

Walentyna Radkiewicz

Instytut Kształcenia Zawodowego Państwowej Akademii Nauk Pedagogicznych  
Ukrainy, Kijów

## Zasady kompetencyjne zabezpieczenia jakości edukacji zawodowej oraz szkoleń personelu zakładów pracy na Ukrainie

### Streszczenie

W artykule ukazane jest nowe podejście do poprawy kompetencji zawodowych oraz mobilności personelu zakładów pracy, w tym wykwalifikowanej kadry robotniczej. Analizuje się dokumenty prawne, które regulują procesy reprodukcji i przygotowania zawodowego personelu.

Przeanalizowano podstawy metodologiczne projektowania i wdrażania w edukację zawodową nowych, zintegrowanych zawodów w odniesieniu do dynamicznych zmian w gospodarce. Uzasadniono modułowo-kompetencyjne podejście do tworzenia standardów zawodowych kadry robotniczej zgodnie z wymogami Krajowych Ram Kwalifikacji. Charakteryzuje się proces wprowadzenia modułowych technologii w kształceniu zawodowym kadry robotniczej w opanowaniu dodatkowych zasadniczych umiejętności.

### Słowa kluczowe

kształcenie i szkolenie zawodowe, pracownicy przedsiębiorstw, moduł, kompetencyjne podejście, standardy zawodowe i edukacyjne.

### Summary

The article proves contemporary approaches to improvement of professional competence and mobility of enterprises' personnel, specifically qualified workers. Legal documents that regulate recreation processes and vocational training for enterprises' personnel are analyzed. Methodological bases for developing and implementing new integrated professions into vocational education and training with an allowance of dynamic changes in economic sectors are under considera-

tion. A modular-competence approach to creation of new standards concerning occupations according to National qualification framework requirements is grounded. A process of embedding modular technologies in extra general-production skills vocational training for workers is described.

### **Key words**

vocational education and training, enterprises' personnel, modular-competence approach, vocational and education standards.

В умовах інтеграції України у світовій економічний простір дедалі більшого значення набуває проблема формування, відтворення й використання трудового потенціалу. Цим зумовлюється і необхідність підвищення якості професійної освіти та навчання із врахуванням сучасних вимог і потреб вітчизняної економіки.

В реалізації окресленого визначальними є: людський капітал з відповідною професійною освітою і кваліфікацією; нові стилі управління, що сприяють підвищенню рівня мотивації до безперервного професійного розвитку особистості фахівця; динамічне техніко-технологічне переоснащення галузей економіки і зумовлене цим підвищення технологічної культури персоналу підприємств.

У цьому контексті актуалізується значення прийнятої у 2011 р. Урядом України науково та економічно обґрунтованої системи пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, що сприяє забезпеченню економічної безпеки держави, створенню високотехнологічної конкурентоздатної та екологічно чистої продукції, наданню високоякісних послуг, збільшенню експортного потенціалу з ефективним використанням вітчизняних і світових науково-технічних досягнень [1]. Це, безумовно, сприяє зростанню ролі інтелектуальної праці, яка є одним із важливих джерел економічного розвитку країни, а творчі здібності робітників – однією з головних засад, що активізують процес виробництва.

За сучасних умов, коли використання людського капіталу, його інтелектуальних можливостей набуло важливого значення, зменшується попит на робітників низької кваліфікації. Ці зміни зумовлені переорієнтацією попиту на нові вміння в організації праці: широким розповсюдженням автоматизованих систем управління виробничими процесами, звуженням сектора масового виробництва, підвищенням індивідуальної відповідальності робітників за якість продукції, зростом

необхідністю безпосереднього виробничого спілкування робітників у колективі, що сприяє поліпшенню їхньої кваліфікації; розмиттям меж і стиранням граней між професіями.

Результати опитування роботодавців свідчать, що найбільш затребуваними трудовими навиками, якими мають володіти робітники, є: володіння суміжними професіями (60%), знання основ економіки (48%), знання основ менеджменту (42%), володіння комп'ютером (26%). Останнім часом вітчизняні й зарубіжні підприємства, бізнес-компанії дедалі більше мають потребу в універсальних робітниках, котрі володіють багатьма професіями і видами робіт, які характерні для всіх виробництв. Все це потребує істотного підвищення гнучкості професійного навчання, тобто не просто його одноразової переорієнтації з «відмерлих» професій на нові, а створення механізмів, які забезпечують постійне врахування потреб ринку праці, що динамічно змінюються. У зв'язку з цим важливою теоретичною основою розвитку професійно-технічної освіти за сучасних умов є «Концепція гнучкого працівника», мета якої – підготовка робітників не з однієї, а з двох, трьох спеціальностей з наступним постійним підвищенням кваліфікації впродовж усієї трудової діяльності.

Зазначимо, що з розвитком ринку праці нормою для людей стало оволодіння трьома, чотирма, а іноді й п'ятьма професіями. Ці концептуальні ідеї слугують важливим теоретичним підґрунтям для створення принципово нових професій на засадах інтеграції та укрупнення існуючих у Національному класифікаторі професій і видів робіт НК–0003–2010, зокрема адаптації змісту професійної освіти й навчання до потреб виробництва та сфери послуг, а також із врахуванням сучасних і перспективних кваліфікаційних вимог, цілей сфери діяльності та полів професій.

Зважаючи на те, що у Національному класифікаторі професій наховується понад вісім тисяч монопрофесій і видів робіт наукові співробітники Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України їх укрупнення пропонують здійснювати шляхом об'єднання видів робіт, організаційно й технологічно пов'язаних між собою і які можуть виконуватися робітниками відповідної кваліфікації.

Під інтегрованою (укрупненою) професією розуміють сукупність окремих робітничих професій, основними ознаками об'єднання яких є науково-технічна, психолого-фізіологічна і дидактична близькість.

Зокрема, науково-технічна спільність визначається по таких компонентах професії, як предмети праці, засоби праці, технологічні процеси, зміст праці. Близькість психолого-фізіологічного фактора виробництва визначається на основі вимог до виконавсько-рухової сфери та рівня інтелектуальної діяльності. Для дидактичної спільності властива близькоспорідненість знань, умінь і навиків загальноосвітнього, загальнотехнічного і, частково, спеціального характеру, необхідних для успішного виконання супутних трудових функцій.

Практикою доведено, що підготовка кваліфікованих робітників з нових, а також інтегрованих (укрупнених) професій, зокрема таких, як «оператор телекомунікаційних послуг», «монтажник будівельний», «деревобробник будівельний», «майстер ресторанного обслуговування» та інші, порівняно з монопрофесіями економічно й педагогічно рентабельніша. Крім того, оволодіння цими професіями дає змогу отримати широкий спектр кваліфікацій, професійних компетентностей і, як наслідок, уможлиблюється підвищення рівня професійної мобільності й адаптації персоналу підприємств до нових умов чи аспектів діяльності. Адже кожна інтегрована професія включає можливості кількох монопрофесій. Проте підготовці робітників з нових, інтегрованих (укрупнених) професій перешкоджає відсутність гнучких освітніх стандартів, що не відповідає принципам впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК) – інструмента, який буде визначати й узгоджувати рівні кваліфікацій, у тому числі робітників підприємств [3]. Прийняття Кабінетом Міністрів України у 2011 р. цього стратегічно важливого для сфери праці й освіти документа дає можливість особистості кваліфікованого робітника самостійно обирати траєкторію навчання і розробляти план побудови кар'єри; без перешкод переходити з одного кваліфікаційного рівня на інший на основі наступності професійної освіти і навчання на виробництві та вищої освіти; підтверджувати й забезпечувати врахування набутих у процесі трудової діяльності, професійної підготовки компетентностей для продовження навчання на наступному кваліфікаційному рівні.

Національною рамкою кваліфікацій визначено 9 рівнів і один нульовий рівень (дошкільна освіта). Починаючи з другого рівня, а також на третьому, четвертому рівнях можна присвоювати кваліфікацію робітника; на п'ятому – кваліфікацію молодшого спеціаліста; на шостому – бакалавра; на сьомому – магістра; на восьмому – кандидата наук; на дев'ятому – доктора наук. Водночас НРК дає можливість запроваджу-

вати європейські стандарти якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей робітників; забезпечувати гармонізацію норм законодавства у сфері освіти і соціально-трудових відносин; сприяти національному й міжнародному визнанню кваліфікацій, набутих в Україні.

Важливою складовою Національної рамки кваліфікацій є професійні стандарти (ПС), що істотно відрізняються від традиційних тарифно-кваліфікаційних довідників, у яких дуже мало інформації про ту чи іншу професію. У новому форматі професійний стандарт – це документ, який у межах виду трудової діяльності визначає трудові функції, кваліфікацію робітників відповідно до рівнів Національної та галузевих рамок кваліфікацій, умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти й навчання, можливі місця роботи. У професійному стандарті визначаються: назва виду економічної діяльності за КВЕД ДК009:2010; подається перелік чинних нормативних актів, що регулюють трудову (професійну) діяльність. Зміст професійного стандарту на конкретну робітничу професію охоплює такі розділи: загальні положення; загальна інформація про професійну назву роботи; картка виду трудової (професійної) діяльності; перелік одиниць професійного стандарту (основних трудових функцій); опис одиниць професійного стандарту (основних трудових функцій); технічні характеристики професійного стандарту.

Особливий інтерес становить зміст картки виду трудової (професійної) діяльності, в якій висвітлюються питання, що стосуються виду трудової (професійної) діяльності; кваліфікаційного рівня за Національною рамкою кваліфікацій, професійної назви роботи; узагальненого опису трудової (професійної) діяльності; особистісних якостей робітників; вимог до професійної освіти і навчання; наявності сертифікатів, що підтверджують кваліфікацію; вимог до практичного досвіду роботи, а також умови праці й можливих місць роботи на виробництві чи у сфері послуг. В Україні започатковано розробку професійних стандартів на базі Науково-дослідного Інституту соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України. Деякі, з них уже використовуються під час розробки освітніх стандартів, наприклад для професії «підручний сталевара конверторного виробництва».

Компетентнісна основа створення професійних стандартів є відповіддю на глобалізаційні виклики економічної діяльності, пов'язані, зокрема, з розвитком економіки провідних країн світу на основі «аутсорсингу» (виконання окремих технологічних операцій по всьому сві-

ту). Такий характер глобалізації потребує уніфікації багатьох трудових функцій, в т.ч. ведення ділової документації, адміністрування, бухгалтерського обліку та управління фінансами, виконання технологічних процесів, контроль якості виготовлення продукції, а отже, переходу до підготовки кадрів для єдиної світової економіки. Йдеться про формування світових потоків тих, хто навчається, до освітніх центрів, які в міжнародному просторі набувають специфічної спеціалізації.

У зв'язку з цим актуалізується значущість компетентнісного підходу до моделювання результатів професійної освіти і навчання. Тут доречно зазначити, що модульно-компетентнісний підхід надзвичайно актуальний у контексті Концепції безперервної освіти, оскільки має за мету формування висококваліфікованих фахівців, здатних швидко адаптуватися до ситуацій у сфері праці, що динамічно змінюються, з одного боку, і продовження професійного зростання та освіти – з іншого. У більш вузькому розумінні – це цілеспрямоване навчання на постійній основі з метою удосконалення знань, умінь, компетентностей в інтересах професійного й особистісного розвитку. Модульно-компетентнісний підхід дає змогу оптимально поєднувати теоретичну і практичну складові професійного навчання на основі інтеграції їх змісту. При цьому забезпечується переосмислення місця й ролі теоретичних знань у процесі оволодіння компетентностями, їх упорядкування та систематизації, що, зрештою, сприятиме підвищенню мотивації до професійного навчання.

На таких підходах були створені й представлені на засіданні Міжвідомчої робочої групи з питань розробки і впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти (ДСПТО) відповідні методичні рекомендації. Це дало змогу розпочати роботу над проектом освітнього стандарту з професії «підручний сталевара конверторного виробництва», який на даному етапі проходить апробацію у ПТНЗ і на виробництві. На відміну від попередніх об'єктами ДСПТО нового покоління стали результати навчання тих, хто навчається, система формування компетентностей та критерії оцінювання навчальних результатів. Відмінним у методиці створення ДСПТО було застосування розроблених роботодавцями професійних стандартів.

Модульний принцип побудови навчальних планів і програм дає змогу формувати у кваліфікованих робітників інтегральну компетентність із певної сфери професійної діяльності на основі оволодіння змістом базового блоку й навчальних модулів. У межах навчального модуля

(логічно завершена складова ДСПТО, що базується на окремій одиниці професійного стандарту) здійснюється засвоєння ключових і професійних компетентностей певного рівня кваліфікації, що, у підсумку, забезпечує якісне виконання трудових функцій на робочому місці. ДСПТО нового покоління дає змогу опанувати навчальні модулі згідно з особистісними потребами у професійному розвитку й, відповідно, отримати сертифікат і вийти на ринок праці. Диплом кваліфікованого робітника буде видаватися у разі опанування особою усіх, передбачених навчальним планом модулів і базового блоку. Змінюються підходи й до оцінювання навчальних результатів. Тепер вони будуть визначатися тільки двома параметрами: «знає – не знає», «вміє – не вміє».

У контексті забезпечення якості професійної освіти й навчання кваліфікованих робітників підприємств проявляється необхідність оволодіння ними додатковими трудовими навиками на основі модульної технології. Йдеться про додаткове професійне навчання, наприклад, зварників – газорізальним роботам, машиністів крана – навикам керування внутрішньоцеховим підйомно-транспортним обладнанням тощо. Принагідно зазначимо, що професійне навчання додаткових трудових навичок на модульній основі ґрунтується на положеннях Концепції достойної праці, запропонованої Міжнародною організацією праці, як основи для розробки нової політики і стратегії професійної підготовки робітничих кадрів [2]. Йдеться про те, що за рахунок формування додаткових загальнонавчальних навичок розширюватимуться можливості громадян у сфері працевлаштування, рівень їхньої нової зайнятості й соціальної інтеграції, що буде сприяти забезпеченню економічного розвитку країни.

Останнім часом у професійному навчанні на виробництві дедалі частіше використовують дистанційні методи. Зауважимо, що дистанційне професійне навчання з робітничих професій тривалий час викликало певні сумніви і через те не набуло масового характеру. Однак поширення мережі Інтернет, підвищення загального рівня навичок роботи з комп'ютерною технікою сигналізують, що склалися належні умови для розвитку цього методу навчання. Крім того, професійне навчання на відстані є засобом подолання суперечностей між необхідністю підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників і можливостями його здійснення. У цьому контексті важливе значення має Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр., у якій передбачено реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів

на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням специфіки галузі [4].

Важливим у здійсненні якісного дистанційного професійного навчання є наявність ресурсної бази для формування умінь і вироблення стійких трудових навиків, в т.ч. психомоторних, а також віртуальної навчальної платформи, згідно з якою забезпечується якісний постійний зворотний зв'язок у вигляді контролю за досягненнями слухачів на кожному етапі виконання навчальної програми, обліку статистичних даних, коригування й удосконалення дидактичних матеріалів. Переваги, які отримує суспільство від використання дистанційних методів професійного навчання, очевидні. Це доступність, відкритість, гнучкість й адекватна оцінка якості професійної підготовки, зростання привабливості професійно-технічної освіти. У забезпеченні якості професійної освіти та навчання важлива роль належить посиленню взаємодії між підприємствами і ПТНЗ у напрямі узгодження інтересів щодо попиту й пропозиції кваліфікованої робочої сили. Недостатній рівень взаємозв'язку цих суб'єктів ринку праці призводить до зростання незадоволеності роботодавців якістю підготовки випускників цих навчальних закладів, адже на їхнє донавчання вони змушені навздогін витратити значні кошти. За деякими оцінками, розміри таких витрат складають 40% вартості фахівця, тоді як за кордоном вони не перевищують 15%.

Таким чином, у забезпеченні якості професійної освіти і навчання в сучасних умовах важливим є: підвищення якості їхньої професійної освіти, що допомагатиме у розв'язанні важливих практичних завдань; працювати в умовах інноваційно-активних підприємств, застосовуючи в своїй діяльності сучасні технології і методи організації праці; виробленні надійних критеріїв оцінювання результатів власної діяльності як у звичних виробничих і соціальних умовах, так і в динамічно змінюваних, а також виявленні високого рівня духовної культури, відповідальності за результат власного навчання та професійної діяльності. З огляду на це в Україні актуалізуються: виконання положень Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.; реалізація Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. і відповідне її фінансування; розробка й підписання Генеральної угоди або меморандуму між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерством соціальної політики України, Федерацією роботодавців України та іншими учасниками виробництва і сфери послуг щодо співпраці з питань підготовки кваліфікованих ро-



бітничих кадрів і фахівців з вищою освітою; внесення змін до Податкового кодексу України відносно пільгового оподаткування навчальних закладів, звільнення їх від сплати податку на додану вартість, на транспортні засоби, власниками яких є навчальні заклади державної чи комунальної власності; удосконалення таких нормативно-правових документів, як Порядок працевлаштування випускників навчальних закладів, Положення про порядок формування державного замовлення на підготовку кадрів тощо.

### Література

1. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/433-15>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
2. Концепция достойного труда МОТ и роль охраны труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <[http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd\\_report2006ru.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/2006/wd_report2006ru.pdf)>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
4. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

Kinga Przybyszewska

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

## **Ewaluacja szkoleń podnoszących kwalifikacje osób pracujących z wykorzystaniem środków unijnych**

### **Streszczenie**

Wykorzystanie środków UE jest wsparciem dla osób pracujących chcących podnieść swoje kompetencje zawodowe aby być atrakcyjnym na rynku pracy. W referacie zaprezentowano wyniki z ewaluacji projektu – „Podwyższanie kwalifikacji zawodowej osób pracujących”.

### **Słowa kluczowe:**

ewaluacja, doskonalenie, szkolenie, kwalifikacje.

### **Summary**

Taking advantage of EU funds is a support for those employees who wish to increase their professional competence in order to become more attractive in the job market. The paper presents the evaluation findings of the project – “Increasing the employees’ professional qualifications”.

### **Key words:**

evaluation, improvement, training, qualifications

Poziom skuteczności i aktywności polityki rynku pracy możemy analizować dwupłaszczyznowo. Jedną z płaszczyzn dotyczy działań polegających na zwalczaniu wykluczenia społecznego i wzrastającej pauperyzacji, drugą na pobudzaniu aktywnych postaw uczestnictwa obywatelskiego. Aktywne programy rynku pracy w Polsce uwzględniać powinny najważniejsze problemy i grupy ryzyka na polskim rynku pracy, a są nimi: nieodpowiadająca aktualnym a zwłaszcza przyszłym potrzebom krajowej gospodarki i oczekiwaniom pracodawców struktura zawodowo-kwalifikacyjna, poziom wykształcenia