

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ДСПТО НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

С.М. Романюк, и др.], под ред. Л.М. Черновато, В.И. Карaban. – М.: книга, 2007. – 248 с.

9. Святоцький О. Затвердження стандартів – завдання Міністерства освіти та Міністерства юстиції [Електронний ресурс] / О. Святоцький // Матеріали круглого столу “Юридична освіта в Україні потребує негайної реформи” // Освіта України. – Режим доступу: <http://ukrosvita.at.ua/publ/1-1-0-52>

10. Табачник планує удосконалити підготовку міжнародних правників [Електронний ресурс] / Новини/Новини України//Джерело: <http://zaxid.net/home/10-10-12> – Режим доступу: <http://zaxid.net/home/10-10-12>

11. Третько В.В. Компетентнісний підхід в системі професійної підготовки майбутніх фахівців міжнародних Відносин / В.В. Третько // Педагогічний дискурс. – 2011. – №9 – С. 349 – 353.

12. Уровень английского языка и сроки подготовки в цифрах. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.educationindex.ru/article/level_of_english_and_preparation_terms_figures.aspx

13. Oakes S., Eales F. Speakout / Active Book Multi Rom Pack / Oakes Steve, Eales Frances. – Pearson Longman, 2011. – Elementary, Intermediate, Upper-Intermediate, Advanced, Proficiency.

14. Evans V. Round Up. 5: English grammar book / Virginia Evans. – Pearson, Longman, 2011 – 208 с.

Стаття надійшла до редакції 30.04.2013

УДК 377(477)(094)

Наталія Божко, кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та методики професійного навчання
Української інженерно-педагогічної академії

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ДСПТО НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто сучасний стан розробки державних стандартів професійно-технічної освіти на основі компетентнісного підходу та забезпечення цієї діяльності відповідними нормативно-правовими документами.

Ключові слова: державні стандарти професійно-технічної освіти, компетентнісний підхід, нормативно-правові документи, національна рамка кваліфікацій, система професійних кваліфікацій.

Літ. 6.

Наталья Божко, кандидат педагогических наук, доцент
кафедры педагогики и методики профессионального обучения
Украинской инженерно-педагогической академии

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ГСПТО НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В статье рассмотрено современное состояние разработки государственных стандартов профессионально-технического образования на основе компетентностного подхода и обеспечение этой деятельности соответствующими нормативно-правовыми документами.

Ключевые слова: государственные стандарты профессионально-технического образования, компетентностный подход, нормативно-правовые документы, национальная рамка кваліфікацій, система профессиональных кваліфікацій.

Natalia Bozhko, Ph.D. (Pedagogic) Docent
Pedagogy and Methodology of Professional Training Department
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy

LEGAL ASPECTS OF DEVELOPMENT STATE STANDARD OF VOCATIONAL EDUCATION BASED ON COMPETENCE APPROACH

The article considers the current state of development of national standards of vocational education on the basis of competence-based approach and achievement of the relevant legal documents.

Keywords: national standards of vocational education, competence approach, legal documents, the national qualifications framework, a system of professional qualifications.

Постановка проблеми. Сьогодні компетентнісний підхід є інноваційним процесом в освіті, що відповідає прийнятій в більшості країн загальній концепції

освітнього стандарту. Він пов'язаний з переходом на систему компетентностей в конструюванні змісту освіти та систему контролю його якості.

Науковці європейських країн пояснюють увагу

до компетентісного підходу тим, що саме набуття життєво важливих компетенцій може дати людині можливості орієнтуватись у сучасному суспільстві, інформаційному просторі, швидкоплинному розвитку ринку праці, подальшому здобутті освіти. Компетентність є передумовою успішності самореалізації випускника в суспільстві і передумовою розвитку самого суспільства.

Сьогодні в Україні компетентісний підхід також визнано одним із напрямків модернізації освіти. Сучасному підприємству потрібен спеціаліст ерудований, вільно і критично мислячий, готовий до дослідницької роботи, реалізації особистісного підходу в проектуванні стратегії власного професійного становлення, здатний самоактуалізуватися у своїй професійній діяльності. На цьому і зосереджує увагу при підготовці майбутнього кваліфікованого робітника компетентісний підхід у професійно-технічній освіті (ПТО).

Актуальною проблемою розвитку професійно-технічної освіти є розробка та впровадження Державних стандартів професійно-технічної освіти (ДСПТО) з конкретних професій на основі компетентісного підходу, що забезпечать належну підготовку кваліфікованих робітників усіх кваліфікаційних рівнів, дозволять сформулювати активну життєву позицію особистості, здатної орієнтуватися в сучасних соціально-економічних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Готовність українських педагогів запровадити компетентісний підхід у системі освіти певною мірою виявляється в основних освітніх документах, а саме: Законах України “Про освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про професійний розвиток працівників”, Національному плані дій щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, затвердженому Указом Президента України від 12.01.2012 №187, постановах Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2011 р. №495 “Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки”, від 16 листопада 2011 р. №1238 “Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розробки з питань розробки та впровадження ДСПТО”, від 23 листопада 2011 р. №1341 “Про затвердження Національної рамки кваліфікації”, наказі МОНУ “Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки ДСПТО з конкретних професій на основі компетентісного підходу” від 26 квітня

2012 р. №522, Законі України “Про систему професійних кваліфікацій” від 6 вересня 2012 року №5199-VI.

З 2008 року в Україні розпочато роботу щодо створення ДСПТО на основі компетентісного підходу за напрямами підготовки громадське харчування, ресторанний та готельний сервіс, торгівля, туризм, швейна галузь та перукарське мистецтво. На даний час розробкою ДСПТО на основі компетентісного підходу охоплені й інші галузі виробництва. На сьогодні розроблені ДСПТО проходять апробацію в професійно-технічних навчальних закладах на базі яких працювали творчі групи. Але жоден з ДСПТО заснований на компетенціях досі ще не затверджено та не впроваджено офіційно в навчальний процес, оскільки робота щодо розробки стандартів почалася набагато раніше ніж була створена (на сьогодні ще не в повному обсязі) відповідна нормативно-правова база, що дозволить регламентувати весь процес розробки, впровадження та реалізації ДСПТО нового покоління.

Якщо порівняти з Росією, навчальний процес в професійно-технічних навчальних закладах на підставі ДСПТО розроблених на основі компетентісного підходу здійснюється з 2009 року, з попередньою розробкою відповідної нормативно-правової бази.

Метою статті є аналіз стану розробки та впровадження ДСПТО на основі компетентісного підходу в Україні, створення нормативно-правового забезпечення цієї діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Коли в 2006 році з’явилися перші ДСПТО та були запроваджені в навчальний процес професійно-технічних навчальних закладів України, було багато нарікань як з боку педагогічних працівників, яким довелося перебудувати навчальний процес, так і з боку роботодавців. Терміни, що передбачені ДСПТО на опанування певною професією певного кваліфікаційного рівня не влаштовували навчальні заклади, оскільки деяким з них довелося відмовитися від підготовки кваліфікованих робітників більш високого кваліфікаційного рівня. Термін їх підготовки не відповідав максимально можливому терміну навчання на певному ступені професійно-технічної освіти. З огляду на це, роботодавців не влаштовував робітник низької кваліфікації, деякі з них відмовлялися співпрацювати з навчальними закладами, оскільки останні не задовольняли їх потреби в кваліфікованих фахівцях. Відмова від співпраці також була викликана необхідністю здійснювати педагогічну практику декілька разів на рік, коли

ще учні не могли виконувати (оскільки не мали необхідних знань, вмінь та навичок) роботу, яку вимагало від них підприємство. Також роботодавці не були задоволені вимогами до знань та вмінь випускника навчального закладу, що були передбачені конкретною освітньо-кваліфікаційною характеристикою, оскільки вона була розроблена без урахування вимог сьогодення щодо змісту підготовки кваліфікованих робітників.

Отже, все перелічене, наймовірно повинно було призвести до оновлення змісту ДСПТО, або до розробки ДСПТО нового покоління, тобто заснованих на компетентісному підході. Актуальність упровадження в освітню практику компетентісного підходу також зумовлена низкою чинників – зовнішніми та внутрішніми. До *зовнішніх чинників* належать, по-перше, стрімкий соціальний, технологічний і політичний розвиток світу. По-друге, упровадження компетентісного підходу зумовлено “входженням” України до Болонського процесу. По-третє, розвитку компетентісного підходу значною мірою сприяла загальна комп’ютеризація. До *внутрішніх чинників* упровадження компетентісного підходу слід віднести кризу знанневої парадигми освіти [1].

Значний внесок у розробку науково-методичних підходів до впровадження компетентісного підходу зробили О. Бермус, Н. Бібік, Н. Глузман, І. Єрмаков, Є. Зеєр, Л. Єлагіна, В. Лозовецька, П. Лузан, Г. Малик, В. Манько, Н. Ничкало, О. Овчарук, В. Радкевич, О. Пометун, М. Рудь, А. Хуторський, С. Шаронова та інші вчені.

Як було зазначено вище, на сьогодні в Україні вже створена та продовжує розроблятися відповідна нормативно-правова база стосовно розробки та впровадження ДСПТО нового покоління. Але розпочиналось усе саме з розробки стандартів. Перші кроки в цьому напрямі передбачали опитування роботодавців (що так були незадоволені якістю підготовки кваліфікованих робітників) на предмет визначення трудових операцій, а на їх основі знань та вмінь, які обов’язково повинні виконувати робітники, які виникли останнім часом та тих, що можуть з’явитися в перспективі з урахуванням розвитку техніки, технологій та виробництва. Опитування проводилося з метою удосконалення кваліфікаційних характеристик та приведення їх у відповідність технологіям на виробництві. Однак з боку роботодавців не виявилось великої зацікавленості у розробці професійних стандартів, що затримує цей напрям діяльності [6].

Здебільшого робота щодо створення ДСПТО

нового покоління була покладена на педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Коли перші проекти стандартів були готові, виникла нова проблема – відсутність нормативної бази, що дозволить реалізувати їх в навчальному процесі.

Першими документами з цих питань були постанови Кабінету Міністрів України “Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розробки з питань розробки та впровадження ДСПТО” та “Про затвердження Національної рамки кваліфікації”.

Основними завданнями міжвідомчої робочої група є [5]:

- розробка та затвердження методичних рекомендацій щодо створення сучасних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій;

- аналізу потреб національної економіки у фахівцях і робітничих кадрах та подання МОНУ пропозицій щодо переліку завдань з першочергового розроблення чи оновлення стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, підготовка яких здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах;

- утворення у разі потреби постійних або тимчасових комісій та робочих груп;

- участь у розробленні заходів, проектів нормативно-правових актів, що стосуються вдосконалення змісту освіти та організації навчального процесу;

- пошуку та залученню інвесторів та інших позабюджетних джерел, а також реалізації міжнародних проектів з метою створення сучасних стандартів професійно-технічної освіти;

- організація семінарів, конференцій, нарад та інших заходів з питань розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти;

- аналіз результатів апробації та ефективності впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій.

Національна рамка кваліфікацій була запроваджена з метою [3]:

- введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців;

- забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;

- сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;

- налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

Національна рамка кваліфікацій містить 10 кваліфікаційних рівнів (від 0 до 9), кожен з яких висуває певні вимоги до знань, вмінь, комунікації, автономності та відповідальності фахівців. Згідно з Національною рамкою кваліфікацій:

- **знання** – це осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності; знання поділяються на емпіричні (фактологічні) та теоретичні (концептуальні, методологічні);

- **уміння** – це здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів);

- **комунікація** – це взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;

- **автономність і відповідальність** – це здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності.

Рамка кваліфікації визначає, якими компетенціями повинна володіти людина після завершення кожного кваліфікаційного рівня. Прийняття Національної рамки кваліфікацій є органічним продовженням процесу реформування вітчизняної системи професійно-технічної освіти та впровадження і розвитку кваліфікацій в країні, з рівнями якої повинні узгоджуватися всі майбутні галузеві та міжгалузеві кваліфікаційні рамки та професійні стандарти. Це дасть можливість всі нові професійні стандарти будувати за європейськими принципами.

У квітні 2012 року з'явилися методичні рекомендації щодо розробки ДСПТО з конкретних професій на основі компетентісного підходу, в яких були визначені основні терміни та поняття, що вживаються в ДСПТО нового покоління, структура ДСПТО, опис результатів навчання та критерії їх оцінювання, рекомендації стосовно розробки типового навчального плану підготовки кваліфікованих робітників з конкретних професій та типових програм навчальних модулів [2]. Також було наведено примірний макет стандарту на прикладі професії офіціант в якому була представлена:

- оновлена освітньо-кваліфікаційна характеристика, що містить опис професійних та ключових компетенцій, якими повинні володіти кваліфіковані робітники певного кваліфікаційного рівня, який узгоджується з певним рівнем національної рамки кваліфікацій;

- типовий навчальний план, який складається

з переліку навчальних дисциплін певних видів підготовки, що в певному обсязі вивчаються в конкретному навчальному модулі;

- типова програма навчального модуля, що передбачає перелік компетенцій, які повинні бути сформовані у майбутнього кваліфікованого робітника, мінімальний обсяг знань та вмінь, яким повинен володіти учень, та теми навчальних дисциплін, які забезпечать формування перелічених компетенцій, знань та вмінь.

Розробники стандартів передбачають, що типова програма навчального модуля повинна відповідати певному кваліфікаційному рівню та може складатися з низки менших за обсягом структурних одиниць, що дають змогу оволодіти учню окремими професійними та ключовими компетенціями, вміннями та навичками виконання певних трудових дій, операцій чи видів робіт. Підтвердження набуття певних компетенцій, знань, вмінь та навичок повинно підтверджуватися сертифікатом, певна кількість сертифікатів дозволить отримати диплом про присвоєння робітничої професії певної кваліфікації. Але оцінювання результатів опанування навчальними модулями повинно здійснюватися не тільки педагогічними працівниками навчального закладу за двома параметрами: “знає – не знає”; “вміє – не вміє”, а й незалежними експертами в якості яких можуть виступати роботодавці, представники науково-методичних центрів професійно-технічної освіти.

З метою нормативного регулювання цього питання у вересні 2012 року було прийнято Закон України “Про систему професійних кваліфікацій”, який вступив у дію з 1 січня 2013 року. Дія цього Закону поширюється на відносини, що виникають на ринку праці між роботодавцями або їхніми організаціями, галузевими (міжгалузевими) радами з розроблення професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами, уповноваженими органами у сфері освіти, зайнятості, соціально-трудових відносин та регулювання системи професійних кваліфікацій, іншими заінтересованими центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, особами, громадськими організаціями під час розроблення, присвоєння, підтвердження професійних кваліфікацій; при оцінюванні та визнанні компетентностей особи, яких вона набуває впродовж життя задля професійного розвитку [4].

Одними з завдань системи професійних кваліфікацій є: створення механізму визнання професійних кваліфікацій, здобутих особою в

процесі підготовки, навчання; запровадження системи стандартизованого оцінювання результатів навчання та набутих особою професійних компетентностей з метою надання професійних кваліфікацій.

З цією метою законом передбачено створення кваліфікаційних центрів основними функціями яких є:

- оцінювання компетентностей осіб, що претендують на присвоєння професійних кваліфікацій, на відповідність професійним стандартам;

- присвоєння (підтвердження) особі відповідної професійної кваліфікації за результатами оцінювання із видачею документа (атестата, диплома, свідоцтва тощо) встановленого зразка;

- участь у створенні інструментів оцінювання компетентності претендентів на присвоєння професійної кваліфікації;

- інформування громадськості про діяльність у сфері присвоєння професійних кваліфікацій.

Висновки. Таким чином можна зазначити, що сьогодні процес розробки ДСПТО на основі компетентнісного підходу має певне нормативно-правове підґрунтя, що дає можливість здійснити наступний крок та перейти до безпосереднього впровадження стандартів в навчальний процес професійно-технічних навчальних закладів.

Перспективи подальших досліджень. Подальшого дослідження потребує аналіз стану дослідження впровадження ДСПТО на основі компетентнісного підходу в навчальний процес професійно-технічних навчальних закладів, а

також оцінювання результатів навчання, тобто компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників.

1. Бургун І.В. *Актуальність впровадження компетентнісного підходу в освітню практику* / І.В. Бургун // *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології*. – Херсонський національний технічний університет, 2010. – №1(2). – С. 159 – 165.

2. “Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки ДСПТО з конкретних професій на основі компетентнісного підходу”: наказ МОНУ від 26.04.2012р. №522.

3. “Про затвердження Національної рамки кваліфікацій”: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011р. №1341.

4. “Про систему професійних кваліфікацій”: Закон України від 06.09.2012р. №5199-VI.

5. “Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розробки з питань розробки та впровадження ДСПТО”: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 р. №1238.

6. Радкевич В. *Науково-методичний супровід професійної освіти і навчання в умовах активізації розвитку економіки* / В. Радкевич // *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції*. – К.: ІПТО НАПН України, 2013. – С. 11 – 19.

Стаття надійшла до редакції 05.05.2013



12 липня люди всього світу відзначають Свято славних і всехвальних первоверховних апостолів Петра і Павла. Також в цей день традиційно закінчується Петрів піст.

“А тепер перебувають ці три сутності: віра, надія, любов, але любов з них найбільша”.

Перше послання св. Ап. Павла до Коринтян

