

НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ ТА ЇЇ РОЛЬ ЩОДО СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

О. М. НОСІКОВ,
кандидат соціологічних наук
Український науково-дослідний інститут
продуктивності агропромислового комплексу

Висвітлено питання щодо принципів впровадження Національної рамки кваліфікацій, її вплив на подальше удосконалення професійних класифікаційних і кваліфікаційних нормативів та вирішення комплексу проблем забезпечення належної підготовки працівників відповідно до вимог ринку праці та компетентностей фахівців

Постановка питання. На сьогодні ситуація на українському ринку праці супроводжується низкою негативних тенденцій. Однією з них залишається проблема загального занепаду системи професійної підготовки кадрів. Для цієї системи притаманні недоліки на усіх рівнях – вузівської та прикладної науки, професійно-технічної та загальної освіти. Для системи вищої освіти проблема створення Національної системи кваліфікацій є вкрай актуальною з часу приєднання нашої держави до Болонської угоди. Приєднання України до Болонського процесу істотно вплинуло насамперед на цілі і зміст національної системи вищої освіти. Як значущі орієнтири її розвитку на перший план вийшли завдання узгодження системи вищої освіти, які відповідають основним положенням щодо створення Європейського простору вищої освіти (ЄПВО).

Створення національної рамки кваліфікацій вищої освіти має забезпечити:

- взаємне визнання на європейському та міжнародному рівнях документів про освіту та навчання, запровадження додатка до диплома європейського зразка;
- підвищення мобільності студентів, наукових і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів;
- конкурентоспроможність випускників на національному та міжнародному ринках праці.

Важливим й актуальним завданням провадження національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) є створення професійних стандартів на основі компетентнісного підходу. У зв'язку із цим, а також з огляду на вимоги ринку праці та наявності міжнародних професійних стандартів, усе більшого значення набуває розгляд можливого впливу запровадження НРК на ринок праці через професійні стандарти. Створення професійних стандартів само по собі не вирішує питання поліпшення адаптації випускників сфери освіти до вимог сьогоdnішнього ринку праці. Важливим видається реформування усієї системи кваліфікацій та компетентності в країні, яка включає також і професійну класифікацію. Професійне середовище в процесі запровадження європейських підходів до сфери освіти слід розглядати комплексно, з урахуванням компонентів: освітніх та трудових.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні та організаційні-змістові засади створення національних систем (рамок) кваліфікацій в Україні розглядалися відомими вітчизняними науковцями: О. Голубенком, Т. Десятовим, Ю. Зінковським, В. Кременем, В. Луговим, Т. Морозовою, С. Ніколаєнком, М. Степком, Ю. Сухарніковим, В.Шинкаруком.

Мета дослідження – розкрити суть і перспективи впровадження Національної рамки кваліфікацій, її вплив на забезпечення належної підготовки працівників з урахуванням вимог ринку праці, в умовах необхідності вдосконалення вітчизняних регламентних норм щодо кваліфікацій працівників.

Виклад основного матеріалу. З метою реформування сфери підготовки кадрів упродовж останніх років державою зроблено певні кроки щодо регулювання окремих складових національної системи кваліфікацій та наближення вітчизняного законодавства до європейських зразків.

Одним із головних результатів цього процесу стало ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [2] та Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій [3]. Реалізація положень та завдань, які містяться у цих нормативних актах мають бути спрямовані на вирішення питання забезпечення якості освіти та професійної підготовки, створення умов для навчання і професійного розвитку громадян упродовж життя, підвищення ефективності взаємодії між системою освіти і ринком праці, де сьогодні спостерігається суттєвий дисбаланс як у кількісному, так і в якісному вимірах. Зокрема, у Постанові визначається, що національна рамка кваліфікацій – це системний і структурований опис кваліфікацій, освітньо-кваліфікаційних рівнів, кваліфікаційних стандартів різних рівнів і типів, встановлених на засадах визначеного законом набору критеріїв. Рамка кваліфікацій слугує підставою для порівняння та визнання у різних країнах результатів освіти (знань, компетенцій). У подальшому, Законом України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. [1] внесено зміни стосовно НРК. Введено статтю такого змісту: «Стаття 27-1. Національна рамка кваліфікацій».

1. Національна рамка кваліфікацій – це системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів.

2. Національна рамка кваліфікацій спрямована на:

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

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

3) сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;

4) налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці».

Національна рамка кваліфікацій (далі – НРК) призначена для використання органами державної виконавчої влади, підприємствами, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування й розвитку кваліфікацій.

Європейські рамки дають можливість ув'язки різних національних систем і рамок кваліфікацій на основі рівнів співвідношення. Рівні охоплюють всю шкалу кваліфікацій, від базових рівнів (свідоцтво про закінчення школи) до просунутих (диплом доктора наук).

В ідеалі, на базі НРК мають розроблятися галузеві рамки кваліфікацій [6], на їх основі – стандарти конкретних професій і вже потім – відповідні освітні стандарти [7].

Зауважимо, що всі європейські країни добровільно приступають до впровадження державних рамок кваліфікацій, але кожна з них повинна співвіднести державні кваліфікації до 8 рівнів Європейських рамок кваліфікацій (ЄРК) (рис.1).

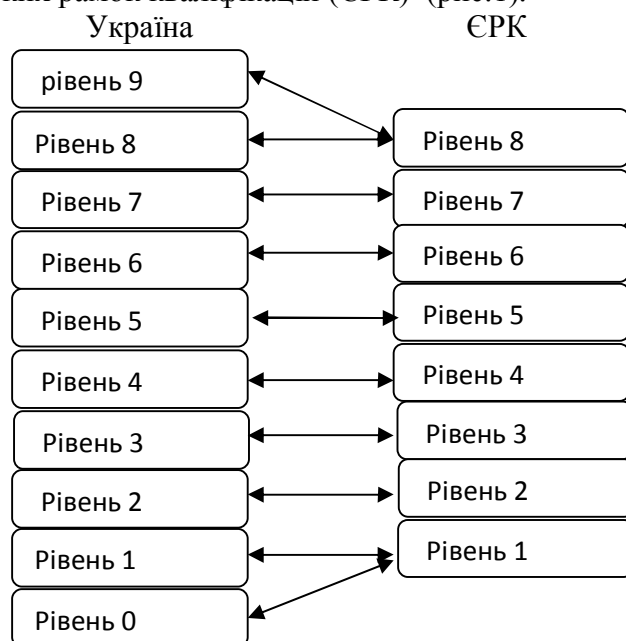


Рис. 1. Механізм зіставлення української рамки кваліфікацій до ЄРК

Слід зазначити, що НРК складається з десяти рівнів – від 0-го до 9-го, де 0-му рівню відповідає дошкільний рівень формальної освіти, а 9-му – докторський (науковий). Рівні

описуються в термінах результатів навчання за такими компетентностями: знання, уміння (когнітивні й практичні), комунікація (соціальна компетентність), автономність і відповідальність, інтегральна компетентність.

Серед ключових понять НРК виділимо такі, як-от :

інтегральна компетентність – узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності;

кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами;

кваліфікаційний рівень – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня;

компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості;

результати навчання – компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання.

Особливо слід виділити таку складову забезпечення функціонування НРК в Україні, якою є система вищої освіти. Стратегічним важливим завданням реформування вищої освіти в Україні наразі стає трансформація кількісних показників освітніх послуг у якісні. Цей процес базується на засадах створення чіткої і гнучкої ступеневої системи освіти, яка була б здатна динамічно реагувати на зміни потреб особи, суспільства і ринку праці. З огляду на входження до Європейського простору вищої освіти маємо здійснити перехід від моделі, яка в теперішній час являє собою еклектичний набір елементів радянської та Європейської систем із включеннями національних особливостей до моделі, яку декларують документи Болонського процесу (табл. 1).

Таблиця 1

Компоненти переходу від електичної освітньої моделі до Європейської

ВІД	ДО
Державне планове управління	Ринок освітніх послуг
Безкоштовність навчання	Платність навчання
Однорівнева однократна освіта	Багаторівнева безперервна освіта
Вузкопрофільне навчання	Широкопрофільне навчання
Твердий навчальний план	Гнучкий навчальний план
Синхронне навчання	Асинхронне навчання
Прив'язка до вищих навчальних закладів	Академічна мобільність

Вищі навчальні заклади (ВНЗ) виконують функцію регуляторів формування зміни й підтримки соціальних та економічних структур. З набуттям чинності нового Закону України «Про вищу освіту» почався новий етап реформування вітчизняної освітньої системи. Закон містить багато норм, випробованих в європейських університетах, але нових для українських вишів [8]. Так, освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст» тепер перемістився до сфери професійно-технічної освіти, а вища освіта складається із початкового («молодший бакалавр», 5-й рівень НРК), першого («бакалавр», 6-й рівень НРК), другого («магістр», 7-й рівень НРК) освітньо-кваліфікаційних рівнів. Крім того, передбачається третій (освітньо-науковий) рівень (доктор філософії (pHD), 8-й рівень НРК) та науковий рівень (доктор наук, 9-й рівень НРК). Безумовно, усі рівні, передбачені НРК, мають наповнюватися професіями, найважливішим кроком для чого є складання та затвердження професійних стандартів. Слід визнати, що робота, яка проводиться в Україні з укладання професійних стандартів, сьогодні відстає від європейської практики створення професійних стандартів та передбачає здійснення таких типових кроків (табл. 2)

Етапи підготовки професійного стандарту в Україні

№ з/п	Етап	Примітка
1	Утворення робочої групи з дослідження професії	
2	Розподілення обов'язків між членами групи :	
	нормувальник	Вимірює конкретні робочі дії працівника
	аналітик	Аналізує, обчислює та групує нормативну базу
	методист	Визначає та характеризує дескриптори під окремий норматив бази
3	Узгодження між робочою групою та керівництвом питань щодо географічної бази проведення дослідження	
4	Розроблення спостережних листів, опитувальних анкет та іншої супутньої документації	За необхідності
5	Проведення досліджень	
6	Оформлення кінцевих результатів проведених досліджень	
7	Апробація отриманих результатів на інших географічних базах з аналогічними або подібними умовами праці	
8	Коригування апробованих кінцевих результатів, узагальнення компетенцій і оформлення їх у професійний стандарт	
9	Супроводження пакета документів і професійного стандарту для затвердження паспорта професії в уповноваженому органі державної влади	

Професійний стандарт оформлюється в кінцевому варіанті в паспорт професії, користуючись яким можна розроблювати відповідний освітньо-кваліфікаційний стандарт.

Питання оптимізації професійно-освітньої структури, напрямів та обсягів підготовки фахівців для потреб усіх видів економічної діяльності є вкрай актуальним для України, враховуючи такі специфічні для нашого суспільства чинники, як-от: помилки у виборі молодими людьми та їх батьками кон'юнктурних, милозвучних, «модних» професій та фахів, за якими низький попит серед роботодавців, слабкий рівень профорієнтаційної роботи із школярами, відрив кадрових інтересів роботодавців від проблем та процесів, що відбуваються у сфері освіти, часовий розрив у попиті на професії від початку до закінчення навчання студентами тощо.

Тому професійні та освітні стандарти, як складові НРК, відбивають сьогоденні реалії ринку праці. Побудова освітніх стандартів та навчальних програм на основі використання НРК припускає наявність постійного зворотного зв'язку між розробниками стандартів і переліком вимог роботодавців до знань та вмінь працівників [9].

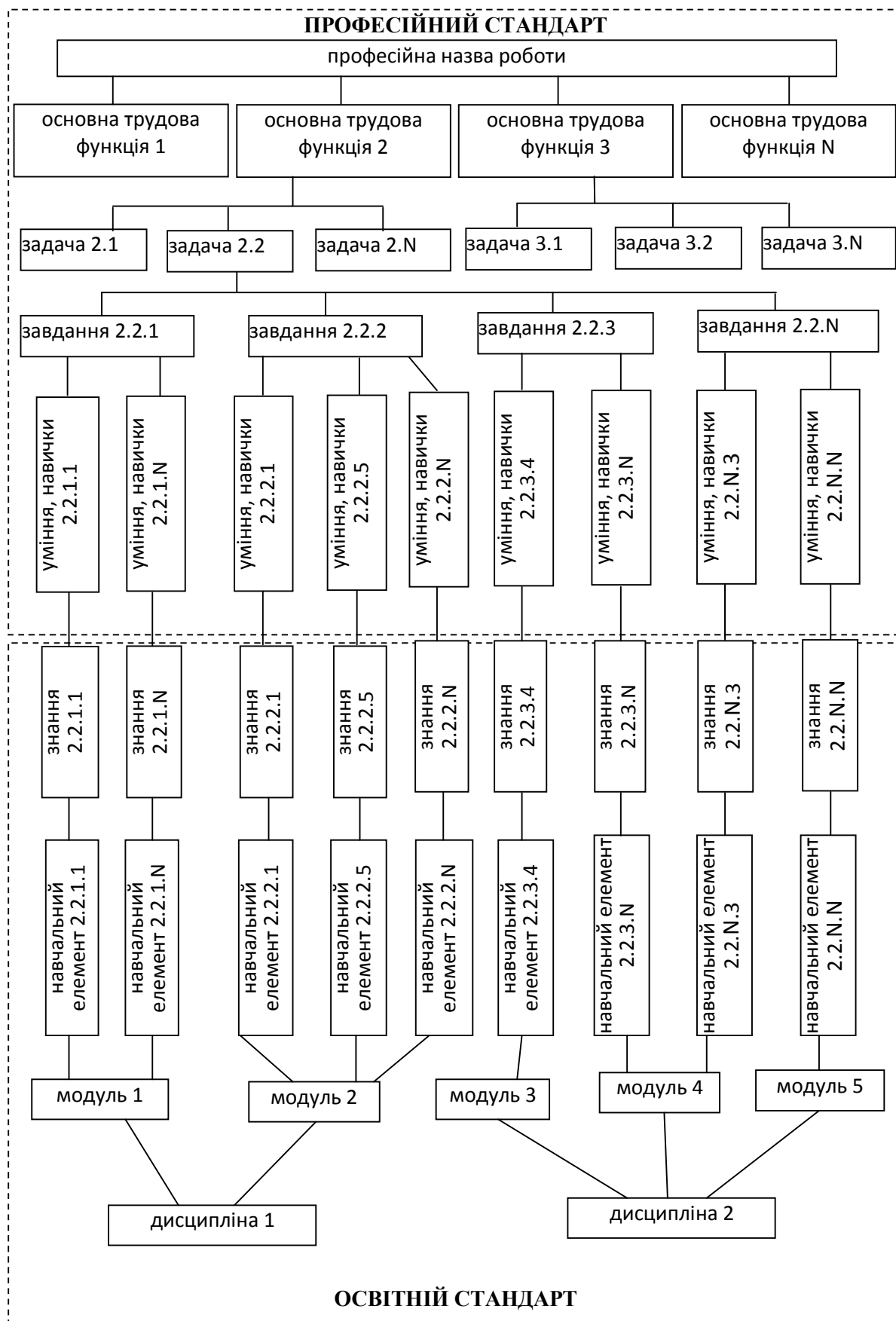
Інформація щодо цих вимог, в ситуації відсутності професійних стандартів, може бути отримана з кількох джерел: по-перше, за рахунок аналізу ринку праці; по-друге, за рахунок аналізу потреб у вміннях; по-третє, з різних тарифно-кваліфікаційних довідників. Означене положення є головним для розуміння сутності впровадження національної рамки кваліфікацій в освітній процес. Подальшим розвитком попереднього положення є сполучення професійного та освітнього стандартів.

Професійні стандарти задають систему показників, що дозволяють встановити ступінь відповідності діяльності, виконуваної працівником, існуючим вимогам ринку праці, і являють собою набір характеристик у вигляді знань і вмінь, що відповідають тому, що і як людина повинна вміти робити, та що для цього потрібно знати, описаний конкретним набором типових професійних критеріїв, властивих тій діяльності, яку людина здійснює в рамках конкретної професії. Ці характеристики, у свою чергу, розбиваються на компетенції.

Використання професійних стандартів дає змогу роботодавцям – знижувати витрати на підбір кадрів і проведення внутрішньофірмового навчання, а працівникам – визначати

вміння й знання, необхідні для конкретної професії; більш точно оцінювати потреби і можливості в професійній підготовці; визначати й реалізовувати чіткі та ясні шляхи кар'єрного росту; одержувати рекомендації для проходження сертифікації/акредитації; підвищувати свою мобільність у рамках національної економіки. Професійні стандарти встановлюються для всіх працюючих в даній конкретній області в рамках галузі.

На рис.2 представлено як взаємопов'язані професійні та освітні стандарти:



Професійний стандарт і компетенція визначаються сферою праці. Як свідчить практика розроблення професійних стандартів, його зміст певною мірою запозичується ззовні і виникає в результаті детального дослідження різних характеристик, за якими існує професія за напрямом: основні трудові функції – задачі – завдання – уміння/ навички. Цей зміст закладено в самій професійній діяльності. Слід зауважити, що сьогодні у переважній більшості випадків функцію професійних стандартів продовжують виконувати кваліфікаційні характеристики (КХ) професій працівників, що містяться в галузевих випусках кваліфікаційних характеристик професій працівників, наприклад [5] (далі – ДКХП). Кожна з назв кваліфікаційних характеристик відповідає професійній назві роботи, яку наведено у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій ДК 003» [4]. (далі – КП). Водночас, не всі професійні назви робіт мають затверджені кваліфікаційні характеристики, не згадуючи вже про професійні стандарти. На нашу думку, нові професійні та освітні стандарти недоречно розробляти тільки на основі кваліфікаційних характеристик, оскільки складно зіставляти окремі знання із лаконічно вписаними у випусках довідників завданнями та обов’язками. Для наповнення професійних та освітніх стандартів конкретним змістом, правильно було б використовувати результати планового опитування на підприємствах (установах, організаціях) – працівників, їхніх керівників, а також інших компетентних співробітників (інженерів з охорони праці, кадрових працівників тощо). У такому випадку буде підтримуватися рух необхідної інформації по всіх ланках ланцюга: НРК – професійні та освітні стандарти – кваліфікаційні характеристики – посадові (робочі) інструкції. Тобто, методологічні кваліфікаційні підходи врешті-решт позначаються й на функціонуванні конкретних працівників усіх галузей економіки країни. КП є важливим стандартизуючим і нормативним елементом. Без урахування змісту цього державного стандарту розгляд втілення положень щодо НРК та питань розроблення професійних та освітніх стандартів буде одностороннім та хибним. Чому ж класифікатор професій такий важливий для нас? Коли ми ведемо річ про кваліфікації працівників, зіставляючи їх з міжнародними аналогами, маємо той самий випадок, коли важливі і зміст, і форма. Кваліфікації у документах про вищу освіту здебільшого відповідають професійним назвам робіт за класифікатором професій. Таким чином, слід констатувати, що кваліфікаційні характеристики/професійні стандарти (і не лише вони) сформовані не для всіх професій/класів професій; кваліфікаційні характеристики професій працівників, як правило, не сумісні з національною та Європейською рамками кваліфікацій як за формою, так і за змістом. Ця проблема, безумовно, видається ключовою у процесі гармонізації системних вимог до кваліфікацій (освіти, рівня відповідальності за посадою) із європейською методологією. Так, згаданий вище класифікатор професій потребує суттєвого доопрацювання на основі гармонізації із міжнародним аналогом – Міжнародною стандартною класифікацією занять 2008 р. (ISCO-08) [11]. Порівняльний аналіз структури чинного вітчизняного КП із ISCO-08 демонструє, яким чином за європейськими компетентнісними підходами у КП мають бути відображені, наприклад, професійні угруповання аграрної сфери (табл. 3):

Таблиця 3

Порівняльний аналіз деяких назв професійних угруповань у вітчизняному та міжнародному класифікаторах професій

Код КП	Найменування професійного угруповання	Приклад професії (посади)	Код ISCO-08	Найменування професійного угруповання
1221.1	Головні фахівці - керівники виробничих підрозділів у сільському, лісовому та водному господарствах, у риборозведенні, рибальстві та природно-заповідній справі	<i>Головний агроном із захисту рослин</i>	1311	Менеджери у виробництві у сільському господарстві та лісівництві

1221.2	Начальники (інші керівники) та майстри виробничих підрозділів у сільському, лісовому та водному господарствах, у риборозведенні, рибальстві та природно-заповідній справі	<i>Головний механік (механізація меліоративних робіт)</i>	1311	Менеджери у виробництві у сільському господарстві та лісівництві
1222.2	Начальники (інші керівники) та майстри виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості	<i>Начальник механізованого зерносховища</i>	1311	Менеджери у виробництві у сільському господарстві та лісівництві
1237.1	Головні фахівці - керівники науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва	<i>Головний ґрунтознавець</i>	1223	Менеджери з досліджень та розробок
2143.1	Наукові співробітники (електротехніка)	<i>Інженер-дослідник із енергетики сільського господарства</i>	2151	Інженери-електрики
2213.1	Наукові співробітники (агрономія, водне господарство, зооінженерія, лісівництво, меліорація та природно-заповідна справа)	<i>Дослідник із селекції та генетики сільськогосподарських культур</i>	2132	Консультанти у сфері сільського господарства, лісівництва та рибальства
3119	Інші технічні фахівці в галузі фізичних наук та техніки	<i>Круп'яр</i>	3119	Техніки у галузі фізичних наук та техніки, не класифіковані в іншому місці
3152	Інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості	<i>Інспектор з якості хлібопродуктів, плодоовочевих, технічних культур і продукції тваринництва</i>	3359	Фахівці (асоційовані професіонали) державних установ у регуляторній сфері, не класифіковані в іншому місці
3212	Асистенти ветеринарів, молодші фахівці в агрономії, лісовому, водному господарствах та в природно-заповідній справі	<i>Фахівець з плодоовочівництва і виноградарства</i>	3142	Техніки у сільському господарстві
4131	Службовці на складах	<i>Приймальник сільськогосподарських продуктів та сировини</i>	4313	Технічні службовці, що працюють з платіжними відомостями
5139	Виконавці побутових послуг та працівники споріднених професій	<i>Помічник ветеринара</i>	5329	Працівники з персонального догляду, не класифіковані в іншому місці

6111	Рільники та овочівники	<i>Овочівник</i>	6111	Працівники з вирощування сільськогосподарських культур у полі
6113	Садівники та землероби, що займаються вирощуванням садових саджанців та культур у теплицях та оранжереях	<i>Садівник</i>	9214	Садівники та садоводи
6121	Виробники, що здійснюють щодобовий догляд за домашньою худобою та її поставку	<i>Дояр</i>	6121	Продуценти м'яса та молока
6131	Робітники сільського господарства, що займаються як землеробством, так і тваринництвом	<i>Робітник фермерського господарства</i>	6130	Продуценти змішаних ферм у землеробстві та тваринництві
7412	Булочники, кондитери та майстри з приготування кондитерських виробів	<i>Кулінар борошняних виробів</i>	7512	Пекарі та різні кондитери
8339	Укрупнені професії робітників, що обслуговують установки для сільськогосподарських, земляних та подібних робіт	<i>Машиніст насіннеобробних машин</i>	8341	Оператори мобільної техніки на фермах і в лісовому господарстві
8272	Робітники, що обслуговують устаткування з виробництва молочної продукції	<i>Апаратник гомогенізації молока</i>	8160	Оператори машин для виробництва харчових та подібних продуктів
9212	Найпростіші професії в лісовому господарстві	<i>Збирач живиці</i>	9215	Низькокваліфіковані робітники в лісовому господарстві

Джерело: складено за даними КП [4] та ISCO-08 [11].

За табл. 3, де представлені професійні угруповання, за усіма 9 розділами КП, компетентнісний підхід у справі класифікації професій (посад) означає, окрім іншого:

- укрупнення найменувань угруповань, що містять посади керівників;
- лаконічність назв угруповань за умов збереження основних характеристик діяльності працівників;
- деталізація видів робіт, що пов'язані із документообігом;
- зазначення ступені кваліфікації робіт, що не несуть професійних ознак (є, по суті, заняттями, а не професіями).

До того ж, потребує редагування згідно з підходами ISCO-08 і кодування угруповань та професій (посад) у КП. Якщо національний стандарт України врешті-решт гармонізує за європейськими підходами, то він неодмінно змінить вигляд – від теперішнього зібрання кодів і назв угруповань та професій (посад) до структурованого опису функцій в підпорядкуванні: розділ – підрозділ – клас – підклас – група. Наприклад, у розділі 6 КП «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» мають з'явитися подібні системні описи (табл. 4).

**Класифікатор професій, гармонізований до підходів стандарту ISCO-08
(фрагмент проекту)**

6	<p>Кваліфіковані працівники сільського, лісового та рибного господарства <i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i></p> <p>Кваліфіковані працівники сільського, лісового та рибного господарства вирощують та збирають урожай польових, садових та дикорослих культур, вирощують домашніх тварин та птицю, виробляють продукти тваринництва, доглядають за дикими тваринами, птицею та полюють на них, вирощують, охороняють і використовують лісові угіддя, розводять і виловлюють рибу, інші види водної флори та фауни. Більшість професій цього розділу потребують кваліфікації, що відповідає другому кваліфікаційному рівню.</p> <p>Основні функції кваліфікованих працівників сільського господарства, лісівництва та рибальства передбачають: підготовку ґрунту, сівбу, садіння, зрошення, внесення добрив та збирання врожаю польових культур; вирощування фруктів та інших культур, що ростуть на деревах та кущах; вирощування овочевих культур та продукції садівництва; збирання дикорослих плодів та рослин; полювання на тварин, розведення, вирощування, догляд за тваринами для одержання м'яса, молока, вовни, хутра, шкіри, продуктів бджільництва, шовківництва тощо; вирощування, зберігання та використання лісових угідь; розведення та ловлю риби; вирощування та збирання інших видів водної флори та фауни; зберігання та первинну переробку продукції; продаж продукції покупцям, збутовим організаціям або на ринку. Функціональні обов'язки цих працівників також можуть передбачати елементи керівництва іншими працівниками (нагляд або координацію їхньої роботи).</p> <p>Професії цієї групи належать до таких класифікаційних груп:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 61 Кваліфіковані працівники сільського господарства • 62 Кваліфіковані працівники у лісовому, рибному господарстві та мисливстві
61	<p>Кваліфіковані працівники сільського господарства <i>Market-oriented skilled agricultural workers</i></p> <p>Кваліфіковані працівники сільського господарства планують та проводять роботи з вирощування та збирання врожаю садових, огородніх, злакових та інших польових культур, розводять та годують тварин, виробляють продукти тваринництва на продаж або для постачання оптовим покупцям, організаціям збуту або реалізують їх на ринку.</p> <p>Основні функції кваліфікованих працівників сільського господарства передбачають: підготовку ґрунту, сівбу, садіння, зрошення, внесення добрив; вирощування та збирання врожаю овочевих, злакових та інших польових культур, фруктових, ягідних та інших культур, що вирощують на деревах та кущах; вирощування саджанців та іншої продукції садівництва; вирощування та збирання лікарських та інших рослин; розведення та догляд за тваринами для одержання м'яса, молока, вовни, хутра, шкіри, продуктів бджільництва, шовківництва тощо; зберігання та первинну переробку продукції; продаж продукції покупцям, організаціям збуту або на ринках. Функціональні обов'язки цих працівників також можуть передбачати елементи керівництва іншими працівниками (нагляд або координацію їхньої роботи).</p> <p>Професії цієї класифікаційної групи належать до таких класифікаційних груп нижчого ієрархічного рівня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 611 Садівники та землероби • 612 Тваринники • 613 Працівники сільського господарства, що займаються як землеробством, так і тваринництвом
611	<p>Рільники та овочівники <i>Field crop and vegetable growers</i></p>

Джерело : власні дослідження

Подібне системне та описове подання нормативів професійної діяльності, сприятиме, на нашу думку, цілям міжнародної статистики праці, гармонізації вітчизняного КП з його міжнародним аналогом, допомагатиме інтеграції українських фахівців у світовий ринок праці, окреслюючи для українських розробників професійних стандартів такі важливі «компетентнісні» характеристики професій, як рівень освіти та ступінь відповідальності.

Висновки. Створення національної рамки кваліфікацій як необхідної умови розвитку системи оцінки кваліфікації учасників ринку праці є результатом послідовних зусиль з наближення вітчизняного законодавства, стандартів та нормативної документації до відповідних європейських зразків.

Для подальшого ефективного розвитку національної системи кваліфікацій необхідно провести функціональний аналіз, який починається з встановлення вимог роботодавців до стандартів діяльності в рамках конкретної професійної галузі (професії) з метою виявлення реальних і перспективних вимог галузі до різних категорій працівників. Система професійної освіти повинна мати чіткі уявлення про те, для яких конкретних видів робіт або професійної діяльності вони здійснюють підготовку, а не просто готувати уніфікованих працівників, що володіють компетенціями, частина з яких, можливо, застаріла.

Поряд із професійними й освітніми стандартами та механізмом оцінки і підтвердження рівня кваліфікації й компетенцій, національна рамка кваліфікацій знаходиться у безпосередньому зв'язку із системою професійної класифікації, яка конкретизує завдання та обов'язки за конкретними професіями і визначає місце носіїв професій у професійній ієрархії залежно від отриманої освіти та закріпленої відповідальності (довідники, класифікатори).

Отже, сучасна побудова вітчизняної системи кваліфікацій передбачає фокусування на компетенціях, які людина отримує у навчанні та у процесі професійної діяльності.

Список літератури

1. «Про вищу освіту» Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 : [Електронний ресурс].–Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>
3. «План заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій» Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та Міністерства соціальної політики України від 20 квітня 2012 № 488/225: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://center-polygraph.org.ua/pdf/mon_4.pdf
4. Національний Класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» – К.: Соцінформ, 2011. – 764 с.
5. «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності»: Розділ 1 Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – Краматорськ.: Центр продуктивності, 2005. – 354 с.
6. Таланова Ж.В. Підходи до розроблення галузевих рамок кваліфікацій в Європейському просторі вищої освіти /Ж.В. Таланова. [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://212.111.196.8:8081/dlc/24_25102013/talanova.pdf
7. Захарченко В. М. Проектування програм навчання у контексті функціонування НРК: компетентнісний підхід та результати навчання [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.tempus.org.ua/uk/korysna-informacija/publikaciji.html?start=70>.
8. Луговий В. І. Реалізація світового досвіду рівневої, орієнтаційної та галузевої організації вищої школи в Законі України «Про вищу освіту»: шлях до розуміння та визнання / В.І.Луговий, О.М. Слюсаренко, Ж.В. Таланова // Вища освіта України. – 2014.– № 3 – С. 32 – 36.
9. Внесок університетів у Болонський процес. Офіційний випуск. [2-е вид.] [Електронний ресурс].– Режим доступу: www.euroosvita.osp-ua.info/userfiles/file/2012/Tuning_UA.doc
10. Международная стандартная классификация занятий. –М.: Финстатинформ, 1990. – 352 с.

11. ISCO-08. Structure and preliminary correspondence with ISCO-88 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

Национальная рамка квалификаций и ее роль в создании профессиональных стандартов на основе компетентностного подхода

А.Н. НОСИКОВ

кандидат социологических наук,

Украинский научно-исследовательский институт продуктивности агропромышленного комплекса

Освещены вопросы о принципах внедрения Национальной рамки квалификаций, ее влияние на дальнейшее совершенствование профессиональных классификационных и квалификационных нормативов и решения проблем обеспечения надлежащей подготовки работников в соответствии с требованиями рынка труда и компетенций специалистов.

National qualifications framework and its role to create professional standards based competency approach

A. NOSIKOV

PhD in Sociology,

Ukrainian reserch institute productivity of agroindustrial complex

The article highlights the issue of implementation of the principles of national qualifications framework, its impact on the further improvement of professional qualification and classification standards and solving problems of proper training of employees in accordance with labor market requirements and competences of experts.