розрядами, у визначенні яких провідною є розрядна сітка. Водночас наявність у випускника ПТНЗ високого розряду ще не свідчить, що він здатний на необхідному кваліфікаційному рівні виконувати професійні функції.

У зв'язку з цим налагодження взаємодії сфери освіти і праці виявляється важливою умовою формування конкурентоспроможного освітнього середовища, здатного не лише забезпечити потреби національної економіки у кваліфікованій робочій силі, але й забезпечити розвиток національного ринку трудових ресурсів. Таке розуміння проблеми є вкрай важливим з огляду на те, що з країни виїздять переважно висококваліфіковані робітники, а це становить реальну загрозу для інноваційного розвитку України у 21 столітті. Підтвердженням цього є результати аналізу ринку праці в Україні, які свідчать, що вітчизняні роботодавці все більше зацікавлені в найманні на роботу висококваліфікованих робітників, здатних не лише виконувати свої професійні функції, а оперативно та ефективно приймати рішення у нестандартних виробничих ситуаціях. Зауважимо, що такі професійно-

важливі якості, як відповідальність і самостійність стають провідними критеріями визначення в Європі рівня кваліфікації сучасного робітника.

Все це переконливо доводить необхідність прийняття в Україні системних стратегічних рішень. Насамперед – це розроблення і впровадження Національної системи кваліфікацій (НСК), яка на сучасному етапі розвитку суспільства розглядається як основний інструмент узгодження потреб ринку праці (роботодавців) щодо кваліфікації робітників (їх знань, умінь, компетенцій) та ринку освітніх послуг.

Згідно з Рекомендаціями Європейського Парламенту і Ради Євросоюзу щодо створення Європейської структури кваліфікацій для навчання упродовж життя, прийнятих 23 квітня 2008 року поняття "національна система кваліфікацій" означає, що всі аспекти діяльності держав-учасників мають відношення до навчання і інших механізмів, що пов'язують освіту і навчання з ринком праці й суспільством. Це включає в себе розвиток і виконання встановлених угод і процесів, що мають відношення до гарантії якості, оцінки й отримання кваліфікацій [5]. Зауважимо, що забезпечення прозорості кваліфікацій в Україні стає провідною умовою приведення рівня професійної освіти у відповідність до вимог заявлених суспільством, що розвивається й інтегрується у світову економіку.

На думку міжнародних експертів, вітчизняних аналітиків в сфері освіти і праці розроблення та впровадження Національної системи кваліфікацій в систему професійної освіти і навчання в Україні сприятиме:

- підвищенню якості професійної підготовки робітничих кадрів та переходу від «ринку дипломів» до «ринку кваліфікацій»;
- створенню умов для ефективного функціонування системи неперервної освіти, однією з основних ланок якої є система професійної освіти і навчання;
- розширенню доступу до здобуття та офіційного визнання кваліфікацій випускників ПТНЗ і працівників підприємств, у тому числі осіб, які здобувають неформальну освіту в процесі трудової діяльності;
- визначенню складових системи професійної освіти і навчання для забезпечення здобуття особами, які навчаються відповідних рівнів кваліфікацій;
- приведенню змісту компетенцій робітників у відповідність до вимог роботодавців.

Слід також врахувати той факт, що нині Україна декларує включення в процес підвищення якості професійної освіти і навчання, забезпечення необхідного рівня підготовки кваліфікованих робітників як на

національному, так і на європейському рівні через участь в роботі міжнародних проектів, в тому числі ініційованих Європейським Фондом освіти, що також передбачає створення національної системи кваліфікацій.

Так, результатом співпраці Конфедерації роботодавців України з Європейським Фондом освіти стало розроблення Проекту Закону України "Про національну систему кваліфікацій". Ініціатори створення цього документа обґрунтували мету, визначили завдання національної системи кваліфікацій, принципи її побудови, призначення й повноваження органів виконавчої влади в сфері Національної системи кваліфікацій, а також обґрунтували її важливі складові – Національну рамку кваліфікацій, кваліфікаційні рівні та вимоги, професійні стандарти, систему оцінки та підтвердження кваліфікацій, систему фінансування [5]. Однак, із-за того, що в розробленні цього важливою для українського суспільства документа не брали участь представники Міністерства освіти і науки України, Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України, органів управління праці та соціального захисту, центрів зайнятості, профільних наукових установ до його змісту виникло багато зауважень під час обговорення 21 жовтня 2009 року у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці. Як наслідок, прийнято рішення про об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін у доопрацюванні даного проекту.

Налагодження соціального діалогу, який нині носить формальний характер, оскільки не визначає міру відповідальності кожного з учасників через чітку регламентацію функцій і обов'язків, сприятиме створенню узгодженої з Європейською структурою кваліфікацій національної системи кваліфікацій, яка буде спроможна брати участь у кооперації й комунікації споріднених і взаєморозумілих систем кваліфікацій.

Для системи професійної освіти і навчання нині вкрай важливим є якнайшвидше розроблення Національної рамки кваліфікацій (НРК).

Як основний структурний компонент НСК Національна рамка в першу чергу має допомогти особі, яка здобуває робітничу професію:

- самостійно обрати траєкторію навчання та розробити план побудови кар'єри;
- без перешкод перейти на інший кваліфікаційний рівень на основі наступності професійно-технічної й вищої освіти (нині спостерігається певна ізольованість систем, практично відсутній їх взаємозв'язок);
- підтвердити та забезпечити врахування набутих нею в процесі трудової діяльності або професійної підготовки компетенцій для продовження навчання за відповідним кваліфікаційним рівнем.

Водночас розроблення національної рамки кваліфікацій для системи професійної освіти і навчання має дозволити: узгодити вимоги до загальних компетенцій в межах одного рівня кваліфікації; забезпечити наступність різних рівнів кваліфікації в межах однієї професії [1, с. 45].

У розробленні Національної системи кваліфікацій необхідно врахувати прогресивні ідеї та досвід країн Європейського Союзу, інших міжнародних організацій. Для цього слід було б підписати Меморандум про співпрацю в даній сфері як з країнами ЄС, так і з країнами пост Радянського Союзу, які нині виступають потенційними ринками праці для українських громадян. Така співпраця дозволить уникнути певних проблем, пов'язаних з підготовкою та атестацією майбутніх робітників; атестацією професійно-технічних навчальних закладів; формуванням єдиних підходів до розроблення Національної рамки кваліфікацій; узгодження державних стандартів ПТО; визнання документів про професійну освіту.

Важливо також знати, що згідно з рекомендаціями Європейського Парламенту і Ради Євросоюзу держави-учасники створення національних рамок кваліфікацій мають до 2010 року прийняти заходи, щоб всі нові свідоцтва кваліфікацій, дипломи і документи "Європасс", випущені на компетентних повноваженнях, включали в себе чіткі посилання, не лише в межах національних систем кваліфікацій, але й відповідно до Європейського рівня Структури кваліфікацій [7].

Країни, які вже не перший рік працюють над створенням НСК не раз заявляли, що цей процес є тривалим, складним, витратним і потребує прийняття політичних рішень, здійснення цільових наукових досліджень і залучення до цієї роботи усіх зацікавлених сторін.

Аналіз існуючого стану розроблення складових НСК, конвенцій, декларацій і рекомендацій показав, що більшість структурних елементів: перелік видів економічної діяльності, що включає: перелік професій і спеціальностей; професійні стандарти; механізм реєстрації професійних стандартів; національну рамку кваліфікацій; перелік кваліфікацій з визначенням рівнів для кожної галузі професійної діяльності та компетенцій; система забезпечення якості кваліфікацій, що включає процедуру їх оцінювання та підтвердження потребують або розроблення, або уточнення з урахуванням даних аналізу ринку праці та ринку професій.

Водночас створення Національної рамки кваліфікацій гальмується відсутністю бази професійних стандартів за економічними галузями (база необхідна для визначення науково-обґрунтованих рівнів кваліфікацій, розроблення переліку кваліфікацій та системи забезпечення якості кваліфікацій).

Колектив науковців Інституту професійно-технічної освіти АПН України у 2009 році в межах виконання теми «Теоретико-методологічні засади створення державних стандартів ПТО нового покоління» розпочав роботу над створенням проекту Концепції створення професійних стандартів як основи для розроблення державних стандартів ПТО нового покоління. Потреба в її розробленні виникла в процесі формування нових вимог до змісту професійно-технічної освіти. У процесі наукового пошуку було визначено, що в основу розроблення державних стандартів ПТО нового покоління має бути закладений компетентнісний підхід. Саме його запровадження виступає провідною інновацією, як і те, що набуття високого рівня професійної компетентності є критичним для розвитку громадян країни, їх конкурентоспроможності, зайнятості і соціальної реалізації в суспільстві. Такий розвиток і визнання мають полегшити міжнаціональну мобільність працівників і учнів та сприяти відповідності вимогам і попиту на Європейському трудовому ринку [7].

На відміну від раніше прийнятої Концепції створення державних стандартів ПТО, вимоги до кваліфікації випускників мають визначатися не освітніми, а професійними стандартами. Однак реалізація нової моделі професійного стандарту, що відповідає міжнародним вимогам стандартизації змісту професійної освіти і навчання, визначених у положеннях Копенгагенської Декларації [4] потребує здійснення в Україні цілої низки заходів на загальнодержавному рівні:

- створення нормативно-правової бази, яка регламентуватиме порядок розроблення і впровадження стандартів нового покоління;
- визначення координаційного центрального органу з розроблення професійних стандартів, заснованого на компетенціях;
- формування державної політики щодо заміни кваліфікаційних характеристик професійними стандартами, заснованими на компетенціях;
- цільове виділення фінансових ресурсів на створення професійних і освітніх стандартів нового покоління.

За цих умов змінюються підходи і до організації навчального процесу у ПТНЗ. Спочатку забезпечується проектування результатів навчання учнівської молоді і лише після цього – вибір організаційних форм, методів, технологій, засобів навчання.

З метою створення професійних стандартів з урахуванням сучасних техніко-технологічних змін, що відбуваються в галузях виробництва науковими співробітниками Інституту було розроблено та апробовано методику аналізу ринку праці щодо потреби у кваліфікованих робітниках за

напрямами підготовки «Торгівля», «Громадське харчування», «Ресторанний сервіс», «Швейне виробництво». Здійснений аналіз дозволив підготувати аналітичні матеріали щодо аналізу професій сфери обслуговування, де чітко було визначено вимоги до компетенцій робітників конкретних професій. Після цього спільно з педагогічними працівниками експериментальних майданчиків було розроблено методику створення професійного стандарту на основі компетентнісного підходу (Короткова Л.І., Кузнєцова В.І., Кришемінська Л.Д., Пальчук М.І.).

Ураховуючи досвід створення НСК в окремих країнах ЄС, на нашу думку, в Україні доцільно передбачити два етапи її розроблення.

На підготовчому етапі необхідно:

- створити спеціальну інституцію, яка б взяла на себе роль організатора і координатора та несла відповідальність за ефективність заходів з розроблення і впровадження НСК. При цьому до розроблення НСК на паритетних засадах мають бути залучені сторони, що представляють сфери освіти і праці. З метою якісного добору конкретизації обов'язкових суб'єктів розроблення НСК доцільно провести спеціальні міждисциплінарні дослідження;

- запровадити ефективні механізми правового та інституціонального регулювання взаємодії між ринком праці і системою професійно-технічної освіти на основі розроблення нової та оновлення чинної нормативно-правової бази в системі професійної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації робітників з числа випускників шкіл, незайнятого населення та працюючого персоналу підприємств; законодавчого забезпечення впровадження НСК, НРК, визнання кваліфікацій, порядку їх сертифікації;

- врахувати європейські підходи до створення єдиного освітнього простору, що дозволить задовольнити потреби національної економіки у кваліфікованій робочій силі, а також сприятиме розширенню можливості доступу до міжнародних ринків праці, забезпечити транснаціональну мобільність вітчизняних робітників;

- розробити науково-обґрунтований глосарій, який би співвідносився з міжнародними нормами, враховував європейські рекомендації та забезпечував єдині підходи до тлумачення змісту основних термінів національної системи кваліфікацій;

- запровадити постійне інформаційно-аналітичне забезпечення поточних і перспективних потреб ринку праці у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, а також системи ПТО щодо можливостей задоволення заявлених потреб галузей економіки (Інститутом професійно-технічної освіти

АПН України створено Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО, провідним завданням якого є здійснення моніторингу ПТО як ринку освітніх послуг);

- розробити Національну рамку кваліфікацій, яка б охоплювала усі рівні кваліфікацій робітника та описати кожний з рівнів у формі результатів навчання. З цією метою на підготовчому етапі необхідно: здійснити аналіз ринку праці і професій та співставити їх з даними державної служби зайнятості; розробити професійні стандарти за напрямками економічної діяльності; створити базу професійних стандартів, що відображатиме зміни, які відбулися в галузях виробництва і стануть основою для створення галузевих рамок кваліфікацій; оновити Перелік видів професійної діяльності й освітніх програм.

Отже, підготовча робота зі створення Національної системи кваліфікацій безпосередньо в системі ПТО має передбачати:

- розроблення Переліку професій (спеціальностей) для професійної підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням кваліфікаційних рівнів;

- розроблення державних стандартів ПТО нового покоління на основі професійних;

- наукове обґрунтування та розроблення гнучкої моделі організації професійної підготовки кваліфікованих робітників відповідно до результатів навчання;

- здійснення системної профорієнтаційної роботи з особами, які здобувають робітничі професії.

На етапі розроблення Національної системи кваліфікацій провідним завданням для системи ПТО має стати:

- визначення типів кваліфікацій робітників і дескрипторів (наприклад: некваліфікований робітник, робітник низької кваліфікації; робітник середньої кваліфікації, висококваліфікований робітник);

- визначення рівнів кваліфікацій та їх опис у формі результатів навчання (наприклад: початковий, базовий, середній, високий).

Початковий рівень. Наявність компетенцій, необхідних для виконання простих завдань в зрозумілій і структурованій сфері освіти або праці. Виконання завдань підлягає контролю.

Базовий рівень. Наявність компетенцій, необхідних для виконання професійних завдань в зрозумілій і структурованій сфері освіти або праці. Виконання завдань підлягає значному контролю.

Середній рівень. Наявність компетенцій, необхідних для автономного планування і виконання технічних завдань у сфері освіти або професійної діяльності, що є зрозумілою, завдяки деяким структурованим сферам.

Високий рівень. Наявність компетенцій, необхідних для автономного планування і виконання технічних завдань у комплексній сфері освіти або професійної діяльності, що підлягає зміні;

- участь у розробленні Порядку оцінювання кваліфікацій робітника та сертифікації.

Ця робота має здійснюватися з урахуванням загальноєвропейських принципів гарантії якості професійної освіти і навчання, зокрема:

- поліси гарантії якості і процедури повинні бути розроблені для всіх рівнів європейської структури кваліфікацій;

- гарантія якості включає регулярне оцінювання установ, їх програм зовнішніми контролюючими органами або агентствами, які також піддаються регулярній перевірці;

- системи гарантії якості повинні включати такі елементи: зрозумілі і чіткі завдання, стандарти; директиви для виконання, у тому числі залучення депозитаріїв спірного майна; відповідні ресурси; послідовні методи оцінок і зовнішню перевірку; механізми зворотніх зв'язків і процедури для удосконалення; доступні результати оцінок [7].

На основі викладеного зауважимо, що розроблення в Україні Національної системи кваліфікацій сприятиме розвитку системи неперервної професійної освіти з урахуванням технологічних, економічних і демографічних викликів. Водночас налагодження зв'язків з майбутніми і існуючими Європейськими системами кваліфікацій надасть громадянам країни накопичувати кредити, вдосконалювати професійну освіту, підвищувати рівень мобільності, полегшувати визнання результатів навчання й на цій основі оволодівати новими освітніми програмами.

Література:

1. Блинов В. Национальная рамка квалификаций в Российской Федерации / В. Блинов // Высшее образования в России. – М., 2008. – С. 44-50.
2. Державний класифікатор професій ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу: <http://zakon.nau.ua/doc>.
3. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах / За заг. ред. Десятова Т.М., Жебровського Б.М., Солдатенко М.О. – Київ, 2008. – 357 с.

4. Копенгагенская Декларация по усилению Европейской кооперации в профессиональном образовании 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа к документу:
<http://www.rusmagistr.ru/page0002/page0026/page0043/>.
5. Проект Закону про національну систему кваліфікацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документу:
<http://profcom.sumdu.edu.ua/>.
6. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: Матеріали Парламентських слухань у Верховній Раді України 17.06.2009 року / За заг. ред. В.І. Полохала. – Київ: Парламентське вид., 2009. – 629 с.
7. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) / <http://europa.eu/>