

**МІЖВІДОМЧА РОБОЧА ГРУПА З ПИТАНЬ РОЗРОБЛЕННЯ ТА
ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ**

Проект

**КЕРІВНИЦТВО (НАСТАНОВИ) З РОЗРОБЛЕННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ**

Київ – _____ жовтня 2018 року

Передмова

Керівництво (настанови) з розроблення професійних стандартів (далі- Керівництво) розроблено на виконання підпункту 3 пункту 2 Плану заходів із впровадження національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затвердженого розпорядженням КМУ від 14 грудня 2016 року за № 1077р та рекомендацій науково-практичного семінару, проведеного 24 травня 2018 року в місті Києві за участі та сприяння Європейського фонду освіти (далі - ЄФО), Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, інших партнерів та заінтересованих сторін.

Керівництво, як інформаційно-консультаційний посібник, призначене для вирішення таких завдань:

- Роз'яснення ключових термінів та понять, підходів, порядку та процедури розроблення професійних стандартів (далі – ПС), вписаних у Методиці розроблення професійних стандартів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 (далі – Методика) та Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженому постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 (далі-Порядок).
- Ознайомлення користувачів різного рівня профільної підготовленості із основними подіями у сфері професійної стандартизації та розвитку професійних кваліфікацій.
- Наведення конкретних прикладів, найбільш проблемних робочих питань та відповідей на них, які виникатимуть у розробників проектів ПС на різних етапах їх формування, погодження, громадського обговорення та затвердження.
- Популяризація в країні нового напрямку професійної стандартизації, ознайомлення з очевидними зисками та можливими ризиками від запровадження цього інноваційного підходу.
- Проведення навчання потенційних розробників ПС тощо.

Зазначимо, що Керівництво носить виключно інформаційно-консультаційний характер, та не є нормативним чи іншим документом регуляторного характеру.

Керівництво зорієнтоване на широке коло користувачів різного рівня ознайомлення із питаннями розроблення ПС, розробників їх проектів, розробників стандартів освіти та елементі майбутніх стандартів оцінювання

результатів навчання, представників роботодавців, їхніх об'єднань, професійних асоціацій та інших заінтересованих сторін, умотивованих до переходу на визнані у світі підходи щодо компетентнісних описів професійної (трудової) діяльності.

Проект Керівництва пройшов експертне обговорення у фокус-групах серед стейкхолдерів у м.м. Харкові, Запоріжжі, Миколаєві, Сумах та Львові, був запропонований для ознайомлення в мережі Internet, після чого був доопрацьований за виказаними (виписаними) пропозиціями та зауваженнями.

Проект Керівництва було розглянуто на науково-практичному семінарі, проведеному 24 вересня 2018 року в місті Києві за участі та сприяння Європейського фонду освіти (далі - ЄФО), Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, інших партнерів та заінтересованих сторін, та доопрацьовано за узгодженими зауваженнями та пропозиціями.

Керівництво схвалено та рекомендовано до практичного застосування Рішенням Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та запровадження Національної рамки кваліфікацій (протокол №_ від _ жовтня 2018 року).

Керівництво підготовлене національним експертом ЄФО, членом Міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та запровадження Національної рамки кваліфікацій Сергієм Мельником за сприяння старшого спеціаліста з кваліфікацій ЄФО Ар'єна Дея, міжнародного експерта ЄФО Відмантаса Тутліса та інших стейкхолдерів і партнерів.

Зміст

1. Загальні положення

1.1. Введення у світ професій.

1.2. Професійна стандартизація

1.3. Коротка інформація про створення та використання професійних стандартів у світі.

1.4. Останні події відповідного спрямування в Україні.

1.5. У чому полягає відмінність ПС від кваліфікаційних характеристик?

1.6. Для чого ПС потрібні пересічним громадянам, роботодавцям, працівникам, молоді, владі та іншим учасникам процесів на ринку праці та ринку освітніх послуг?

1.7. Терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження, затвердження та запровадження на практиці вітчизняних ПС.

1.8. Основні методологічні підходи з розроблення ПС

1.8.1. Методологія, заснована на аналізі робочого місця (посади)

1.8.2. Методологія, заснована на розробленні навчальних програм за певним видом професійної (трудової) діяльності (DACUM).

1.8.3. Метод, заснований на функціональному аналізі.

1.8.4. Змішаний метод аналізу професійної діяльності.

2. Підходи та процедура розроблення, погодження та затвердження ПС.

2.1. Хто може бути розробником проектів професійних стандартів (далі- Розробник)?

2.2. Етапи розроблення, погодження та затвердження ПС

2.2.1. Прийняття рішення про розроблення проекту ПС, подання та реєстрація заявки на його розроблення.

2.2.2. Формування робочої групи та підготовка проекту ПС

Фунціональний аналіз (ФА)

1 етап (крок) ФА. Збір первинної інформації.

2 етап(крок) ФА. Формування переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі функціонального аналізу.

3 етап (крок) ФА. Проведення експертного опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення їх переліку.

4 етап (крок) ФА. Формування остаточного переліку трудових функцій та перелік предметів і засобів праці, необхідних для їх виконання.

5 етап(крок) ФА. Визначення професійних компетентностей, знань, умінь та навичок за кожною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

6 етап (крок) ФА. Формування проекту ПС.

2.2.3. Громадське обговорення, перевірка та затвердження професійного стандарту.

Використана література

1. Загальні положення

1.1. Введення у світ професій.

Беззаперечним фактом є те, що професійна стандартизація як групування занять, робочих місць, посад, видів роботи, їх категорій тощо виникла в період появи перших професій людства. Дійсно, професійна діяльність землероба, воїна, коваля, ремісника, перекупника та ін., потребувала регулювання обсягів та якості робіт, особистісних (вік, здоров'я, стать тощо) та професійних (вміння, навички, здатність, здібність) вимог. За різними оцінками учених-професіологів за останні 5 тисячоліть у світі застосовувалося більш як 300 тис. професій (занять, видів робіт). За їх обрахунками на сьогодні наявними є близько 100 тис. професійних позицій, щорічно створюється більше 600 нових занять, а зникає (інтегрується, "відмирає", "розпадається") близько 500 застарілих.

Підвалинами теперішньої професійної стандартизації стали розробки 20-х років ХХ ст., здійснені експертами Міжнародної організації праці. Хоча окремі первинні (примітивні) професійні описи (переліки, реєстри, описи занять тощо) були розроблені ще в 1850-1870 рр. (Велика Британія, США, Австралія, Німеччина та ін.).

Слід зазначити, що у зарубіжній та міжнародній практиці професійну належність описують двома поняттями – "заняття" (occupation), під яким розуміють будь-який вид діяльності (зокрема й ту, що не потребує спеціальної підготовки (наприклад, волонтери), та "професія", обов'язковою ознакою якої є наявність певного рівня кваліфікації та професійної підготовки.

Узагальненою дефініцією терміну "професія" за різними зарубіжними та міжнародними джерелами виступає – а) вид трудової діяльності (робота), заняття, які вимагають відповідної підготовки, кваліфікації [1]; б) взаємопов'язаний набір завдань та здатностей (компетенцій), призначених для виконання певної роботи в організації або компанії [2]; в) сукупність необхідних для виконання трудових завдань знань, вмінь, навичок, системи цінностей і установок, які здобуваються в процесі навчання і роботи у відповідній сфері трудової діяльності [3]; здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи [4].

Спеціалізацію професії пов'язано як із певною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так із вироблюваною продукцією чи наданими послугами, що відповідає деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

Найменування професії визначається характером і змістом роботи або службовими функціями, застосуванням засобів та /чи предметів праці. У міру розвитку продуктивних сил суспільства, використанням більш досконалих знарядь праці та технології виробництва, виникнення нових видів економічної діяльності та галузей науки поглиблюється розподіл праці та її описання. У зв'язку з цим у межах професій, встановлених за виробничою ознакою (наприклад, металург, гірник, будівельник тощо), виділяються спеціалізовані професії, тобто професійні назви робіт: газівник доменної печі, грануляторник доменного шлаку, гірник очисного забою, гірник з ремонту гірничих виробок, машиніст бетоноукладача, бетоняр тощо. Науково-технічним прогресом обумовлено "відмирання" деяких застарілих та поява нових професій. Наприклад, з появою землерийних машин скасовується професія землекопа та поширюється нова – машиніст екскаватора; із застосуванням у вугільних шахтах замість врубових машин комбайнів різної модифікації ліквідуються професії: зарубник, забійник, навалювальник. Багато професій підрозділяються за спеціалізацією: лікар-терапевт, лікар-хірург, лікар-педіатр, слюсар-електромонтажник, слюсар-інструментальник, інженер-конструктор, інженер-технолог, інженер-радіофізик тощо. Номенклатура професій за спеціалізацією постійно змінюється, що потребує змін та підходів у їх регламентації та описуванні. Водночас, у міру впровадження новітніх технологій, засобів механізації та автоматизації, удосконалення організації виробництва, праці та управління, розвитку ринку праці, зростання культурно-технічного рівня працівників формуються уніфіковані робітничі професії (наприклад, слюсар-механік електромеханічних приладів та установок, налагоджувальник технологічного устаткування, оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок тощо), які забезпечують управління технологічними процесами і роботу машин та устаткування. Формування уніфікованих професій, а також розвиток тенденції до суміщення професій (посад, професійних назв робіт) роблять працю більш кваліфікованою, творчою та змістовною, що потребує постійного оновлення професійних знань, умінь та навичок, сприяє більш повній реалізації інтелектуальних можливостей людини [5].

У країнах ЄС також застосовують поняття "професія визначена" (регульована професія), під яким розглядають професійну діяльність чи їх сукупність, доступ до якої, чи робота за якою, прямо чи опосередковано регулюється законами, підзаконними актами чи адміністративними розпорядженнями, які відносяться до професійної кваліфікації [6].

Якісною характеристикою професійної діяльності виступає професійна структура - склад зайнятих за професіями відповідної спеціалізації, яка визначається у кожному конкретному випадку такими чинниками: характером виробництва, його змістом, складністю та обсягами робіт. Номенклатура професій працівників за відповідними їх спеціалізаціями може бути як широкою, так і вузькою.

Широка номенклатура професій працівників характерна для підприємств із повним циклом виготовлення складних машин, обладнання (верстатобудівні, авіаційні, автомобільні заводи тощо). Практика свідчить про те, що, наприклад, на верстатобудівному заводі діють такі види виробництв, як заготівельне, ливарне, інструментальне, металообробне, термічне, складальне, пакувальне тощо із включенням до них також структур, які виконують організаційно-управлінські функції та надають послуги основним виробничим дільницям. Тому до складу професійної структури підприємства входить велика номенклатура професій за видами діяльності та спеціалізації, у т.ч. керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників. Наприклад, такі професійні назви робіт, як "Головний конструктор", "Головний технолог", "Інженер-конструктор", "Інженер з нормування праці", "Технік-технолог", "Енергетик", "Оператор комп'ютерного набору", "Секретар-стенографістка", "Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах", "Коваль на молотах і пресах", "Штампувальник", "Слюсар з механоскладальних робіт", "Токар", "Фрезерувальник", "Оператор автоматичних та напівавтоматичних ліній верстатів та установок" тощо характерні для будь-якого машинобудівного підприємства.

Професійна структура характеризується великою динамічністю під впливом науково-технічного прогресу, змін у технології, організації виробництва та праці, а також розвитку ринку праці. Крім того, ефективність виробництва на підприємстві у значній мірі залежить від відповідності наявних професій працівників складності виконуваних видів робіт. На

підприємстві, в економіці регіону, країні в цілому невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили за професійною структурою стає причиною виникнення структурного та циклічного безробіття. Тому питання своєчасної та сучасної підготовки кадрів з урахуванням змін в економіці та на ринку праці, фіксації та врахуванні їх у відповідних стандартах, інструкціях, положеннях тощо вимагають постійного аналізу професійної структури, проведення розрахунків додаткової їх потреби та підготовки кваліфікованих кадрів тощо[5].

1.2.Професійна стандартизація.

До теперішнього часу ці зміни в Україні, як правило, враховуються у відповідних нормативних документах: Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій» (далі-КП), загальному і галузевих довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі-ДКХП).КП визначає місце і роль професійної назви роботи в системі класифікаційного угруповання професій та виконує головну функцію – їх співставлення, в тому числі на міжнародному рівні, за єдиною (подібною) ієрархією. ДКХП за галузевою (професійною) ознакою групує кваліфікаційні характеристики, які описують завдання, обов'язки, кваліфікаційні вимоги та перелік необхідних знань, в певних випадках права та приклади робіт, виділяють окремі категорії за певною професією, посадою чи професійною назвою роботи, необхідні для виконання працівником робіт за відповідним робочим місцем чи займаною посадою. Слід зазначити, що у світі вже давно перейшли на нові підходи щодо професійної стандартизації, зважаючи, перш за все, на динамічні зміни у сфері працевикористання та переорієнтації на головний ресурс праці – працівника.

Серед зарубіжних (міжнародних) практик професійної стандартизації застосовуються різні підходи щодо визначення дефініції терміну «професійний стандарт». Так, ПС нового типу це: а) показники компетентності у певних професіях і родах занять. Вони встановлюються державою та визначають те, чи може та або інша особа займатися конкретним видом діяльності, родом занять чи обіймати відповідну професію (посаду) (займати відповідне робоче місце) [7]; б) показники компетентності у певних професіях і родах занять. Вони можуть встановлюватися державою (через законодавство та нормативне регулювання) або професійним органом. Встановлені законом професійні стандарти часто мають силу «ліцензії на

ведення практики» та визначають, чи може та або інша особа займатися конкретним видом діяльності; в) базові та ключові вхідні показники та параметри для описів (дескрипторів) рівнів рамки кваліфікацій та для описів (дескрипторів) повних і часткових (неповних) кваліфікацій (кваліфікаційні стандарти), які дозволяють встановити ступінь відповідності роботи, яка здійснюється працівником, відповідним вимогам, та мають вигляд набору типових професійних характеристик, притаманних тій діяльності, яку особа виконує в межах конкретної професії [8]; г) документ, який встановлює визначені професійною кваліфікацією вимоги до знань, вмінь, навичок, досвіду, системи цінностей і особистих якостей [3]; д) перелік усіх відповідностей на певну посаду (робоче місце), та перелік необхідних вмінь (здатностей (компетенцій) для досягнення поставлених завдань та отримання визначених результатів [1].

Закон України «Про освіту» дає подібне до зарубіжних (міжнародних) аналогів визначення ПС – «затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій».

Зарубіжний досвід свідчить про те, що ПС бувають запозиченими (взяті з інших, у т.ч. зарубіжних чи міжнародних професійних стандартних систем без будь-яких виправлень), застарілими (замінені новими ПС, але з певних причин все ще застосовуваними), обробленими (запозичені з інших професійних стандартних систем, змінені за узгодженням з організаціями, які регулюють ПС, без порушення вимог щодо розробки ПС), оригінальними (розробленими організаціями, які регулюють ПС, без прямого посилання на будь-які чинні ПС), реформованими (запозичені ПС, які реформовано для апробації (запровадженні) в загальнодоступному форматі для нового сектору економіки чи професії у той момент, поки всі компоненти оригінальних ПС зберігаються) [9].

1.3. Коротка інформація про створення та використання ПС у світі.

Місцем «народження» опису професійної діяльності за компетентнісним підходом вважаються США, де окрім іншого, наприкінці п'ятидесятих років минулого сторіччя була реалізована вдала спроба виміру професійних компетентностей вчителів шкіл. У подальшому лідерство в незалежному оцінюванні компетентностей через результати навчання, підготовці кадрів за

заданими ринком праці стандартами (індикаторами) захопили Шотландія та Англія. За ними послідували країни британської співдружності (Австралія, ПАР, Нова Зеландія, Шрі-Ланка, Ботсвана, Маврікій тощо). Паралельно, запровадження компетентнісного підходу стало активно відбуватися у країнах Латинської Америки та ЄС. За станом на початок 2018 року розроблення професійних стандартів на компетентнісній основі набуло (набуває) поширення серед більш як 150 країн світу.

Зазначимо, що у різних країнах по різному організована розробка, узгодження, супроводження та зміна (заміна) професійних стандартів. Вона коливається в межах від повного монопольного впливу на розвиток професійно-стандартизаційної сфери з боку держави – до повної ліберизації цього процесу, його передаванням соціальним партнерам. Досвід Великої Британії, США, Німеччини, Австралії та багатьох інших країн світу свідчить про те, що найбільш оптимальним є збалансованість участі державних інституцій та соціальних партнерів у цьому вкрай важливому процесі, направленому на досягнення ефективної підготовки кадрів та високої продуктивності праці, заснованих на підтриманні оптимального рівня компетентності працівника.

1.4. Останні події відповідного спрямування в Україні.

У країні за останні роки сформована законодавчо-нормативна база для розвитку Національної системи кваліфікацій, прийнята Національна рамка кваліфікацій (далі-НСК), документи та інструментарії, що регулюють визнання результатів освіти, отриманих неформальним шляхом, законодавчо закріплені ключові норми та положення НСК (Закон України «Про освіту» (Національне агентство кваліфікацій, типи кваліфікацій (повна та часткові, освітні та професійні), НСК, Галузева рамка кваліфікацій, кваліфікаційні центри тощо), порядок та методика з розроблення професійних стандартів (Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 (далі – Методика) (<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>), Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 (далі-Порядок)) тощо (Кодекс законів про працю України, Закон України "Про оплату праці", "Про професійний розвиток працівників", "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 "Про затвердження Порядку

розроблення та затвердження професійних стандартів", від 23 листопада 2011 року № 1341 "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" тощо).

За останні 5 років в Україні розроблено та запроваджено Федерацією роботодавців України на корпоративному рівні близько 80 професійних стандартів. За станом на 01.08.2018 року відповідно до Порядку суб'єктами перевірки (Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України, інші суб'єкти перевірки, створені в установленому порядку) зареєстровано близько 70 заявок на розроблення професійних стандартів національного рівня.

За останні 5 років об'єднаннями роботодавців було створено 6 галузевих рад з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій, першою з яких стала Галузева рада з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій Федерації металургів України. Останнім часом активізувався процес створення в країні нових галузевих рад.

1.5. У чому полягає відмінність ПС від кваліфікаційних характеристик?

Ключові відмінності у змісті, структурі, призначенні та напрямках застосування професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик наведені в Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Співставлення ключових характеристик професійних стандартів і кваліфікаційних характеристик.

Ключові характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
1. Основне призначення	Опис вимог до діяльності працівників за займаними	Опис компетентнісних вимог до працівників, того, що від них очікується, та що вони повинні якісно, в обов'язковому порядку у

	посадами (робочими місцями)	визначених обсягах та термінах виконувати в своїй роботі та/чи у певному виді професійної (трудової) діяльності
2. Структура	Розділи «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках – «Права та повноваження», «Приклади робіт»	Складається із 7 деталізованих розділів: 1.Загальні відомості професійного стандарту. 2.Навчання та професійний розвиток. 3. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність. 4.Загальні компетентності. 5.Перелік трудових функцій. 6.Опис трудових функцій (трудова функція; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички). 7. Інформація про розроблення та затвердження професійного стандарту.
3. Актуальність	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик більше половини є застарілими, та такими, що не переглядалися більше 10 років.	Відповідають потребам ринку праці в кваліфікаціях. Переглядаються, як правило, кожні 5 років.
4. Зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій	Відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів,	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для

	<p>класів, рангів і т.п.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, відсутній функціональний розподіл компетентностей між частковими кваліфікаціями (так звана кваліфікаційна додана вартість).</p>	<p>розроблення стандартів оцінювання результатів навчання.</p>
<p>5. Перехід до стандартів освіти</p>	<p>Зміст кваліфікаційних характеристик в узагальненому вигляді без розподілу на складники, без застосування комбінованого компетентнісного підходу, може використовуватися для розроблення стандарту освіти у край обмеженому та типізованому вигляді.</p>	<p>Одиниці професійного стандарту (трудові функції) у більшості випадків співпадають із навчальними модулями, вимогами до необхідних знань, умінь та навичок, зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій.</p>
<p>6. Зв'язок із</p>	<p>Дуже</p>	<p>Прямий зв'язок, зорієнтований на</p>

ринком праці та потребою роботодавців у кваліфікаціях.	опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці, зарегламентована та бюрократизована процедура розроблення, перегляду та затвердження	формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту ПС найбільш досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудової) діяльності та пріоритетних та інноваційних підприємств певного виду економічної діяльності.
7. Доступність	Досить низька. Відсутній централізований зведений банк кваліфікаційних характеристик, їх електронних версій.	Порядком передбачено формування окремих реєстрів ПС (за станом на 15.08. 2018 року створено Реєстр професійних кваліфікацій, розміщений на сайті Мінсоцполітики України (https://www.msp.gov.ua/news/15747.html)), а статтею 38 ЗУ «Про освіту» - ця функція закріплюється за Національним агентством кваліфікацій.

1.6.Для чого професійні стандарти потрібні пересічним громадянам, роботодавцям, працівникам, молоді, владі та іншим учасникам процесів на ринку праці та ринку освітніх послуг?

Перехід на застосування у повсякденній практиці професійних стандартів має велику кількість переваг та зисків у порівнянні з ризиками та недоліками. Серед останніх можна назвати складність у переході на нові підходи, суттєві зміни організаційно-методичного характеру в зміні діяльності для більшості стейкхолдерів, відносно велика витратність розроблення професійних стандартів. Переваги та зиски для ключових стейкхолдерів наведені у Таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Призначення професійних стандартів. Зиски та користь заінтересованим сторонам від їх застосування.

Стейкхолдери	Зиски та призначення
<p>Центральні та регіональні органи виконавчої влади</p>	<p>Перехід на застосування ПС у поточній роботі дозволить:</p> <ul style="list-style-type: none"> -заощаджувати кошти державного та регіональних бюджетів через ринкову ліберизацію та юридичну відповідальність за формування, розміщення та виконання державного (відомчого сегменту державного, регіонального) замовлення на підготовку кадрів; - оптимізувати мережу державних закладів освіти шляхом поступового передавання функції оцінювання та визнання (присудження, присвоєння) професійної кваліфікації незалежним кваліфікаційним центрам, які отримуватимуть акредитацію у Національному агенстві кваліфікацій (колегіальному органі), визнання ними результатів навчання, отриманих здобувачами через неформальну освіту та інформальне навчання ; - залучати додаткові ресурси та перерозподіляти бюджетні кошти на підготовку кадрів до найбільш ефективних провайдерів освітніх послуг в реальному секторі економіки, в тому числі шляхом створення

	<p>корпоративних університетів; - більш ефективно проводити децентралізацію управлінських функцій у сфері професійної підготовки шляхом формування (створення) державно-приватних професійних хабів.-</p>
<p>Роботодавці, їх об'єднання, професійні спілки, професійні асоціації та інші громадські організації</p>	<p>ПС застосовуються при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - визначенні вимог до загальних, ключових та професійних компетентностей, у тому числі знань, умінь та навичок, якими повинні володіти працівники для заняття відповідних посад чи робочих місць; - створенні умов для професійного розвитку працівників, формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі шляхом проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, визнання та підтвердження результатів неформального навчання; - підвищенні якості, продуктивності та престижності праці працівників, впливу на формування вимог до виробництва продукції та/чи надання послуг; - кваліфікаційному підборі, відборі та розстановці кадрів, стажуванні, атестації (сертифікації) працівників; - організації та нормуванні праці, тарифікації робіт у професійно-кваліфікаційному розрізі тощо; - розробленні нормативних актів роботодавця, в тому числі стандартів (інструкцій, положень

	<p>тощо) з управління персоналом підприємства(організації, установи);</p> <ul style="list-style-type: none"> - групування (для співставлення) професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві (в організації, установі) за рівнями Національної рамки кваліфікацій. <p>ПС дозволяють роботодавцеві:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заощаджувати на витратах на професійне зростання працівників шляхом суттєвого скорочення збитків на «донавчання» нових працівників – випускників закладів освіти, реалізацію власних програм професійного навчання на виробництві за визнаними на національному рівні професійними кваліфікаціями; - самостійно прогнозувати потребу в професійних кваліфікаціях, планувати траєкторії професійного розвитку персоналу, справедливо та прозоро розподіляти винагороду за результати роботи відповідного рівня кваліфікації; - мати можливість підбирати та розподіляти кадри з визнаними професійними кваліфікаціями, отриманими через визнання результатів неформальної освіти (профільного стажу роботи).
<p>Провайдери освітніх послуг, сфера підготовки кадрів у цілому тощо</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ПС є базою для розроблення, перш за все, професійно орієнтованих освітніх програм/стандартів освіти та навчально-методичних матеріалів, заснованих на компетентнісній основі, для всіх форм і видів освіти, в тому числі для навчання

працівників на виробництві, на робочих місцях.

- ПС виступають єдиною базою для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння (присудження) здобувачам професійних кваліфікацій, незалежного оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти. Це новий для країни напрямок стандартизації, який передбачає, окрім іншого, й перехід на його засади наявних різнопланових систем оцінювання (моряків, медиків, правників, педагогів, аудиторів, архітекторів тощо).

-Проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб, неможливе без наявності стандартів нового типу.

- Формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, неформальне чи інформальне (спонтанне) навчання) їх отримання. Завдяки ПС з'являється можливість створення умов для визнання професійних кваліфікацій громадян країни незалежно від місця та часу їх надбання. Це в свою чергу створить здорову конкуренцію за клієнтів серед провайдерів освітніх послуг.

- ПС стануть практично першими інформаційними посібниками

	<p>массового використання під час професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних.</p>
<p>Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій, працівники, незайняті та інші категорії населення</p>	<p>Від запровадження професійних стандартів у потенційних та наявних здобувачів професійних кваліфікацій, працівників, незайнятих та інших категорій населення з'являються можливості:</p> <ul style="list-style-type: none">- прозоро та незалежно визначати свій фактичний професійний рівень, більш об'єктивно планувати власну кар'єру та професійне зростання;- визнання надбаних професійних компетентностей, отриманих через неформальну освіту (стаж роботи) чи самоосвіту;- отримання професійних кваліфікацій, які визнаються за кордоном, розроблених на підставі міжнародних стандартів, що дозволить спрощувати працевлаштування за межами країни чи на спільних підприємствах /іноземних компаніях в Україні;- урахування попередніх професійних кваліфікацій, комбінування трудової діяльності та навчання, отримання (присудження) часткових професійних кваліфікацій та їх поступового (виходячи з виробничої та професійної необхідності)

	накопичення для отримання повної професійної кваліфікації.
--	--

1.7. Терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження, затвердження та запровадження на практиці вітчизняних ПС.

Вид професійної діяльності - сукупність видів трудової діяльності, що мають спільну інтеграційну основу та передбачають подібний перелік компетентностей (здатностей) для їх виконання.

Слід зазначити, що вид професійної діяльності у більшості випадків включає групи професій, окремі професії, професійні назви робіт (посади), які мають спільну ключову мету в своїй діяльності та інтегровані за подібними ознаками. За принципами функціонального аналізу - це його перший крок, коли визначається головна функція(ключова мета) професійної діяльності на рівні виду чи підвиду економічної діяльності, в окремих випадках, крупного підприємства. Наприклад, для працівників закладів ресторанного господарства – це приготування та відпуск страв, кулінарних виробів та напоїв, для педагогів початкових класів - організація навчально-пізнавальної діяльності, виховання та розвитку учнів початкової школи, для оцінювачів професійних кваліфікацій - проведення оцінювання професійної кваліфікації осіб щодо їх відповідності встановленим стандартизованим вимогам та/чи можливості подальшого працевлаштування на ту чи іншу посаду (робоче місце) у різних видах економічної (професійної) діяльності тощо.

Вид трудової діяльності - складова частина виду професійної діяльності, сформована цілісним набором трудових функцій та необхідних для їх виконання компетентностей.

За принципами функціонального аналізу – це його другий крок, коли із головної функції виділяються основні та базові (трудові дії), що дозволяє їх формувати за подібністю в окремі професії та/чи професійні назви робіт у залежності від останніх (на момент розроблення професійного стандарту) вимог до компетентностей працівників. Для нашого прикладу у працівників закладів ресторанного господарства видом трудової діяльності виступатиме приготування страв, педагогів початкових класів – виховання учнів, у оцінювачів професійних кваліфікацій – підготовка інструментарію оцінювання професійної кваліфікації за певним спрямуванням тощо.

Загальні компетентності - універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи.

Серед широкого загалу таких компетентностей можна виділити:

уважність; розвинена зорова та слухова пам'ять; емоційна стійкість; стресостійкість; відповідальність; розвинена орієнтація в просторі; здатність до адаптації; здатність діяти в нестандартних ситуаціях; здатність працювати в команді; запобігання конфліктним ситуаціям; здатність відповідально ставитися до професійної діяльності; володіння професійною лексикою; дотримання професійної етики; здатність прогнозувати результати діяльності тощо.

Кваліфікація - визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання).

Звертаємо увагу на те, що у цьому Керівництві розглядаються виключно професійні, а не освітні кваліфікації. Крім того, важливим для користувачів Методики розроблення професійних стандартів (далі – Методика) та Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів (далі – Порядок) є розуміння поняття «результати навчання». Відповідно до підпункту 22 пункту 1 статті 1 Закону України «Про освіту» «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». Іншими словами, отримання результатів навчання можливе не лише шляхом формальної освіти, а й через неформальну освіту та інформальне навчання, тобто й через досвід роботи та самонавчання.

Кваліфікація повна - повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

Назва повної професійної кваліфікації з позицій її подальшої інтерпретації та зручності в застосуванні на практиці може співпадати із назвою професії, назвою виду (підвиду) трудової діяльності (після прийняття Трудового кодексу України), а в окремих випадках – професійною назвою роботи, наприклад, кондитер, кухар, приготування страв, токарь, зняття металевої стружки, архітектор, розроблення проектів енергозберігаючих будівель, економіст, економіст зі збуту тощо.

Кваліфікація часткова - частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати.

Часткова професійна кваліфікація, як правило, є складовою повної професійної кваліфікації. У випадках, коли часткові професійні кваліфікації виступають як категорії (спеціалізації) до повних професійних кваліфікацій, то вони мають назву додаткових часткових кваліфікацій. Назва часткової професійної кваліфікації, як правило, співпадає з назвою одиниці професійного стандарту (трудової функції). Назва додаткової часткової професійної кваліфікації у більшості випадків дублює назву повної професійної кваліфікації із доданням назви категорії (розряду, класу, рангу тощо) чи споріднену професійну назву роботи. Наприклад, повна професійна кваліфікація «Оцінювач професійної кваліфікації» (проект) містить 4 основні трудові функції (часткові професійні кваліфікації) – «Готувати оцінювання та підтвердження кваліфікації», «Проводити оцінювання та підтвердження кваліфікації», «Забезпечувати зворотній зв'язок та підтримувати процес оцінювання», «Готувати та подавати на затвердження рішення щодо результатів оцінки та підтвердження кваліфікації»; для повної професійної кваліфікації «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» (проект) - 4 часткових професійних кваліфікацій (6 рівень НРК) та 2 додаткові професійні кваліфікації («Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти I категорії» (7 рівень НРК), «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії» (8 рівень НРК)) тощо.

Компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

У цьому контексті слід, перш за все, звернути увагу на те, що викладення вимог до знань, умінь, навичок тощо, необхідних для виконання певних трудових функцій подається у формі динамічної комбінації, тобто інтегровано, а не у відриві окремого компоненту. Наприклад, для досягнення професійної компетентності «Здатність підбирати та готувати столовий посуд і прибори» майбутній повар повинен володіти та демонструвати знання видів та призначення столового посуду та приборів; вимог до якості підготовленого столового посуду та приборів; правил очищення та оброблення різних видів столового посуду та приборів; правил зберігання мийних та дезінфікуючих засобів тощо, уміння користуватися мийними та дезінфікуючими засобами для підготовки кухонного посуду та інвентарю до роботи; дотримуватися інструкцій щодо використання мийних і дезінфікуючих засобів під час підготовки кухонного посуду та інвентарю до роботи; готувати до роботи столовий посуд і прибори з дотриманням правил санітарії та гігієни тощо.

Одиниця професійного стандарту - структурний елемент професійного стандарту, який являє собою розгорнуту характеристику трудової функції, яка є цілісною, завершеною, відносно автономною та значущою для певного виду трудової діяльності.

Як правило, одиниця ПС формує в подальшому освітній модуль та співпадає із частковою професійною кваліфікацією. Наприклад, у ПС на посаду «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» 8 одиниць ПС, «Оцінювач професійної кваліфікації» (проект) - 4, «Аналітик політики» (проект) - 5, «Кухар» - 4, «Інженер конвертерного виробництва» - 6 тощо.

Професійна кваліфікація - визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

Слід зазначити, що у вітчизняному ПС посилення та згадування професійних кваліфікацій носить «відсилочний» до стандарту освіти та стандарту оцінювання результатів навчання характер. Тобто у ньому вписуються виключно вимоги до відповідності компетентностей майбутніх отримувачів (потенційних носіїв) професійних кваліфікацій нормам та положенням певного професійного стандарту. Наприклад, для отримувача повної професійної кваліфікації «Кухар» у професійному стандарті описані трудові функції, професійні та інші компетентності, знання, уміння та навички, необхідні для їх виконання. Шляхи, терміни, інші ресурси, необхідні для їх досягнення (методи, форми та засоби навчання, освітні модулі та програми тощо) визначаються відповідним стандартом освіти, а підходи щодо оцінювання та визнання (інструменти, критерії, порядок, методи, види оцінювання тощо) – стандартом оцінювання результатів навчання.

Професійна назва роботи - певні подібні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи мають бути виконані однією особою. Професійна назва роботи є складовою професії та, як правило, збігається з однією чи декількома трудовими функціями (одинацями професійного стандарту).

Зазначимо, що у Національному класифікаторі України ДК 003 «Класифікатор професій» за станом на 01.08.2018 року із 9002 позицій оцінює 1100 професій, 1517 – посад та 6385 професійних назв робіт.

Професійні компетентності - сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.

Під час розроблення ПС вкрай важливим та складним є перехід від складників трудових функцій до професійних компетентностей, про що буде йти мова в цьому Керівництві нижче.

Професійний стандарт - затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Як зазначалося вище, за останні 5 років в Україні розроблено та запроваджено Федерацією роботодавців України на корпоративному рівні близько 80 ПС. За станом на 01.08.2018 року відповідно до Порядку суб'єктами перевірки (Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України, інші суб'єкти перевірки, створені в установленому порядку) зареєстровано близько 70 заявок на розроблення професійних стандартів національного рівня.

Професія - сукупність подібних видів робіт/занять, що передбачає відповідну підготовку та здобуття певних кваліфікацій.

Як зазначалося вище, на сьогодні в Україні офіційно застосовується близько 1100 професій, з яких майже 80% припадає на робітничі професії.

Розробники професійних стандартів - роботодавці, їхні організації та об'єднання, галузеві (міжгалузеві) ради, професійні асоціації, центральні органи виконавчої влади, наукові установи, інші заінтересовані суб'єкти.

Як уже зазначалося вище, за останні 5 років об'єднаннями роботодавців було створено 6 галузевих рад з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій, першою з яких стала Галузева рада з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій Федерації металургів України.

Останнім часом активізувався процес створення в країні нових галузевих рад. Слід також зазначити, що в країнах-членах ЄС має місце давня та різноманітна практика участі роботодавців та інших стейкхолдерів у формуванні політики професійних кваліфікацій та модернізації сфери підготовки кадрів. На сьогодні там функціонує близько 2600 галузевих рад 4 типів, які, окрім іншого, на 25 - 30% (100% - монопольна участь) переймаються питаннями розроблення професійних стандартів та участі в підготовці освітніх програм.

Суб'єкти перевірки - інституції, які перевіряють проект професійного стандарту щодо дотримання вимог Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів під час підготовки проекту професійного стандарту і відповідності Методиці розроблення професійних стандартів.

На теперішній час в Україні відповідно до Порядку поки що функціонує лише 2 суб'єкти перевірки - Спільний представницький орган сторони

роботодавців на національному рівні та Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України.

Трудова дія - найпростіша трудова операція (робота), яку здійснює працівник для виконання окремої трудової функції.

Звертаємо увагу на те, що у дефініції цього терміну мова йде, перш за все, про найнижчу за класифікаційною ієрархією автономну складову трудової функції, а не про складність (простоту) роботи.

Трудова функція - складова частина виду трудової діяльності, що являє собою інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання.

В окремих методологічних підходах автори виділяють ключову, основні, базові функції та підфункції. Такий підхід застосовується, перш за все, при формуванні Галузевих рамок кваліфікацій та розробці ПС зразу ж для окремого або декількох споріднених видів професійної діяльності, тобто у випадках, де мова йде про форматування десятків повних та сотень часткових професійних кваліфікацій.

Функціональний аналіз - поетапне виявлення і послідовний опис ієрархії трудових функцій у сфері трудової (професійної) діяльності; аналіз трудових функцій, які має бути виконано для досягнення основної мети виду економічної (професійної) діяльності.

Більш детальну інформацію про функціональний аналіз буде наведено нижче.

Наведені вище та інші терміни та поняття, які використовуються у Керівництві, вживаються у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, Законах України "Про оплату праці", "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про професійний розвиток працівників", "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності", постановах Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 "Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів", від 23 листопада 2011 року № 1341 "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій", Національному класифікаторі України ДК 003 "Класифікатор професій", затверженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327, Національному класифікаторі України ДК 009 "Класифікація видів економічної діяльності", затверженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року № 457 тощо.

1.8. Основні методологічні підходи з розроблення ПС

1.8.1. Методологія, заснована на аналізі робочого місця (посади).

Розроблення перших професійних стандартів, наближених до теперішнього їх вигляду, розпочалася в середині минулого сторіччя із застосуванням методу формалізованого аналізу, робочого місця. Його (методу) першовідкривачем вважають Фредеріка Тейлора (1911 рік), розробника принципів «наукового менеджменту». Цей метод набув свого часу широкого застосування у більшості промислово розвинених країн в умовах масового виробництва, низької гнучкості організації його процесів, чіткого розподілу професійних завдань і обов'язків, вимог до їх виконання тощо. Головною метою цього аналізу виступає розподіл роботи і виробничих завдань на їх складові частини (трудові дії та операції), їх вивчення шляхом спостереження та нормуваннятощо, необхідних для отримання деталізованої чи додаткової інформації, яка дозволяла б, окрім іншого, розподіляти персонал за робочими місцями (посадами) чи робочими зонами, формувати навчальні програми, розроблювати та застосовувати на практиці критерії оцінювання результатів роботи за відрядною формою оплати праці та визначення її розмірів.

Не дивлячись на більш ніж «віковий» вік цього методу, достатньо великий обсяг змін, що відбулися в цій царині, методологія, заснована на аналізі робочих місць (посад), застосовується й на сьогодні аналітиками та практиками для виконання конкретних виробничих завдань, в окремих видах економічної та /чи професійної (трудової) діяльності, в тому числі у сфері послуг та адміністрування.

1.8.2. Методологія, заснована на розробленні навчальних програм за певним видом професійної (трудової) діяльності) (DACUM).

Повною протилежністю методу, заснованого на аналізі робочого місця (посади), виступає метод DACUM (одним із розробників підходу виступає відомий американський психолог Девід МакКлелланд), який зорієнтований, перш за все, не на спостережувальну за трудовими процесами роботу, а на експертну камеральну діяльність, направлену на підготовку (визначення) найбільш досвідченими представниками певної професії чи їх групи ключових вимог до знань, умінь та навичок, необхідних пошукачам роботи для її якісного, повного та у відведений час виконання. Іншими словами, це

перший етап (крок) розроблення проекту навчальної програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, який проводиться переважно практиками – професіоналами своєї справи, а не освітянами - теоретиками. Прикладом застосування методу DACUM в українських недавніх реаліях освітньої стандартизації можна було б назвати розроблення проектів освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм за умови залучення до цього процесу кращих вітчизняних представників за професіями чи їх групами.

До переваг цього методу слід віднести те, що він є маловитратним, зорієнтованим, перш за все, на якісну підготовку кадрів, у першу чергу на виробництві та на робочому місці, на безпосереднє розроблення навчальних (освітніх) програм. Крім того, DACUM дозволяє визначати не тільки спеціальні (специфічні) вимоги до професійних компетентностей, а й фактори, що дозволяють додатково підвищувати якість та продуктивність праці (вимоги до загальних знань та умінь (ключових компетентностей), особистісних та комунікативних компетентностей тощо).

На сьогодні метод DACUM та його велика кількість модифікацій набули широкого розповсюдження серед багатьох країн світу. Для українських реалій, коли розроблення ПК тільки набирає обертів, потребує часу і залучення суттєвих матеріальних, інтелектуальних і експертних ресурсів, а попит на кваліфіковані кадри та їх підготовку зростає – застосування цього методу стало б ефективним та доречним, принаймні на перехідний середньостроковий період.

1.8.3. Метод, заснований на функціональному аналізі.

Метод, заснований на функціональному аналізі (далі - МФА), виступає не стільки методом аналізу професії чи їх групи, стільки методичним підходом з визначення головної мети професійної діяльності, яка застосовується, як правило, в декількох (багатьох) видах економічної діяльності, та подальшим розподілом її (професійної діяльності, професії) на основні трудові функції, підфункції, дії, процеси, операції, до тих пір, поки не будуть визначені у чітко сформованій послідовності, їх результати. Це дозволяє в подальшому стандартизувати підготовку, оцінювання, присудження та гнучке використання на практиці часткових та/чи повних професійних кваліфікацій, випитаних локальними чи національними ринками праці.

При проведенні МФА застосовується процес консультацій за кожною позицією (елементом) проекту професійного стандарту із залученням перших керівників, керівників структурних підрозділів, досвідчених працівників певного професійного профілю, в окремих випадках, педагогів з практичної підготовки, майбутніх користувачів та «споживачів» професійних стандартів. Цей метод застосовується в окремих країнах ЄС, Близького Сходу, Південної Америки та пострадянського простору.

1.8.4. Змішаний метод аналізу професійної діяльності.

Багато розробників ПС приходять до думки, що виокремлене застосування однієї із 3 вище приведених методологій має свої переваги та недоліки, але не дозволяє гнучко, оперативно та із малими ресурсними витратами, розроблювати та оновлювати професійні стандарти на догоду більшості стейкхолдерів. Тому цілий ряд країн проводить пошук оптимального «змішування» цих методологій, комбінування підходів, виходячи із поставлених завдань, наявних ресурсів та орієнтиру на застосування попередніх напрацювань. Цей підхід обирають окремі країни пострадянського простору, включаючи й Україну. У стислому вигляді комбінування полягає в наступному: а) за основу береться МФА; б) під час формування трудових функцій та трудових дій використовуються (за наявності) елементи кваліфікаційних характеристик, прописані за компетентнісною мовою, але сформовані із застосуванням методу з аналізу робочого місця (посади); в) при формуванні вимог до знань, умінь та навичок, розподілу необхідних засобів та предметів праці використовуються підходи методу DACUM; г) в усіх випадках для консультацій та експертних обговорень залучається широке коло стейкхолдерів, у тому числі освітян – практиків.

2. Підходи та процедура розроблення, погодження та затвердження ПС.

2.1. Хто може бути розробником проектів ПС (далі- Розробник)?

Пунктом 2 Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 (далі - Порядок), передбачено, що проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, галузевими (міжгалузевими) радами, центральними органами

виконавчої влади, науковими установами, іншими заінтересованими суб'єктами. Таким чином, Порядок не встановлює жорстких обмежень та критеріїв відбору для потенційних розробників, серед яких можуть бути й професійні асоціації, Торгово-промислова палата України, профспілкові об'єднання тощо.

Слід зазначити, що в Україні на законодавчо-нормативному рівні не закріплені підходи щодо порядку та процедури створення галузевих (професійних) рад із розвитку професійних кваліфікацій (назва умовна, далі – ГРПК).

Узагальнення досвіду країн ЄС та більш детальне вивчення питання щодо створення мережі ГРПК в окремих країнах (Естонія, Литва, Хорватія, Велика Британія тощо), дозволяє сформулювати такі рекомендації:

1. Критерії (вимоги) до створення ГРПК:

- охоплення одного конкретного сектору економіки (для міжгалузевої ради – декількох або всіх);
- займається аналізом потенційного розвитку ринку праці та професійних (кваліфікаційних) вимог з метою сприяння розробці відповідної політики;
- виконує вище перераховані завдання шляхом проведення аналізу розвитку ринку праці в межах сектора;
- функціонує як платформа, на якій взаємодіє декілька ключових партнерів – держоргани, об'єднання роботодавців та профспілок, навчальні заклади та наукові установи тощо;
- має чітку управлінську структуру та працює на постійній основі;
- може виконувати свої повноваження як на національному, так і на регіональному рівнях.

2. До складу ГРПК входять:

– в обов'язковому порядку, представники галузевих об'єднань роботодавців, крупних підприємств. Зустрічається представницький принцип відбору

об'єднань роботодавців, коли на їх підприємствах зайнято не менш як 50,0% від загальної частки працівників відповідного виду економічної діяльності. Якщо ця норма не виконується, то відповідна квота заповнюється представниками 10 найбільших підприємств виду економічної діяльності;

– представники профільних центральних органів виконавчої влади або уповноважені ними фізичні чи юридичні особи;

– представники профспілкових об'єднань відповідних видів економічної діяльності;

– представники перших 10 за обсягом підготовки навчальних закладів усіх форм власності, які готують кадри за відповідною професійною групою;

– представники інших зацікавлених сторін (профільних наукових установ, міжнародних чи зарубіжних експертів, професійних та громадських організацій, регіональних об'єднань тощо).

3. Обсяги фінансування діяльності ГРПК залежать від чисельності їх учасників, обсягів виконуваних робіт тощо. Джерела фінансування носять диверсифікований характер, наприклад, за умови дотримання норми, що не менш як 50,0% фінансово-матеріальних витрат покривається роботодавцями (за винятком ситуації, коли основним замовником підготовки кадрів виступає держава, наприклад, за такими напрямками підготовки, як державне управління, правоохоронна діяльність, національна безпека, охорона здоров'я, освітня діяльність тощо).

4. Навчання членів ГРПК основам розроблення професійних стандартів на початковому етапі може здійснюватися в межах виділених коштів державного бюджету у вигляді цільової курсової підготовки та за рахунок підтримки міжнародних партнерів, у т.ч. шляхом друкування та розповсюдження відповідних підручників, брошур та інших профільних матеріалів. У подальшому, це питання вирішується ГРПК за рахунок власних коштів.

5. Факторами успіху діяльності ГРПК в ЄС виступають:

- Орієнтація на потреби виду (видів) економічної діяльності
- Орієнтація на потреби працівників
- Охоплення інтересів малих та середніх підприємств
- Фінансування ГРПК за результатами їх роботи
- Наявність універсального управління та залучення професіоналів (передових керівників)
- Сильне стратегічне партнерство
- Стратегія роботи, зорієнтована на результат.

2.2.Етапи розроблення, погодження та затвердження ПС.

Розроблення проекту професійного стандарту, його погодження та затвердження відбувається за етапами розроблення та затвердження професійних стандартів, визначеними Порядком, а саме:

- 1) Прийняття рішення про розроблення проекту професійного стандарту, подання та реєстрація заявки на його розроблення.
- 2) Формування робочої групи та підготовка проекту професійного стандарту.

Етапи (кроки) функціонального аналізу:

1 етап. Збір первинної інформації.

2 етап. Формування переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі функціонального аналізу.

3 етап. Проведення експертного опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення їх переліку.

4 етап. Формування остаточного переліку трудових функцій та перелік предметів і засобів праці, необхідних для їх виконання.

5 етап. Визначення професійних компетентностей, знань, умінь та навичок за кожною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

6 етап. Формування проекту ПС.

- 3) Громадське обговорення, перевірка та затвердження професійного стандарту.

- 4) Проведення перевірки щодо дотримання вимог цього Порядку під час підготовки проекту професійного стандарту і відповідності зазначеного проекту Методиці (далі - перевірка);
- 5) Затвердження професійного стандарту.

2.2.1. Прийняття рішення про розроблення проекту ПС, подання та реєстрація заявки на його розроблення.

Розроблення ПС започатковується залежно від потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями (посадами), форм зайнятості та умов праці, як правило, за найбільш перспективними, запитуваними видами трудової (професійної) діяльності, професіями (професійними назвами робіт, посадами), які користуються попитом на ринку праці. Можна виділити 3 типи (підходи щодо розроблення) ПС, а саме:

- а) для окремої професії, за якою присвоюється повна кваліфікація;
- б) для групи споріднених професій (професійних назв робіт, посад) у певній сфері професійної діяльності;
- в) для окремих (однієї чи декількох) трудових функцій, за якими присвоюються часткові кваліфікації.

Зміст цих підходів полягає в наступному:

1 підхід. Він зорієнтований на розробку проектів ПС за окремою професією чи групою близьких за змістом, характером і складністю професій, назви яких, як правило, співпадають із назвами повних кваліфікацій до них. Він найбільш зручний для розробки проектів ПС у перехідний період формування нової моделі Національної системи кваліфікацій та найбільш зрозумілий розробникам та користувачам ПС;

2 підхід. Проведення комплексного функціонального аналізу за широким спектром економічної та трудової діяльності, що передбачає розробку проектів ПС за всіма професіями чи комбінаціями трудових функцій, їх перегляд (оновлення, модернізацію, укрупнення професій, робіт, розрядів, інших видів кваліфікаційних категорій тощо) у межах виду (підвиду) економічної діяльності. Цей підхід, з одного боку, є найбільш ефективним та об'єктивним при розробці ПС, так як він виключає можливі дублювання функцій, орієнтується на системний розподіл необхідних для виконання трудових функцій предметів та засобів праці, компетентностей, знань, умінь та навичок. Він, як правило, супроводжує розробку відповідної галузевої рамки кваліфікацій із розширеними та деталізованими описами (дескрипторами) її рівнів. З іншого боку, відповідні роботи потребують суттєвих матеріальних, трудових та часових витрат, що під силу далеко не всім Розробникам;

3 підхід. За цим підходом проект ПС розроблюється за однією чи декількома трудовими функціями, яким в подальшому будуть відповідати часткові кваліфікації. Він повинен застосовуватися, в першу чергу, в умовах виникнення потреби у роботодавців в оновленні частини ПС, викликаного техніко – технологічними змінами, появою нових предметів та засобів праці, підвищенні вимог до окремих компетентностей тощо. Такі ПС, перш за все, зорієнтовані на визнання результатів неформальної освіти, навчання на виробництві, інформального (спонтанного) навчання, та в умовах, коли окремі трудові функції суттєво різняться за складністю (автономією, відповідальністю) трудових дій (операцій).

Слід зазначити, що положення Методики зорієнтовані на розробку проектів ПС за будь – яким з цих трьох підходів.

Для прийняття рішення про розроблення проекту ПС його Розробник вивчає фактичний стан та перспективи застосування виду трудової (професійної) діяльності, потребу (доцільність) в розробленні професійного стандарту.

Для цього Розробник збирає наявну та доступну інформацію за Переліком питань для вивчення фактичного стану та перспектив застосування виду трудової (професійної) діяльності (далі - Перелік питань) згідно з Додатком 1 Методики. Цю інформацію може бути використано під час ухвалення рішення щодо розроблення професійного стандарту та заповнення структури проекту ПС.

Як приклад наведемо загальну інформацію про посади конторських (офісних) службовців у бухгалтерській діяльності.

Загальна інформація

Конторські (офісні) службовці в бухгалтерській діяльності відносяться до розділу 4 Національного класифікатора України ДК 003 "Класифікатор професій" (КП) "Технічні службовці" групи 4121 КП "Реєстратори бухгалтерських даних" ("Конторський (офісний) службовець (бухгалтерія)", "Конторський (офісний) службовець (каса)", "Конторський (офісний) службовець (розрахунок собівартості)", "Конторський (офісний) службовець (аудит)", "Конторський (офісний) службовець (аукціон)", "Нарядник", "Рахівник", "Таксувальник", "Тарифікатор", "Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних" та ін.). На 5 професійних назв робіт, у т.ч. на "Конторського (офісного) службовця (бухгалтерія)" виписана кваліфікаційна характеристика в 1 галузевому випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХП). Бухгалтерська та аудиторська діяльність належить за Національним класифікатором

України ДК 009 "Класифікація видів економічної діяльності" (далі – КВЕД) до секції К, розділу 74, групи 74.1, класу 74.12 та підкласу 74.12.0 "Діяльність у сфері бухгалтерського обліку та аудиту".

Чисельність конторських (офісних) службовців бухгалтерського спрямування.

Орієнтовно в Україні на сьогодні бухгалтерсько-аудиторською діяльністю зайнято близько 300 тис. керівників, професіоналів, фахівців та конторських службовців. У середньому на 1 бухгалтера припадає 50 працівників. Серед розвинених країн світу це співвідношення, як правило, коливається в межах 105 – 130 осіб. Оціночно, в Україні в бухгалтерській сфері зайнято близько 30,0 тис. конторських (офісних) службовців. Це пов'язано, в першу чергу, з низьким рівнем оплати праці «молодших» бухгалтерів у цілому та з відносною "молодістю" цих нових професій (вони були включені до КП у 2000 – 2004рр.).

Умови зайнятості

Умови праці конторських (офісних) службовців у бухгалтерській сфері в більшості випадків є прийнятними. Їх діяльність не підпадає під дію будь-яких негативних та шкідливих для здоров'я чинників. У той же час, рівень оплати праці нижчий у більшості випадків за середній на підприємстві. Оціночно, в Україні середньомісячна заробітна плата цих працівників у 2017 р. становила близько 5400,0 грн., хоча співвідношення максимального її розміру до мінімального коливається в межах 3 – 5 разів, що зумовлено, перш за все, суттєвою міжгалузеву, міжпрофесійною та міжрегіональною диференціацією оплати праці в країні, низьким рівнем ставок у бюджетній сфері тощо.

Підготовка, попит та пропозиція на ринку праці

На вітчизняному ринку праці має місце висока надлишковість працівників, зайнятих бухгалтерською та аудиторською діяльністю. Так, за останні 5 років навантаження на вакансії на офіційному ринку праці з боку безробітних групи "Реєстратори бухгалтерських даних" коливалося в межах 2,5 – 4.0 разів.

Лева частка "заслуг" із досягнення такого рівня "перевиробництва" припадає на діяльність закладів профтехосвіти та коледжів (технікумів).

Перспективи формування попиту

До 2020 р. спостерігатиметься тенденція низького попиту на працівників бухгалтерської сфери, особливо їх керівної ланки, тому що більшість вакансій заповнюються досвідченими фахівцями, а вибирати є з кого. Молоді фахівці без стажу роботи повинні будуть або перекваліфікуватися, або орієнтуватися на працевлаштування до малих підприємств, у сфері підприємництва й торгівлі, де умови та гарантії зайнятості нижчі від середнього рівня. Найбільш обдарованим випускникам у разі "змагання" за вакансії з досвідченими бухгалтерами слід буде переконувати роботодавців як новими знаннями, технологіями аудиту та бухгалтерського обліку, так і своєю відповідальністю, порядністю й креативністю. Серед фінансово-бухгалтерських та економіко-математичних технологій, якими слід володіти потенційним "обіймувачам" високооплачуваних та престижних посад на спільних чи іноземних підприємствах в Україні або за її межами, виділимо:

- бухгалтерське програмне забезпечення – *Intuit Quick Books; Sage Fixed Asset Solution FAS; Sage MIP Fund Accounting;*
- базу даних користувачів і пошукове програмне забезпечення – *Microsoft Access; базу даних Oracle; структуровану мову питань SQL;*
- програмне забезпечення електронної пошти – *Microsoft Outlook.*

Після прийняття рішення про розроблення проекту ПС його Розробник подає (відповідно до пункту 9 Порядку) суб'єкту перевірки заявку на розроблення ПС за формою, наведеною у додатку до Порядку, в якій зазначаються:

- назва ПС;
- вид економічної діяльності за КВЕД-2010 (секція, розділ, група, клас, код і назва професії за ДК 003:2010 (КП));
- контактні дані особи, яка є відповідальною за розроблення проекту ПС;
- орієнтовний строк проведення робіт із розроблення проекту ПС.

Розробникам, перш за все, слід звернути увагу на те, що ця норма передбачає наявність у КП професії, для якої розроблюється ПС. Це досить проблемне питання, виходячи із досвіду країн, які успішно запровадили національні системи кваліфікацій, що включають оригінальні ПС. Їх практика

розроблення ПС на компетентнісній основі та з урахуванням результатів функціонального аналізу, як правило, приводить до появи нових конфігурацій професійних угруповань. Це обумовлено, окрім іншого, ще й тим, що ПС розроблюється не менш як на 5 років, тобто на середню перспективу, а розробці передують глибокий аналіз потреби, вимог та змін у сфері працевикористання відповідного професійноспрямування.

У нашому ж випадку Розробнику до моменту подання заявки на розроблення ПС слід орієнтуватися на проходження процедури внесення відповідних змін та доповнень до КП. Це безумовно ускладнюватиме роботу із впровадження в країні її системи професійних кваліфікацій, перш за все, нового та інноваційного спрямування.

Процедура, підходи та порядок змін у чинних назвах професій, змін у їх кодуванні, скасування застарілих, внесення нових назв професій (посад, професійних назв робіт), інших змін та доповнень до КП регулювалися до травня 2018 року Положенням про ведення Державного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» (ДСТУ 3739-98). За станом на 01.08.2018 року новий проект Положення подано Міністерством соціальної політики України на погодження та затвердження до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

2.2.2. Формування робочої групи та підготовка проекту професійного стандарту.

Відповідно до Методики «...після надходження повідомлення про реєстрацію заявки на розроблення проекту професійного стандарту розробник утворює робочу групу, до складу якої відповідно до Порядку включаються представники роботодавців, їхніх організацій та об'єднань, профспілок, їхніх організацій та об'єднань. До складу групи також можуть входити (за згодою) інші фахівці у сфері економічної діяльності, для якої розробляється професійний стандарт. Також залучаються експерти, фахівці виробничо-технологічного спрямування (керівники, майстри, бригадири, технологи, начальники відділів (цехів) та інших структурних підрозділів тощо), фахівці у сфері управління персоналом, експерти відповідного професійного спрямування (за згодою)».

Слід зазначити, що ця норма дає Розробникам можливість залучати до складу робочої групи (далі - РГ) чи до її діяльності досить широке коло учасників у залежності від складності, диференційованості та структурованості стандартних завдань.

Відповідно до Методики «...перед початком роботи РГ Розробник може організувати для її членів навчання щодо структури, порядку та принципів функціонального аналізу трудових дій/функцій, підходів до описування загальних відомостей та інших складових професійного стандарту, інструментарію для функціонального аналізу (анкет для опитування, форм і таблиць для одержання необхідної інформації) тощо».

Зарубіжний та вітчизняний досвід із формування РГ та висування вимог до їх членів (залучених експертів) досить різноманітний та багатосторонній, а узагальнений його вигляд полягає в наступному:

- залучені експерти з проведення функціонального аналізу за відповідним професійним спрямуванням (в окремих випадках – члени РГ) повинні знати та уміти застосовувати на практиці:

а) працівники виробничо-технологічних основних підрозділів

- технологію виробництва, сучасне обладнання, устаткування, машини та механізми, інструменти, інші засоби та предмети праці;
- трудові функції та дії основних та допоміжних працівників, які зайняті у відповідному виді професійної (трудової) діяльності у певному структурному підрозділі чи на підприємстві;
- зміст державних, міжнародних, галузевих, корпоративних норм, процедур, інструкцій, положень, стандартів, регламентів тощо, які регулюють професійну (трудова) діяльність відповідного спрямування;
- вимоги до кваліфікації працівників, умови їхнього професійного зростання у залежності від успішного виконання поставлених завдань, обсягів та якості результатів роботи, періодичності та умов підвищення кваліфікації, отримання нових повних, часткових, часткових додаткових професійних кваліфікацій, оновлення знань, умінь та навичок за ключовими компетентностями тощо;

б) працівники сфери управління персоналом

- вимоги, що висуваються перед працівниками відповідного виду професійної (трудової) діяльності, в тому числі стосовно стану їхнього

здоров'я, досвіду роботи (загального, управлінського, профільного тощо), рівня освіти, наявних кваліфікацій;

- вимоги до компетентностей працівників відповідного професійного спрямування, чинні стандарти та регламенти (професійні, освітні, оцінювання);
- Члени РГ, залучені експерти з проведення функціонального аналізу за відповідним професійним спрямуванням повинні вміти (повинні бути навченими):
 - приймати участь у складанні плану заходів та здійсненні необхідних процедур з організації та проведення функціонального аналізу;
 - приймати участь у підготовці деталізованих (на основі типових із Методики) опитувальників (анкет), призначених для визначення переліку трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь, навичок, засобів та предметів праці, необхідних для їх (трудових функцій) виконання;
 - проводити опитування (анкетування, інтерв'ювання) профільних працівників підприємств, оброблювати (узагальнювати) його результати;
 - за необхідності консультувати учасників функціонального аналізу щодо змісту та особливостей його інструментарію.

Відповідно до Методики «...перед початком функціонального аналізу трудових функцій робоча група аналізує, узагальнює та вносить до структури проекту професійного стандарту інформацію, у тому числі зібрану за Переліком питань».

Функціональний аналіз (далі-ФА).

Як уже зазначалося вище, функціональний аналіз (далі – ФА) описує не діяльність працівників (це робить кваліфікаційна характеристика), а те, що очікується від працівників, та що вони в обов'язковому порядку повинні якісно, у визначених обсягах та термінах виконувати в своїй роботі та/чи у певному виді професійної (трудової) діяльності.

1 етап (крок) ФА. Збір первинної інформації.

Відповідно до Методики «...на першому етапі функціонального аналізу робоча група збирає інформацію щодо:

трудових функцій, які виконують працівники за певним видом професійної діяльності чи за професією/професійною назвою роботи. Слід відбирати лише ті трудові функції, які виконують працівники саме в цій сфері професійної діяльності чи за професією, а не посадові/робочі завдання та обов'язки, які мають суттєві відмінності на різних підприємствах;

технології виробництва, переліку предметів та засобів праці, обладнання, устаткування, продуктів, матеріалів та інструментів праці, що застосовуються в певному виді професійної діяльності чи безпосередньо за професією;

положень чинних галузевих регламентів, нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості професійної діяльності;

загальних компетентностей (соціальних, комунікативних, особистісних, етичних, екологічних тощо);

професійних компетентностей (специфічних для певної професійної сфери, пов'язаних із спеціальними знаннями у цій сфері);

вимог, які висувуються до знань, умінь, навичок та інших компетентностей працівників;

вимог до працівників певного виду професійної діяльності чи професії щодо рівня кваліфікації, медичних протипоказань для роботи, досвіду роботи, рівня освіти, наявності сертифікатів щодо присвоєння професійних кваліфікацій визнаних кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом, додаткових вимог до виконання трудових функцій тощо».

Слід зазначити, що паралельно з цією роботою треба визначити головну трудову функцію – основну мету професійної діяльності, яка буде включена до «Загальних відомостей ПС». Вона випикується в стислій формі (інтерпретації) за змістом, який найбільш притаманний та характерний професійній діяльності. Наприклад, для професії «Кухар» основна мета професійної діяльності - це «Приготування та відпуск страв, кулінарних виробів та напоїв».

2 етап (крок) ФА. Формування переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі функціонального аналізу.

На **другому етапі** ФА робоча група формує перелік трудових функцій та трудових дій, що входять до них, з використанням інформації, отриманої на першому етапі цього аналізу. Таке формування переліку повинно відбуватися шляхом «розбивання» основної мети професійної діяльності на трудові функції, трудових функцій – на трудові дії тощо за причинно – наслідковою логікою (зв'язком). Тобто робоча група формує перелік трудових функцій, які всі відповідають на питання : «Що повинно бути зроблено для досягнення основної мети професійної діяльності?», перелік трудових дій для кожної

трудової функції, які всі відповідають на питання: «Що повинно бути зроблено для досягнення результатів, описаних у трудовій функції?». Цей підхід є ключовим у ФА, тобто застосовується при визначенні професійних компетентностей, необхідних засобів та предметів праці, знань, умінь та навичок.

Способами групування трудових функцій та трудових дій виступають:

- **лінійний**. Цей спосіб полягає у виділенні частки трудових дій без розподілу їх за періодом виконання, наприклад, керувати, будувати, декорувати тощо;
- **циклічний**. За цього способу показуються чіткі, послідовні етапи виконуваних робіт, наприклад, планування (проектування), розроблення, реалізація, оцінювання;
- **за методами й процесами, що використовуються**. За цього способу - випикується деталізована послідовність виконуваних трудових дій з виділенням застосовуваних методів, наприклад, машинне оброблення та чищення продуктів для їх термічного оброблення; готування їжі на пару;
- **за характером дій та їхнім результатом**, наприклад, підготувати та приготувати м'ясо; підготувати та приготувати рибу тощо;
- **за характеристикою продукції та визначенням якості готової продукції**, наприклад, із застосуванням механізмів збирати полуницю різних розмірів та термінів стиглості; із застосуванням спеціальноо устаткування сортувати (калібрувати) полуницю за встановленими розмірами та термінами стиглості тощо.

Вибір способу групування залежить від виду професійної (трудової) діяльності. Рішення щодо вибору способу групування приймається більшістю голосів членів РГ.

Після проведеної роботи назви трудових функцій разом із трудовими діями, що їх формують, вносяться до переліку трудових функцій і трудових дій, що входять до них, за формою, наведеною у Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Приклад формування переліку трудових функцій і трудових дій, що входять до них, взятий із ПС посади «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» (це перший ПС в Україні, визнаний на національному рівні. Його затверджено наказом Мінсоцполітики України від 10 серпня 2018 року за № 1143 (<https://www.msp.gov.ua/news/15747.html>))

№ з/п	Трудові функції	Трудові дії
1	Планування і здійснення освітнього процесу	вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу

		дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі
		планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування динаміки розгортання змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя
		організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу
		здійснення педагогічної діагностики учня
		здійснення освітнього процесу
		проведення консультацій із зацікавленими сторонами
....	
		-

3 етап (крок) ФА.Проведення експертного опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення їх переліку.

На **третьому етапі** ФА робоча група проводить експертне опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції (трудовах дій) з метою можливого доповнення цього переліку.

Оцінювання трудових функцій (трудовах дій) проводиться за шкалою згідно з Таблицею 2.2.

Таблиця 2.2.

Шкала оцінювання трудових функцій (трудовах дій)

Частота використання	Важливість трудової функції (трудовах дії)		
	не дуже важлива	важлива	дуже важлива
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць або рідше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

Результати оцінювання трудових функцій експерти зазначають у Таблиці 2.3.

Опитування експертів проводиться за допомогою анкети № 1. Зразки анкет № 1 та № 2 наводяться у додатку 2 до Методики.

Таблиця 2.3

Результати оцінювання трудових функцій та трудових дій за посадою «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

№ з/п	Трудові функції	Трудові дії	Оцінка значущості трудової функції (бал за шкалою оцінювання трудових функцій)
1	Планування і здійснення освітнього процесу	вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу	6
		дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього	5

		процесу в початковій школі	
		планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування динаміки розгортання змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя	8
		організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу	6
		здійснення педагогічної діагностики учня	8
		здійснення освітнього процесу	9
		проведення консультацій із зацікавленими сторонами	2

За результатами опитування члени РГ зводять за кожною трудовою функцією значення оцінок трудових дій та розраховують середній бал як середнє арифметичне за всіма оцінками експертів.

Наприклад, якщо три експерти оцінили трудову функцію відповідно 4, 5 та 6 балами, то середнє арифметичне становитиме 5 балів ($4 + 5 + 6 = 15 : 3$). Усі трудові дії та трудові функції, оцінені 0-2 балами, вважаються для проекту професійного стандарту несуттєвими та не включаються до нього. У складних виробничих процесах несуттєвими можуть бути трудові функції, що мають 3,

4 чи 5 балів. "Прохідний" бал шкали члени РГ визначають шляхом голосування. У нашому прикладі трудова дія «Проведення консультацій із зацікавленими сторонами» була оцінена експертами в середньому в 2 бали, що слугувало її виключенню із складників саме цієї трудової функції.

4 етап (крок) ФА.Формування остаточного переліку трудових функцій та перелік предметів і засобів праці, необхідних для їх виконання.

На четвертому етапі ФА РГ формує остаточний варіант переліку трудових функцій шляхом їх послідовного («від найпростішої до найскладнішої») розміщення. Після цього для кожної трудової функції визначається перелік предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій (Таблиця 2.4).

Для робітничих професій (за потреби) перелік предметів і засобів праці (обладнання, устаткування, продукти, матеріали та інструмент), необхідних для виконання трудових функцій, може бути деталізовано.

Для цієї роботи використовується інформація, **отримана на першому етапі ФА.**

Таблиця 2.4

Приклад визначення переліку предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій за посадою «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

№ з/п	Трудові функції	Необхідні предмети праці	Необхідні засоби праці
1	Планування і здійснення освітнього процесу	Нормативні документи, підручники, навчальні та методичні посібники, вказівки, рекомендації в паперовій та електронній формі	Персональний комп'ютер (далі – ПК), інші засоби оргтехніки (далі – ЗО), засоби наочності, педагогічні програмні засоби (ППЗ)

2	Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів в освітньому середовищі і родині	Методичні посібники, рекомендації, настанови, інструкції, навчальні посібники, персональна інформація про учнів та їхніх батьків (осіб, що їх замінюють), підручники. наочні та віртуальні засоби навчання	Наочні та віртуальні засоби навчання
3	Створення освітнього середовища	Рекомендації, інструкції, навчальні посібники та інші матеріали щодо правил безпеки життєдіяльності, протипожежної безпеки, шкільних санітарно-гігієнічних норм	ПК, ЗО, засоби пожежогасіння, аптечка, індивідуальні засоби звукового інформування про небезпеку
4	Рефлексія та професійний саморозвиток	Методичні вказівки, рекомендації, керівництва, настанови, інструкції, навчальні посібники, спеціальна наукова література з	ПК, ЗО

		питань педагогічної діяльності, нових інноваційних підходів та методів у навчанні, самоаналізу та самовдосконалення	
5	Проведення педагогічних досліджень	Методичні вказівки, рекомендації, керівництва, настанови, інструкції, спеціальна наукова література з питань педагогічної діяльності, інноваційних підходів та методів у навчанні	ПК, ЗО
6	Надання методичної допомоги колегам з питань навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти	Методичні рекомендації, інструкції, навчальні та навчально-методичні посібники, підручники	ПК, ЗО, наочні та віртуальні засоби навчання, навчальні та розвивальні ігри
7.....	Узагальнення власного педагогічного досвіду та його презентація педагогічній спільноті	Методичні вказівки, рекомендації, настанови, інструкції, спеціальна наукова	ПК, ЗО

		література з питань педагогічної діяльності, інноваційних підходів та методів у навчанні	
--	--	--	--

Під час проведення експертного опитування щодо переліку предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій, РГ використовує анкету № 2, наведену в Методиці.

5 етап (крок) ФА. Визначення професійних компетентностей, знань, умінь та навичок за кожною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

На п'ятому етапі ФА РГ одночасно визначає для кожної трудової функції орієнтовну приналежність (віднесення) до того чи іншого рівня Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) та форматує із трудових дій професійні компетентності, знання, уміння та навички за кожною компетентністю, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Орієнтовна приналежність до рівнів НРК формується із відповідності визначених РГ знань, умінь та навичок дескрипторам (описам) певних рівнів НРК, виписаним у Національній рамці кваліфікацій, затвердженій постановою КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій".

На цьому ж етапі ФА проводиться попереднє кодування (шифрування, позначення тощо) усіх компонентів ПС (трудова функція, професійні компетентності, знання, уміння та навички). У світовій практиці застосовуються різні підходи до визначення кодів, серед яких переважають літеро-цифрові позначення, розширення кодів видів економічної діяльності, груп занять, загальна кодифікація реєстрів стандартів та кваліфікацій тощо. Рішення щодо вибору кодування в проекті ПС приймається РГ.

Під час визначення професійних компетентностей для трудових функцій членам РГ рекомендується використовувати такі критерії:

- назва має бути чіткою, стислою, неповторюваною та зрозумілою. Назва професійної компетентності може відповідати назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Одним із критеріїв подібності трудових дій є близькість значень середніх балів, отриманих за оцінюванням експертів на 3 етапі ФА;

- викладення змісту назви повинно давати відповідь на запитання «Що здатний працівник робити при виконанні трудової функції?» чи «Яку здатність він може продемонструвати (підтвердити), щоб переконати спостерігачів у його спроможності виконувати певну трудову функцію?». Виходячи з цього, назва компетентності починається із стверджувальних дієслів (здатен - розроблювати, готувати, захищати, знімати тощо);

- професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема у разі її використання надалі під час розроблення освітньої програми/стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання. Визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій (наприклад, компетентності "керувати підлеглими", "надавати консультації клієнтам", "взаємодіяти з партнерами" не варто застосовувати через їхню неконкретність і складність (неможливість) розробити критерії (нормативи) оцінювання або через відсутність результатів навчання за ними).

Для визначення та формування професійних компетентностей у проекті ПС використовуються матеріали, отримані **на першому етапі** ФА.

Після цього для кожної трудової функції робоча група визначає перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій.

Таблиця 2.6.

Приклад формування професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій за посадою «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

Код	Трудові функції	Трудові дії	Професійні компетентності
А	Планування і здійснення освітнього процесу	Вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу. Дотримання вимог нормативно-правових	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді

		<p>документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі.</p> <p>Планування роботи вчителя: календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя.</p> <p>Організація взаємодії із профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу. Педагогічна діагностика учня.</p> <p>Здійснення освітнього процесу</p>	<p>A2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі</p> <p>A3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя</p> <p>A4. Здатність до організації взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу</p> <p>A5. Здатність до організації та проведення педагогічної діагностики учня</p>
--	--	---	--

			Аб. Здатність до здійснення освітнього процесу
--	--	--	--

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

Для цього РГ використовує анкету № 2 Методики.

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

Загальні компетентності (наприклад, володіти професійною термінологією; діяти в нестандартних ситуаціях; працювати в команді; дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктним ситуаціям тощо) виділяються окремою складовою частиною у структурі проекту професійного стандарту.

Після цього РГ визначає знання, уміння та навички, необхідні для виконання відповідної трудової функції.

Перелік знань, умінь і навичок визначається таким способом:

шляхом використання в цій роботі матеріалів, отриманих на першому етапі функціонального аналізу, та зазначенням їх у відповідній таблиці;

за допомогою анкетування експертів, які залучалися до попередніх опитувань (анкета № 2 Методики).

Експерти можуть погодити/спростувати чи доповнити інформацію, підготовлену робочою групою.

Таблиця 2.7.

Приклад формування переліку знань, умінь і навичок за професійною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції за посадою «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

Код	Трудова функція	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
------------	------------------------	--	-------------------------	------------------------------------

		дій)		
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді	А131. Джерела навчально-методичної літератури для вчителя, у тому числі інтернет-сайти (сайт МОН України, Національної електронної платформи, сайти освітянських проєктів, видавництв, електронні платформи для вчителя, електронні бібліотеки тощо)	А1У1. Знаходити навчально-методичну літературу для роботи вчителя, у тому числі в мережі Інтернет
			А132. Сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкової школи	А1У2. Аналізувати перспективні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів, визначати їх переваги та ризики порівняно з діючими підходами
		А2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що	А231. Нормативні документи, що регламентують діяльність учителя	А2У1. Аналізувати та опрацьовувати нормативні документи з метою їх

		регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	початкової школи (Державний стандарт початкової освіти, Типові освітні програми, освітні програми, Базовий навчальний план, Типовий навчальний план, критерії оцінювання навчальних досягнень тощо)	використання у професійній діяльності. А2У2. Дотримуватися вимог нормативних документів під час планування освітнього процесу в початковій школі
		А3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя	А331. Вимоги до структури і змісту календарно-тематичного плану	А3У1. Скласти календарно-тематичний план
А333. Вимоги до структури і змісту плану професійного саморозвитку вчителя			А3У3. Скласти план професійного саморозвитку	
А334. Методики навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом початкової освіти			А3У4. Реалізувати сучасні методики навчання освітніх галузей, передбачених Державним стандартом початкової	

				освіти, під час проектування уроку
			А335. Методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії учнів під час освітнього процесу	АЗУ5. Передбачати доцільні методи, форми й засоби навчання та забезпечення взаємодії під час освітнього процесу, у тому числі зворотного зв'язку, під час проектування діяльності учнів та вчителя на уроці
			А336. Сучасні технології навчання в початковій школі	АЗУ6. Планувати застосування сучасних навчальних технологій під час проектування уроку
			А337. Варіативність структури уроків у початковій школі	АЗУ7. Розробляти конспект уроку будь-якого типу із навчання освітніх галузей, визначених Державним стандартом

				початкової освіти
--	--	--	--	-------------------

Після узагальнення результатів експертного опитування РГ більшістю голосів затверджує остаточну редакцію переліку знань, умінь та навичок за певною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

6 етап (крок) ФА. Формування проекту ПС.

Цей етап є вже фактично не складовою ФА, а виступає його завершальним етапом, зорієнтованим на форматування самого проекту ПС. Приклад форматування проекту ПС наведено в Таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Приклад формування ПС на посаду «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»

1. Загальні відомості професійного стандарту
<p>Основна мета професійної діяльності</p> <p>Випикується в стислій формі (інтерпретації) найбільш притаманна та характерна ознака професійної діяльності.</p> <p><i>Організація навчально-пізнавальної діяльності, виховання та розвитку учнів початкової школи</i></p>
<p>Назва виду економічної діяльності, секції, розділу, групи та класу економічної діяльності та їхній код (згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 "Класифікація видів економічної діяльності").</p> <p>Зазначаються коди секції, розділу, класу та групи Національного класифікатора України ДК 009: 2010 «Класифікація видів економічної діяльності» (далі – КВЕД).</p> <p><i>Секція Р „Освіта”</i> <i>Розділ 85 „Освіта”</i> <i>Група 85.2 „Початкова освіта”</i> <i>Клас 85.20 „Початкова освіта”</i></p>
<p>Назва професії (професійної назви роботи) та її код (згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій").</p>

Зазначається код КП. Розробникам слід розуміти різницю між професією та професійною назвою роботи. Остання є похідною чи складовою професії, категорією до неї.

2331 Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти (внесено Мінсоцполітики України до проекту чергових змін та доповнень до КП)

Узагальнена назва професії (за потреби)

За необхідності зазначаються узагальнені назви професій, або нові їх назви, що виникають у процесі функціонального аналізу, наприклад, металург, будівельник, науковець, бариста, спічрайтер тощо.

Педагог

Професійна кваліфікація (зазначається професійна кваліфікація чи професійна кваліфікація за розрядом (класом, категорією, групою) або назва професійної кваліфікації)

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти

Вимоги до державної сертифікації (за потреби)

У цьому підрозділі зазначається наявність вимог до незалежного оцінювання та присудження професійних кваліфікацій відповідно до чинних законодавчо – нормативних актів, До так званих регульованих професій в країні, окрім іншого, відносяться моряки, пілоти, диспетчера авіаційного руху, фахівці з неруйнівного контролю, адвокати, нотаріуси та ще близько 120 професій.

Для професійної кваліфікації «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» Законом України «Про освіту» передбачена добровільна сертифікація

Назви типових посад (за потреби)

За необхідності виписуються посади, які може займати особа за відповідною професією, віднесеною до 1 (Керівники), 2 (Професіонали) та 3 (Фахівці) розділів КП.

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти I категорії

Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії

Місце професії (посади, професійної назви робіт) в організаційно-виробничій структурі підприємства (установи, організації)

Випишується, якщо це має місце, назва структурного підрозділу підприємства (установи, організації) (цех, зала, дільниця, відділ, сектор, департамент, гараж тощо), де розташоване робоче місце працівника чи переважно відбувається здійснюється його професійна (трудова) діяльність, під чиїм безпосереднім керівництвом він працює, кому із працівників він може давати накази, розпорядження, вказівки тощо.

Робота вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти передбачає зайнятість в аудиторії (класі), навчальну та виховну освітню діяльність за межами будівлі, безпосередню підпорядкованість керівництву закладу освіти. Робоче місце може бути розташоване в навчальній аудиторії (класі), в окремому кабінеті, в кімнаті викладачів.

Умови праці (за потреби)

Випишуються умови праці, які характеризують виконання робіт за відповідною професією, в тому числі шкідливі, важкі та несприятливі, в тому числі щодо температурних, радіаційних та атмосферних характеристик, припустимих рівнів запилення, шуму, вібрації тощо.

Умови праці з помірним рівнем шуму, відсутністю вібраційних, теплових, хімічних і радіаційних джерел впливу. Високий рівень психофізіологічного та емоційного навантаження. Високий рівень відповідальності за формування навколишнього освітнього середовища та дотримання заходів і правил забезпечення безпеки учнів.

Засоби захисту (за потреби)

Тут випишуються індивідуальні (спеціальний одяг, взуття, головні убори, респіратори тощо) та колективні (вогнегасники, кондиціонери, витяжки тощо) засоби захисту.

Умови допуску до роботи за професією (за потреби)

Випишуються вимоги, притаманні саме цій професії, наприклад, медичне

засвідчення, проходження психофізіологічної експертизи, інструктаж з безпечного ведення робіт, попереднє спеціальне навчання з охорони праці, пожежної безпеки, технічної експлуатації обладнання, посвідчення про допуск до робіт устанавленого зразку, стажування на робочому місці у визначений керівництвом строк тощо.

Необхідні щорічні медичні огляди, попереднє спеціальне навчання з пожежної безпеки у закладах освіти

Документи, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію, її віднесення до рівня НРК

Виписуються назви документів про присудження освітньої (за наявності) та професійної кваліфікації (диплом, свідоцтво, посвідчення, сертифікат тощо). Зазначається рівень НРК для цієї (цих) кваліфікації (кваліфікацій).

Для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти – диплом молодшого бакалавра (6 рівень НРК), незалежне підтвердження компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій А, Б, В;

для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти I категорії – диплом бакалавра (7 рівень НРК), незалежне підтвердження додаткових компетентностей, необхідних для виконання трудових функцій Г, Д, Є, Ж;

для вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти вищої категорії – диплом магістра (8 рівень НРК), незалежне підтвердження додаткових компетентностей, необхідних для виконання трудової функцій З.

2. Навчання та професійний розвиток (за потреби):

первинна професійна підготовка (назва кваліфікації);

перепідготовка (назва кваліфікації);

підвищення кваліфікації з присвоєнням нового рівня освіти (назва кваліфікації)

Законодавством передбачене обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на 5 років, за результатами якої визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання

підвищення кваліфікації без присвоєння нового рівня освіти (назва кваліфікації)

Законодавством передбачене обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на 5 років, за результатами якої підтверджуються кваліфікаційні категорії спеціальне, спеціалізоване навчання (назва кваліфікації)

3. Нормативно - правова база, що регулює відповідну професійну діяльність

Конституція України

Закон України «Про освіту»

Закон України «Про загальну середню освіту»

Закон України «Про вищу освіту»

Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст.

Концепція Нової української школи

Концепція розвитку педагогічної освіти

Державний стандарт початкової освіти

Типова освітня програма

Освітня програма

Методичні рекомендації про викладання навчальних предметів у закладах загальної середньої освіти, щодо контролю та оцінювання навчальних досягнень учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти тощо.

4. Загальні компетентності

До загальних компетентностей, які притаманні всім трудовим функціям за певною професією, відносяться соціальні, особистісні, екологічні тощо, наприклад: уважність; розвинена зорова та слухова пам'ять; емоційна стійкість; стійкість до впливів стресів; відповідальність; розвинена орієнтація в просторі; здібність до адаптації; здібність діяти в нестандартних ситуаціях; здібність працювати в команді; запобігання конфліктних ситуацій.

5. Перелік трудових функцій (умовні позначення трудових функцій)

Трудова функція А «Планування і здійснення освітнього процесу» (6 рівень НРК)

Трудова функція Б «Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів в освітньому середовищі та родині» (6 рівень НРК)

Трудова функція В «Створення освітнього середовища» (6 рівень НРК)

Трудова функція Г «Рефлексія та професійний саморозвиток» (7 рівень НРК)

<i>Трудова функція Д «Проведення педагогічних досліджень» (7 рівень НРК)</i>
<i>Трудова функція Є «Надання методичної допомоги колегам з питань навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкових класів закладу загальної середньої освіти» (7 рівень НРК)</i>
<i>Трудова функція Ж «Узагальнення власного педагогічного досвіду та його презентація педагогічній спільноті» (7 рівень НРК)</i>
<i>Трудова функція З «Оцінювання результатів роботи вчителів початкових класів закладу загальної середньої освіти» (8 рівень НРК)</i>
6. Опис трудових функцій (трудові функції; предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент (за потреби); професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), знання, уміння та навички) Приклади наведені в Таблицях 2.4.-2.7. Керівництва (настанов)
7. Дані щодо розроблення та затвердження професійного стандарту
7.1. Розробники професійного стандарту <i>Міністерство освіти і науки України</i>
7.2. Суб'єкт перевірки професійного стандарту <i>Науково-дослідний Інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України</i>
7.3. Дата затвердження професійного стандарту <i>10 серпня 2018 року</i>
7.4. Дата внесення професійного стандарту до Реєстру професійних стандартів Міністерства соціальної політики України <i>15 серпня 2018 року</i>
7.5. Рекомендована дата наступного перегляду професійного стандарту. <i>Серпень 2023 року</i>

2.3. Громадське обговорення, перевірка та затвердження професійного стандарту.

Ці чисто процедурні питання, а саме, громадське обговорення проекту професійного стандарту, перевірка щодо дотримання вимог Порядку під час підготовки проекту професійного стандарту і відповідності зазначеного

проекту Методиці та затвердження професійного стандарту чітко прописані та здійснюються відповідно до положень Порядку.

Використана література.

1. Deutcher Qalibfikationserhmen fur lebenslangek lepner / DQR, 2009.
2. Фламандський Закон "Про рамку кваліфікацій" // Бельгійська офіційна газета від 16 липня 2009 року.
3. Естонський Закон "Про професії" (від 19.01.2001 р. із доповненнями 2003 р.).
4. Національний класифікатор України "Класифікатор професій ДК 003:2005" – К.: Соцінформ, 2005. – 615 с.
5. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери. Енциклопедичний словник / Під заг.ред. С.В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 220
6. Директива Європейського парламенту та Ради ЄС щодо визнання професійної кваліфікації (Директива 2005/36 від 7 вересня 2005 р.). Офіційний вісник ЄС / 225 від 30.09.2005.
7. Джанні Розас та Валлі Корбанезе. Глосарій основних термінів з навчання та підготовки кадрів для роботи / Міжнародний навчальний центр МОП. – Турін, Італія, 2006. – 74 с.
8. Інформація про ЄРК [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.taropg.tu/exlacation/lire-long-legrning-golice/doc44en/htmdoy>
9. Quality Criteria with Explanatory Note / National occupational standards /uk Commission For Employment and shrills and the Alliance of Sector Skills Comnciljanuary, 2010. 32 с. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.trevor/boutalld/themscorg>
10. Международная стандартная классификация занятий: Пер. с англ. – М.: Финстатинформ, 1998. – 352с.