

**КОНЦЕПЦІЯ (ВІЗІЯ) РЕФОРМУВАННЯ
СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Підготовлено НМК 15-307

Голова НМК 15-307 Богачков Ю.М.

Київ 2016

[Скорочення](#)

[Глосарій термінів](#)

[Контексти](#)

[Кваліфікаційний рух](#)

[Місце СПКПП у системі освіти](#)

[Джерело змісту освіти](#)

[Документи які потрібно розробити](#)

[Мета реформування](#)

[Основна ідея:](#)

[Засади \(основи\) функціонування реформованої СПКПП/НПП.](#)

[ВІЗІЯ СТРАТЕГІЧНОГО РЕФОРМУВАННЯ СПКПП/НПП](#)

[Вихідні положення.](#)

[Алгоритм організації підвищення кваліфікації](#)

[Критерії успішності реалізації стратегічної візії](#)

[ВІЗІЯ ТАКТИЧНОГО РЕФОРМУВАННЯ СПКПП/НПП](#)

[Документи, які необхідно розробити \(ТАКТИЧНИЙ шлях\)](#)

[Впровадження](#)

[Перелік документів НМК 15-307](#)

[Посилання](#)

Скорочення

- СПКПП - система підвищення кваліфікації педагогічних працівників
- НПП - науково-педагогічні працівники
- ПП - педагогічні працівники
- НРК - Національна рамка кваліфікацій України
- ПК - підвищення кваліфікації
- ВНЗ - вищий навчальний заклад
- КПК - курси підвищення кваліфікації
- КФН - короткотривала форма навчання
- РК ЄПВО - Рамки Європейського простору вищої освіти,
- ЄРК - Європейська рамка кваліфікацій
- НАРК - Національна агенція розвитку кваліфікацій
- ЄКТС- європейська кредитно-трансферна система;

Глосарій термінів

Глосарій термінів дивись у [додатку А](#)

Контексти

Реформування СПКПП відбувається в різних контекстах. Окреслимо основні контексти.

Кваліфікаційний рух

Зараз Європа та інші країни світу активно формують *кваліфікаційний рух*. Цей рух є втіленням розуміння того, що наявність гнучких систем управління кваліфікаціями є найкращим, на даний момент, інструментом організації підготовки та управління трудовими ресурсами. Кваліфікаційний рух передбачає створення та застосування національних рамок кваліфікацій та національних систем кваліфікацій. Вони, у сукупності, забезпечують порівняння та можливість ефективного планування розвитку та підбору фахівців в умовах швидких змін та глобалізації. Тому ми надаємо пропозиції у припущенні існування **національної системи кваліфікацій** [1] (яку передбачає новий Закон “Про освіту” та план дій [2] з впровадження НРК, що зараз формується [3] та буде узгоджений в липні 2016 [4]).

Місце СПКПП у системі освіти

Будемо виходити з наступного розуміння мети системи освіти “Система освіти існує для **допомоги** людині навчитись жити та працювати”. Тут дуже важливо - “допомоги”. Людина сама активна.

Підвищення кваліфікації фахівців стосується усіх галузей. Кожна галузь вирішує це питання на свій розсуд. Вона може підвищувати кваліфікацію фахівців в середині галузі (*галузеві навчальні центри, стажування, на робочому місці тощо*) або звертатись до системи освіти (*зовнішній провайдер*).

У цьому сенсі галузь “**освіта**” унікальна, бо підвищення кваліфікації фахівців освітян в будь якому випадку (за деякими виключеннями) здійснюється у самій галузі. Тому система освіти одночасно виступає у ролі *замовника, виконавця і контролера* послуги. Це дуже небезпечна ситуація. Тому особливо важливо передбачити засоби усунення небезпеки “**втрати якості**”. Такими засобами може бути інтеграція з **зовнішніми** відкритими кваліфікаційними структурами (системами). Маються на увазі механізми визнання кваліфікацій [5].

Джерело змісту освіти

Вибір змісту освіти (підготовки) фахівця (зокрема НПП/ПП) повинен спиратися на **об’єктивний** фундамент. На жаль, існуюча практика формування змісту освіти суттєво залежить від вподобань осіб які цей зміст формують. Об’єктивна практика формування змісту передбачає наступні кроки:

- **Функціональний аналіз** роботи фахівця який робить **те що потрібно**, так як **потрібно** (з погляду роботодавця).
- **Професійний стандарт** - які функції повинен виконувати фахівець на робочому місці та необхідні для цього компетентності.
- **Освітній стандарт** - чого треба навчити людину, щоб вона сформувала компетентності (результати навчання) необхідні для виконання певних функцій.
- **Навчальна програма** - план навчальної діяльності яка формує необхідні компетентності (результати навчання).

Функціональний аналіз та професійний стандарт мають проводити **роботодавці**. Це їх зацікавленість. Бо це є інструментом структурування власної робочої сили. Але професійний стандарт додатково може бути **інструментом** за допомогою якого роботодавець (галузь) може чітко **повідомити систему освіти** які фахівці їм потрібні. Таким чином, якщо профстандарт розроблено, то це на користь і

роботодавцю і системі освіти. Роботодавець отримує необхідних фахівців, а система освіти замовлення на їх підготовку.

Стосовно НПП та ПП галузь “освіта” має розробити **професійні стандарти** на НПП та ПП. Без цього всі розмови, чого навчати викладачів та як підвищувати їх кваліфікацію **не мають** під собою **об’єктивної** підстави.

Документи які потрібно розробити

На сайті Верховної Ради більш ніж **100** діючих нормативних документів що регулюють підвищення кваліфікації [7] .

Тому пропонується в разі обрання **СТРАТЕГІЧНОГО** шляху реформування “**обнулить**” існуюче законодавство щодо СПКПП та створити нове.

Якщо буде обрано **ТАКТИЧНИЙ** шлях, то буде необхідно вносити правки в існуюче законодавство “**поточечно**”.

Мета реформування

Мета реформування системи підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних (далі СПКПП/НПП) полягає в забезпеченні їхнього безперервного професійного розвитку відповідно до вимог галузі “освіта”, державної політики в галузі освіти, слухачів, роботодавців та інших стейкхолдерів, а також задоволення освітніх потреб педагогічних і науково-педагогічних працівників, як споживачів освітніх послуг.

На даному етапі існує суперечність:

- між існуючою системою економічних відносин в освіті, в т.ч. в оплаті праці працівників освіти, та ринковим характером стосунків у суспільстві, зокрема, вимогам щодо якості освітніх послуг;
- між суспільною потребою реформування всієї системи освіти на засадах гуманістичних та демократичних цінностей суспільства знань і сталістю (затарілістю) існуючої системи підвищення кваліфікації;
- потребою у високому рівні професіоналізму педагогічних працівників і науково-педагогічних та (далі ПП і НПП) і наявними можливостями СПКПП/НПП;
- між потребою диференційовано управляти кваліфікаціями працівників (зокрема ПП і НПП) та відсутністю національної системи кваліфікацій як зрозумілої “*системи координат*” в якій таке управління здійснюється;

- між інтеграційним рухом України до Європи та відсутністю механізмів “впізнання та визнання” кваліфікацій на ринку робочої сили та освіти (НРК не впроваджено та воно “пусте” - немає жодної кваліфікації покладеної на НРК, НРК не узгоджено з ЄРК) [8,9,11,12,23];
- підвищення уваги до системи забезпечення якості освіти (внутрішнього забезпечення якості освіти у ВНЗ, зовнішнього забезпечення якості на рівні держави) і відсутності відповідної системи ПК як складової системи забезпечення якості освіти.
- надання автономії вищим навчальним закладам і відсутністю механізмів організації внутрішньої системи підвищення кваліфікації (ПК).

Це зумовлює застарілість підходів до професійного розвитку НПП, зокрема, надмірну формалізацію, недостатню наступність з університетською освітою, неуважне ставлення до вимог слухачів, роботодавців та інших стейкхолдерів, як результат – відсутність впливу результатів підвищення кваліфікації (далі ПК) на *якість та результативність галузі “освіта”, на атестацію та професійну кар’єру споживачів цієї освітньої послуги.*

Основна ідея:

Стратегічне реформовування (перезавантаження) СПК ПП/НПП.

1. Побудувати СПК ПП/НПП з урахуванням Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (РК ЄПВО), Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК), Національної рамки кваліфікацій України, професійних та освітніх стандартів як систему неперервного розвитку [13,14,20,21].

Тактичне реформовування СПКПП/НПП

1. Перейти від формального періодичного процесу підвищення кваліфікації НПП до безперервного професійного розвитку ПП та НПП з метою здобуття нових або розширення та оновлення професійно значущих компетентностей.

2. Реалізація функцій планування, моніторингу та самооцінки ПК ПП та НПП у СПКПП/НПП.

Планування ПК пов’язано із стандартами освітніх програм ПК з урахуванням вимог стейкхолдерів до компетентностей на робочому місці.

Моніторинг – відстеження динаміки професійного розвитку ПП та НПП. Результати професійного розвитку, зокрема ПК, мають підлягати моніторингу, віддзеркалюватись у професійному портфоліо, враховуватись у процесі атестації та сертифікації ПП та НПП, впливати на їхню професійну кар’єру.

Самооцінка – основа для мотивації ПК ПП та НПП, вибору індивідуальної траєкторії професійного розвитку, вибору змісту, місця, форм ПК.

Засади (основи) функціонування реформованої СПКПП/НПП.

1. Узгодженість основних напрямів державної політики в галузі післядипломної освіти, соціального замовлення, вимог стейкхолдерів, регіональних, професійних та особистісних запитів.

2. Застосування компетентнісного підходу до професійного розвитку НПП, наближення навчання до потреб освітньої практики, зорієнтованість на конкретний результат.

3. Безперервність професійного розвитку НПП на основі стандартизації, диверсифікації та вільного вибору змісту, форм, термінів КПК та КФН.

4. Формування здатності ПП та НПП працювати в інноваційному середовищі.

5. Спрямованість на опанування методів самостійного здобуття знань у різних сферах професійної діяльності, науки та культури, теорії та практики.

6. Мотивація та фасилітація НПП у процесі професійного розвитку.

7. Рефлексія (самооцінка) ПП та НПП результатів навчання та власного практичного досвіду.

8. Визнання та моніторинг рівня розвитку професійних компетентностей з урахуванням результатів професійного розвитку НПП в системі формальної, неформальної та інформальної освіти.

9. Забезпечення варіативності моделей професійного розвитку, можливості їхнього вибору.

10. Урахування положень теорії освіти дорослих, спеціальна підготовка кадрів для СПКНПП.

11. Людиноцентрований підхід, який віддзеркалює посилення значення інформальної освіти (самоосвіти) НПП і забезпечує спрямованість на врахування особистісних професійних запитів суб'єктів навчального процесу.

ВІЗІЯ СТРАТЕГІЧНОГО РЕФОРМУВАННЯ СПКПП/НПП

Вихідні положення.

1. Базові (типові) *функції* НПП та ПП визначаються на підставі функціонального аналізу та фіксуються у *професійних стандартах* НПП/ПП
2. *Професійні стандарти* НПП розробляються роботодавцями відповідної галузі або на їх замовлення спеціалізованими організаціями (*для системи освіти професійні стандарти має розробити сама система освіти*).
3. *Перелік обов'язків (функцій)* НПП на конкретному робочому місці (посаді) визначається роботодавцем з урахуванням професійного стандарту НПП.
4. Визначення потенційної відповідності працівника посаді здійснюється за допомогою *механізму присвоєння* працівникам кваліфікацій.
5. Вважається що працівник відповідає посаді, якщо весь перелік функцій (*обов'язків*) призначених НПП на цій посаді покривається відповідним набором кваліфікацій, присуджених цьому працівнику. Або, якщо він має необхідні для посади кваліфікації, встановлені роботодавцем.
6. Кваліфікації (зокрема і для НПП/ПП) розробляються на основі відповідних професійних стандартів НПП/ПП.
7. Допускається (рекомендується) існування множини кваліфікацій різного *рівня, типу та розміру* (реєстрація та облік яких нормативно регламентуються) [15,16,17,19].
8. Розробником та володарем кваліфікації може бути *будь-яка* юридична або фізична особа.
9. Пропонується уточнити термін “*підвищення кваліфікації*”, з урахуванням контексту “*розширення кваліфікації*”, «*професійного розвитку*» (professional development). *Розширення кваліфікації* - це **отримання (здобуття та підтвердження)** додаткової кваліфікації до вже існуючих (у особи), що дозволяє виконувати додаткові функції та займати відповідні посади.
10. Для системної роботи з кваліфікаціями створюється Національна агенція розвитку кваліфікацій (НАРК) (назва умовна).
11. Для забезпечення функціонування СПКПП НАРК повинно реалізовувати наступні функції:

- Вести **публічний реєстр** доступних кваліфікацій (наприклад [10,24]).
- Надавати **доступ** користувачам для **пошуку** кваліфікацій за визначеним переліком критеріїв (показників).
- В описі кваліфікації надавати інформацію про **сертифіковані місця** здобуття кваліфікації та їх підтвердження.
- Вести публічний реєстр **визнання** кваліфікацій. Щоб була можливість для кожної кваліфікації визначити (знайти) тих, хто її визнає[20].

Алгоритм організації підвищення кваліфікації

Підвищення (розширення) кваліфікації працівника відбувається наступним чином:

- **Аналіз** – які кваліфікації та складові професійної компетентності рекомендовані роботодавцем (стейкхолдерами) для даної посади.
- **Виявлення** кваліфікацій та відповідних складових профкомпетеностей, які ще необхідно отримати на цій посаді для даного працівника.
- **Пошук** необхідних профкомпетеностей в реєстрі та пошук відповідних кваліфікацій.
- **Визначення умов** та місць можливого *здобуття* та *підтвердження* кваліфікацій.
- **Вибір кваліфікації** для здобуття.
- **Вибір місця** здобуття кваліфікації (з переліку сертифікованих місць/провайдерів).
- **Здобуття** кваліфікації.
- **Підтвердження** кваліфікації.

Гарний приклад побудови шляху професійного розвитку [18].

Критерії успішності реалізації стратегічної візії

Ще на початку реформування СПКПП необхідно визначити показники та критерії успішності реформи. Це окреме питання що потребує **грунтовного аналізу**. Але вже зараз можна запропонувати такий показник - відсоток власників **НАШОЇ** (розробленої в Україні кваліфікації) кваліфікації, які можуть її підтвердити в інших кваліфікаційних системах. Наприклад, учень вивчає англійську мову в школі і програма розрахована на засвоєння на рівні B2. Нехай НАШ відповідальний орган присвоює учню кваліфікацію на рівні B2. Тоді якщо **ВСІ**, хто отримав НАШу кваліфікацію на рівні B2 також отримують B2 **Toefl** або **IELTS**, то вважаємо що НАШ B2 **відповідає** справжньому B2. Аналогічно можливе порівняння інших кваліфікацій.

ВІЗІЯ ТАКТИЧНОГО РЕФОРМУВАННЯ СПКПП/НПП

Віддзеркалює спрямованість на такі пріоритети:

а) забезпечення безперервного професійного розвитку НПП з урахуванням освітніх потреб педагогічних та науково-педагогічних працівників, як споживачів освітніх послуг, вимог слухачів, роботодавців та інших стейкхолдерів до якості результату сформованості професійно значущих компетентностей. Безперервний професійний розвиток педагогічних або науково-педагогічних працівників, що здійснюється за накопичувальною системою, базується на підсумовуванні часу, протягом якого здійснювалося засвоєння навчальних програм у структурі індивідуального плану підвищення кваліфікації або стажування. Накопичувальна система дозволяє педагогічному або науково-педагогічному працівнику конструювати свій індивідуальний освітній маршрут, тобто самостійно вибирати зміст, терміни, режим, форми та місце (зокрема навчальний заклад) навчання з урахуванням своїх професійних потреб, потреб освітнього закладу, в якому він працює і рівня кваліфікації. Урізноманітнити моделі ПК та джерела фінансування.

б) стандартизація змісту ПК на засадах компетентнісного підходу, Національної рамки кваліфікацій України та Стандартів вищої освіти (ЄКТС);

при створенні стандартів програм ПК включити складові: фахову (за галуззю знань, спеціальністю), педагогічну (андрагогічну), варіативну за окремими вимогами навчального закладу;

в) поєднання в циклі професійного розвитку курсів підвищення кваліфікації (далі КПК) та короткотривалих форм навчання (далі КФН) в міжкурсний період на основі (ЄКТС) г) визначення процедур встановлення, моніторингу, оприлюднення результатів ПК та врахування їх у процесі атестації, сертифікації та перебігу професійної кар'єри ПП і НПП;

д) упорядкування вимог і розроблення механізму визнання результатів КФН, формальної, неформальної та інформальної освіти в СПКПП/НПП у тому числі за кордоном;

У реформованій СПКНПП можуть бути реалізовані наступні моделі.

Компетентнісна модель передбачає єдність змісту КПК та КФН у міжкурсний період з використанням інтерактивних, проектних технологій професійного розвитку, які б забезпечували розвиток компетентностей відповідно до викликів часу; пропозицію можливості вибору різних термінів, модулів, форм навчання, а також розробку діагностичного інструментарію, який би коректно

вимірював рівні досягнення результатів навчання. **Диференційована модель** відповідає принципу варіативності забезпечення професійного розвитку НПП, передбачає наявність освітніх програм, пропозиції різних графіків, форм та технологій навчання для кожної категорії фахівців.

Диверсифікована модель спрямовується на залучення до професійного розвитку НПП зацікавлених організацій, як освітніх, так і громадських, комерційних тощо.

Кластерна модель – надає можливість розподілу (ким?) окремих модулів ПК та КФН між установами-партнерами, що створює передумови вузької спеціалізації, диференціації ПК а також підвищення відповідальності за результати.

Пролонгована модель враховує потребу НПП у безперервній освіті, у процесі якої КПК проходять певними циклами з різним змістом та за різними формами організації.

Особливості професійного розвитку НПП у *реформованій СПКПП/НПП (тактичний рівень)* полягатимуть у наступному.

Ліцензія на КПК є обов'язковою для провадження цього виду освітньої діяльності. **Что обеспечивает лицензия? Преодолеть**

- КПК будуть проводитись за **акредитованими** освітніми програмами, створеними на засадах кредитно-трансферної накопичувальної системи для кожної категорії НПП.
- СКППП/НПП набуде ознак цілісної системи безперервного професійного розвитку НПП на основі Держстандарту;
- стандарти ПК визначать диференційований зміст та результати професійного розвитку кожної категорії фахівців залежно від стажу, кваліфікаційної категорії, наукового ступеня тощо, що дасть можливість визначити обов'язкові для вивчення модулі на КПК та в міжкурсовий період, а також обсяги навчального часу (кредити), які мають бути обов'язковими на кожному етапі навчання;

Міжкурсовий період буде вважатись важливою складовою професійного розвитку НПП, що дасть можливість реалізувати його потенціал як гнучкої, диверсифікованої та варіативної підсистеми СПКНПП. КФН будуть плануватися, організовуватись й змістовно забезпечуватись таким чином, щоб бути зручними для НПП, не відволікати їх від посадових обов'язків, але надавати в повному обсязі можливості для задоволення професійних потреб. Замовлення на проведення КФН у міжкурсовий період можуть надавати органи управління освітою, роботодавці, стейкхолдери, споживачі освітньої послуги.

Заклади освіти, які здійснюють ПК, зобов'язані мати ліцензії на цю діяльність. Університети, які здійснюють підготовку НПП, мають право проводити ПК за відповідними спеціальностями. Університети, які здійснюють підготовку фахівців непедагогічних спеціальностей, мають право ПК відповідних категорій НПП за

відповідними фаховими модулями. Заклади освіти, які здійснюють ПК, можуть делегувати іншим закладам освіти, підприємствам, установам, громадських організаціям тощо навчання НПП за певним модулем освітньої програми. Заклади освіти, які здійснюють ПК, мають право встановлювати підсумкові результати професійного розвитку НПП із урахуванням результатів КФН, неформальної та інформальної освіти.

Документом, який засвідчує результати ПК НПП є *свідоцтво* про ПК. Право видачі свідоцтва надається освітнім закладам, які проводять ПК. При видачі свідоцтва освітній заклад може враховувати результати КФН, неформальної та інформальної освіти, які НПП отримали в інших закладах освіти, підприємствах, установах, громадських організаціях тощо відповідно до процедури визнання.

Заклади освіти, підприємства, громадські організації, установи тощо можуть за результатами навчання видавати слухачам відповідні **документи про підвищення кваліфікації**, які входять у портфоліо НПП і є важливою характеристикою динаміки професійного розвитку НПП.

Фінансування СПКНПП в цілому, окремих її напрямів, форм, освітніх програм, КФН у міжкурсовий період може здійснюватися за рахунок коштів усіх рівнів бюджету, фізичних та юридичних осіб.

Кроки до реформування СПКНПП.

- SWOT-аналіз існуючої системи підвищення кваліфікації;
- аналіз стейкхолдерів (фізичних або юридичних осіб, які зацікавлені у результатах реформування СПКНПП), можливих замовників та споживачів освітньої послуги;
- обґрунтування критеріїв та показників, яким мають відповідати заклади освіти для отримання ліцензії на ПК;
- розроблення плану заходів з реформування СПКНПП;
- публічне в рамках освітньої галузі обговорення плану заходів щодо реформування СПКНПП;
- розробка та прийняття нормативно-правових актів для реформованої СПКНПП;
- дії щодо реалізації сильних сторін та подолання загроз у СПКНПП;
- створення ефективної інформаційної системи щодо професійного розвитку НПП на різних рівнях.

Документи, які необхідно розробити (ТАКТИЧНИЙ шлях)

1. Закон України про освіту дорослих/післядипломну освіту, де визначити:

- правові засади безперервного професійного розвитку керівних кадрів, фахівців з вищою освітою різних галузей, науково-педагогічних та педагогічних працівників, робітничих кадрів тощо;
- вимоги до формальної післядипломної освіти/підвищення кваліфікації, а також до визнання/сертифікації результатів неформальної та інформальної післядипломної освіти/підвищення кваліфікації;
- статус, значення проходження курсів підвищення кваліфікації для професійної кар'єри фахівців різних галузей;
- вимоги до закладів, установ, організації, які здійснюють післядипломну освіту/підвищення кваліфікації, порядок їхнього ліцензування, акредитації та/або атестації;
- статус закладів, які здійснюють післядипломну освіту/підвищення кваліфікації, а саме: якого типу вони мають бути (університет, академія, інститут, центр, курси тощо), які з них і за яких умов набувають статусу закладу вищої освіти (для навчальних закладів, які здійснюють освітні послуги тільки з підвищення кваліфікації);
- розвиток інфраструктури післядипломної освіти/підвищення кваліфікації;
- створення освітніх та освітньо-виробничих кластерів для післядипломної освіти/підвищення кваліфікації фахівців різних галузей;
- вимоги до педагогічних та науково-педагогічних кадрів, які працюють у системі підвищення кваліфікації на постійній основі;
- вимоги до педагогічних та науково-педагогічних кадрів, які можуть залучатись як висококваліфіковані спеціалісти до освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації та їхні права (можливість викладати за рахунок робочого часу, встановлення оплати праці на рівні доцента тощо);
- права суб'єктів післядипломної освіти/підвищення кваліфікації, зокрема, право слухачів на збереження заробітної плати на період проходження курсів підвищення кваліфікації, користування бібліотекою навчального закладу тощо.

2. **Професійні стандарти**, науково-педагогічних та педагогічних працівників.,

3. **Положення про післядипломну освіту/підвищення кваліфікації** або організацію освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації, у якому визначити:

- обсяг навчального часу для підвищення кваліфікації за різними формами навчання (денною, заочною, дистанційною);
- різні моделі проведення курсів підвищення кваліфікації (з відривом від робочого місця, на робочому місці, «організація, яка навчається», пролонгована модель та ін.)

- порядок розробки та затвердження, структуру навчальних планів і освітніх програм післядипломної освіти/підвищення кваліфікації, зокрема, виокремлення компоненту (з урахуванням вимог Стандарту), пропозицій навчального закладу та запиту замовників і стейкхолдерів.
- умови визнання результатів формальної, неформальної та інформальної освіти;
- орієнтовний перелік методів та технологій післядипломної освіти/підвищення кваліфікації, в тому числі, інтерактивних (лекція, семінар, тренінг, дискусія, конференція, кейс-метод, квест, воркшоп, майстер-клас тощо).

4. **Положення про Заклад** (структурний підрозділ) післядипломної освіти/підвищення кваліфікації, установи, агенції, що здійснюють послуги з підвищення кваліфікації (*освітні послуги, сертифікація, визнання неформальної та інформальної освіти*).

Впровадження

Ми бачимо три можливих сценарія впровадження реформи СПКПП.

1. Впровадження по СТРАТЕГІЧНОМУ сценарію. Є небезпека відставання розуміння процесів від необхідного темпу їх здійснення. Тому очікується сильний супротив на всіх рівнях.
2. Впровадження по ТАКТИЧНОМУ сценарію. Зробити найлегше, бо мінімальні зміни і мінімальний супротив.
3. Змішаний сценарій. Деякий час можуть паралельно існувати обидві системи нова (СТРАТЕГІЧНИЙ сценарій) та стара що існує зараз. Стимулом для впровадження нової системи може бути поступове зняття існуючих преференцій для старої схеми СПКПП та надання їх новій системі. У перехідний період це може буди добровільно за вибором особи що проходить ПК. Наприклад як сертифікація за стандартами якості ISO 9000. Можеш і не проходити сертифікацію, але без неї твої можливості суттєво обмежені.

Перелік документів НМК 15-307

1. [Супроводжувальна записка](#)
2. [Концепція](#)

3. [Додаток А](#) Глосарій
4. [Додаток Б](#) Стратегічне реформування (Богачков)
5. [Додаток В](#) Компоненти проекту СПКНПП

Посилання

1. [Стратегія розвитку національної системи кваліфікацій](#)
2. [Впровадження НРК](#)
3. [Розробка нового плану заходів щодо впровадження НРК в Україні](#)
4. [НРК Україна * NQF Ukraine Action plan 2016](#)
5. [ETF qualification platform Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks](#)
6. [Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks Volume I: Thematic Chapters](#)
7. [Прелік діючого законодавства України що регламентує сферу підвищення кваліфікації](#)
8. [Матеріали семінара по оцінці реалізації Плану Мероприять на 2012-2015 по впровадженню НРК в Україні, 19 квітня](#)
9. [Результати реалізації плану впровадження НРК 2012-2015](#)
10. BQ-Портал (www.bq-portal.de) інформаційна інтернет-платформа об іноземних професійних кваліфікаціях, системах професійного освіти, програмах професійної підготовки
11. Level-setting and recognition of learning outcomes. UNESCO
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002428/242887e.pdf>
12. [Методичні рекомендації щодо зіставлення кваліфікацій з Національною рамкою кваліфікацій України](#)
13. Возникновение и содержание концепции непрерывного образования
http://psyera.ru/vozniknovenie-i-soderzhanie-konceptii-nepreryvnogo-obrazovaniya_7975.htm
14. Програми безперервного навчання (LifeLong Learning-LLL) і стратегія співпраці з компаніями.
<http://erasmusplus.org.ua/novyny/1258-prohramy-bezperervnoho-navchannia-lifelong-learning-lll-i-stratehiia-spivpratsi-z-kompaniiamy.html>
15. Qualification types (UK) [https://en.wikipedia.org/wiki/Qualification_types_\(UK\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Qualification_types_(UK))
16. Qualification in Career Guidance Handbook 2015 - 2016
http://www.thecdi.net/write/QCGD/Handbooks/BP354-QCG_Handbook-July2015.p

[df](#)

17. Career Development Institute (CDI) <http://www.thecdi.net/Career-Development>
18. Гайд приклад системи кваліфікацій (карьерний шлях)
https://docs.google.com/document/d/1hgG9tfEljATkxJCjIAgT_lifSTDdMEDNApg-CLpQzgo/edit
19. BTEC Business (QSF) Specification Issue 3
<http://qualifications.pearson.com/content/dam/pdf/BTEC-Nationals/Business/2010/Specification/BN029667-BTEC-90-credit-Business-L3-Issue3.pdf>
20. Приклад листа від стейкхолдерів про визнання кваліфікацій.
<http://qualifications.pearson.com/content/dam/pdf/BTEC-Nationals/Business/2010/Stakeholder-Recognition/John-Mann---employer-recognition-for-Business,-Personal-and-Business-Finance-and-Enterprise-and-Entrepreneurship.pdf>
21. 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. – К.: «НВП Поліграфсер-віс», 2014. – 176 с.
http://ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/03_Anal%D1%96tichn%D1%96%20mater%D1%96ali/2014_NQS/prof_standart.pdf
22. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу Пуховська, Л.П. і Ворначев, А.О. і Леу, Сніжана Олексіївна (2015) Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м.Київ, Україна.
<http://lib.iitta.gov.ua/107131/>
23. Проект нового Плану заходів щодо впровадження НРК в Україні (2016)
<http://ipq.org.ua/ua/news/138>
24. Ресурс в області кваліфікацій, зайнятості і професійної орієнтації, а саме портал O*Net. <http://www.onetcenter.org/> и его краткое представление на кваліфікаційній платформі
https://connections.etf.europa.eu/blogs/91a0c81f-f231-47aa-ab18-8f973dd8591b/entry/O_Net_%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B0%D0%BB_%D0%BF%D0%BE_%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BC?lang=en_gb
25. Реалізація проекту TEMPUS ALIGN у Київському університеті
<http://univ.kiev.ua/news/7855>
- 26.