

Неформальне навчання за робітничими професіями: світова та вітчизняна практика підтвердження його результатів

М. ДРОЗАЧ,
кандидат економічних наук,
Н. ПАРШИНА,
Н. СТУЛЬПІНАС

НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України
М. Київ

У статті проаналізовано проблеми у сфері визнання (підтвердження) результатів неформального навчання за робітничими професіями та запропоновані рекомендації щодо проведення кваліфікаційної атестації осіб за компетентнісним підходом для визнання кваліфікацій за результатами неформального навчання, а також щодо удосконалення відповідних нормативно-правових актів.

В статті проаналізовані проблеми в сфері признання (подтвердження) результатов неформального обучения по рабочим профессиям и предложены рекомендации по проведению квалификационной аттестации на основе компетентностного подхода для признания квалификаций по результатам неформального обучения, а также по усовершенствованию соответствующих нормативно-правовых актов.

The article is devoted to issues in recognition (confirmation) of non-formal and informal learning results for labor occupations. Recommendations offered for competency assessment within competency-based approach for the recognition of qualifications on the results of non-formal and informal learning, as well as on improvement of relevant legal acts.

Ключові слова: визнання результатів неформального навчання, навчання дорослих, компетентнісний підхід.

Перехід до освіти і навчання впродовж життя зумовив необхідність інноваційних підходів до процесу освіти, викликав зміни соціальних відносин, кардинально вплинув на ринок праці. Ключовою ланкою цього процесу стало посилення ролі неформальної освіти та визнання результатів неформального навчання.

Роль неформальної освіти є однією з ключових у процесі функціонування ринку праці. З точки зору макроекономіки, визнання неформального навчання може сприяти більш ефективному розподілу робочої сили на ринку праці, залученню її в ті сектори економіки, які відчувають дефіцит кадрів, робочої сили, яка не має формальних дипломів, але здатна виконувати необхідні трудові функції.

Україна з 2012 р. розпочала роботу із підтвердження кваліфікації осіб за результатами неформального навчання з робітничих професій за ініціативи Міністерства соціальної політики України. Важливим результатом визнання кваліфікацій є виведення частини робочої сили з неформальної економіки. На сьогодні в Україні визнання нефор-

мальної професійної освіти де-факто має місце з боку приватних роботодавців.

Постановка проблем. Однією з істотних проблем становлення системи неперервної освіти є наявність стереотипу ставлення до неформальної освіти як до маловажливої та несуттєвої.

В Україні на сьогодні визнання результатів неформального навчання не знаходить свого місця у структурі освітньої системи, передусім, через недосконалість відповідної законодавчої бази.

Залишається проблемним питанням розроблення професійних стандартів компетентності. Суттєвим недоліком, що стримує розробку таких професійних стандартів, є відсутність в Україні моделі формування і функціонування компетенцій.

Для подолання зазначених проблем та для більш ефективної роботи системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання необхідно забезпечити створення правового статусу цієї системи, інституційних механізмів, професійних стандартів і підготовку відповідних кадрів.

Під час розробки механізмів підтвердження результатів неформального навчання необхідно вра-

ховувати компетентнісний підхід, який забезпечить визнання, окрім професійних компетенцій, також базових та ключових (соціальних, комунікативних та ін.) компетенцій.

Механізми визнання неформального навчання в Україні потребують дослідження особливостей їх застосування на основі зарубіжного досвіду, аналізу думки вітчизняних роботодавців та розроблення рекомендацій щодо відповідних змін нормативно-правової, організаційної та матеріальної бази, що обумовлює актуальність цієї статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання використання компетентнісного підходу у сфері освіти досліджували у своїх працях такі вчені, як В. де Ландшеер, В. Макелвіл, Д. Коллардін, Е. Мітрої, Ч. Вудруф, М. Армстронг, В. Болотов, Е. Коган, Б. Железов, Г. Ібрагімов, А. Новіков, С. Шишов, Б. Ельконін, О. Олейнікова та А. Муравйова. Серед вітчизняних науковців проблеми компетентістного підходу у професійній освіті у своїх працях розглядали: О. Овчарук, Г. Лук'яненко, С. Мельник, В. Ягупов та інші. Разом з тим залишаються відкритими питання щодо процедури визнання та підтвердження результатів навчання за компетентнісним підходом у неформальній освіті.

Формулювання цілей статті. Метою статті є надання рекомендацій щодо проведення кваліфікаційної атестації осіб за компетентнісним підходом для визнання (підтвердження) кваліфікацій за результатами неформального навчання та визначення механізмів її впровадження; надання рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правових актів із зазначених питань на основі вивчення зарубіжного досвіду та думки вітчизняних роботодавців.

Виклад основного матеріалу. Визнання неформального навчання у всьому світі є темою, яка привертає увагу зацікавлених сторін практично з усіх галузей, а також з різних секторів освіти і навчання та розглядається багатьма країнами Європи як важливий елемент національної політики в сфері освіти, професійної підготовки та зайнятості. Той факт, що визнання неформального навчання почали розглядати як частину освіти, професійної підготовки і зайнятості, є суттєвим кроком вперед та ілюструє об'єднувальний характер цього підходу.

Розвиток систем визнання обумовлений формуванням суспільства, заснованого на знаннях, яке

іноді називається «суспільством, що навчається», або «яке засновано на навчанні впродовж усього життя». Це передбачає активізацію ролі неформального і інформального навчання (завдяки наявності та постійному розвитку різних форматів та можливостей навчання на робочому місці та дистанційного навчання), результати якого повинні бути визнаними. Наявність таких механізмів є необхідною умовою підвищення мотивації громадян до постійного розвитку і навчання. Більше того, в сучасній ситуації, яка характеризується швидкими темпами розвитку та змін, громадянам просто необхідно постійно оновлювати власні компетенції та отримувати офіційне підтвердження їх наявності/освоєння для забезпечення кар'єрного зростання і підвищення оплати праці.

Саме тому нині в світі формуються і удосконалюються системи визнання, які носять різні назви – визнання (валідація) неформального і інформального навчання, визнання раніше отриманого навчання, сертифікація кваліфікацій, акредитація навчання, отриманого в ході освоєння досвіду, акредитація кваліфікацій¹.

Набуті у процесі неформального навчання професійні знання, уміння та навички можуть отримати офіційне підтвердження їх наявності або засвоєння в результаті визнання, що забезпечує унаочнення ресурсу «невидимих» знань та навичок. Це процес визначається, згідно європейських настанов 2009 р., як «процес підтвердження компетентним органом того, що результати навчання (знання, вміння навички та/або компетенції), здобуті певною особою у формальному, неформальному чи інформальному середовищі, були оцінені на відповідність вимогам стандарту визнання. Результатом визнання зазвичай є сертифікація»².

Багато країн зробили можливим визнання (валідацію) неформального і інформального навчання на основі розробки законодавчих актів.

У всіх європейських країнах міністерства освіти є ключовими зацікавленими сторонами в дебатах, що стосуються неформального й інформального навчання. Вони визначають законодавчу базу для розробки і застосування методів валідації неформального навчання або доручають іншим організаціям розробляти відповідні методології. У деяких країнах інші міністерства (міністерства праці, міністерства охорони здоров'я, а також іноді міністерства сільськогосподарства) також несуть відповідальність

¹Олейнікова О. Н., Муравьева А. А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. – М. : АНО Центр ИРПО, 2011. – С. 4.

²European guidelines for validating non formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_EN.PDF – P. 65

за освіти і навчання в межах сфери їх компетенції. В деяких країнах додатково задіяні інші сторони, наприклад, Міністерство культури – в Румунії. У країнах з ефективним регіональним управлінням – Бельгія, Італія і Німеччина – відповідні регіональні міністерства також є зацікавленими сторонами в процесі валідації неформального та інформального навчання. Крім міністерств, іншими державними органами, які є зацікавленими сторонами щодо валідації неформального та інформального навчання, є національні навчальні центри (наприклад, у Швеції, на Мальті і в Румунії), служби зайнятості (наприклад, у Нідерландах) або провайдери вищої освіти. В європейських країнах також є напівдержавні органи, основна функція яких участь в освітній політиці та її моніторингу. Такі організації поширено задіяні в розробці методів валідації неформального і інформального навчання (Чеська Республіка, Словенія, Румунія, Ірландія, Нідерланди, Сполучене Королівство, Болгарія, Естонія, Фінляндія, Греція та Іспанія).

У багатьох європейських країнах у валідації неформального і інформального навчання деякою мірою також задіяні соціальні партнери – профспілки та представники роботодавців. Це має місце не лише в таких країнах, як Німеччина й Австрія, де соціальні партнери відіграють ключову роль у розвитку традиційної дуальної системи професійної освіти. Італія, Нідерланди, Португалія, Швеція, Болгарія, Фінляндія, Греція, Литва також входять до переліку країн, де соціальні партнери є ключовими зацікавленими сторонами щодо регламентації визнання результатів неформального навчання.

Організації приватного і «третього» секторів (некомерційні організації) представляють останню групу зацікавлених сторін, хоча їх участь на національному рівні зазвичай незначна^{3,4}.

В Україні ключову роль у процесі визнання результатів неформального навчання з робітничих професій відіграє Міністерство соціальної політики.

За його ініціативою неформальне навчання визнається чинним законодавством, а саме:

- Законом України «Про професійний розвиток працівників»⁵;
- Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.⁶;
- Порядком підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями⁷;
- Вимогами до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями⁸;
- Порядком створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями⁹.

Згідно вказаних документів, створюються відповідні умови для підтвердження кваліфікації, набутої особою за результатами такого навчання.

Активну участь в цьому процесі беруть Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, роботодавці, науковці та інші зацікавлені сторони.

Для розвитку цього процесу в Україні важливим є вивчення та використання зарубіжного досвіду щодо визнання результатів неформального навчання.

Країни по-різному трактують поняття «визнання» залежно від реалізованої ними політики. В Угорщині, Ісландії, Норвегії та деяких інших країнах визнання неформального навчання трактується як зняття бар'єрів для отримання формальної освіти. В інших випадках визнання використовують для формалізації, підтвердження наявних навичок документом встановленої форми.

Єдиною країною, де на основі визнання неформального навчання відкритий доступ до будь-яких кваліфікацій, є Ірландія. У Норвегії, Австралії та Нідерландах доступ на основі визнання відкритий до обмеженого спектру кваліфікацій. Офіційна згад-

³European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. A final Report to DG Education & Culture of the European Commission / Manuel Souto Otero [eds.]. ECOTEC Research and Consulting Limited, 2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-2198/european_inventory_2005_final_report.pdf

⁴2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report by Jo Hawley, Manuel Souto Otero and Claire Duchemin. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77643.pdf>

⁵Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

⁶Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print1381390778093966>

⁷Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений постановою Кабміну від 15.05.2013 р. № 340. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>

⁸Вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 16 грудня 2013 року №875/1776.

⁹Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений наказом Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 16 грудня 2013 року №875/1776.

ка про визнання неформального навчання спостерігається лише в кількох країнах, проте непряме визнання неформального навчання наголошується в політиці більшості держав у межах підтримки навчання впродовж життя¹⁰.

У європейських країнах ключовими галузями застосування валідації неформального і інформального навчання є наступні:

1. Традиційні професії. В деяких країнах традиційні професії (наприклад, у деревообробній промисловості) є значущою галуззю щодо застосування методів валідації неформального й інформального навчання. У цих галузях працівники, переважно, менш кваліфіковані, й підприємствам складно відпускати їх на навчання. Це дозволяє розглядати валідацію неформального та інформального навчання як економічно найбільш ефективний спосіб підвищення кваліфікації працівників. Традиційні професії займають провідне місце в практиці валідації в Норвегії, Литві і Фінляндії.

2. Нові професії, за якими ще не були розроблені формальні кваліфікації. Вони є найбільш перспективною сферою для застосування методів валідації неформального та інформального навчання. Так, в Ісландії нові професії займають провідне місце у застосуванні методів валідації. Це поняття може трактуватись в такому контексті дwoяко. Ця процедура може застосовуватись до професій, які з'явилися відносно недавно, наприклад, пов'язані з інформаційними технологіями і для яких ще не існує рамок тестування кваліфікацій, схожих з уже наявними спеціальностями. Новими професіями можуть також бути ті, стосовно яких не було раніше розроблено навчальних програм (наприклад, догляд за літніми людьми на дому). Професіями, які підпадають під цю категорію, є професії сектора нерухомості, сфери ІТ і дозвілля, немедичний догляд за літніми людьми, немічними, дітьми та іншими особами на дому, тренери, менеджери проектів.

3. Визнання в громадянському суспільстві. До цієї групи відносять як волонтерство, так і визнання суспільством особистих досягнень за допомогою валідації. Валідація неформального і інформального навчання тут може забезпечувати соціальну та економічну інтеграцію соціально незахищених груп (іммігранти, працівники старшого віку або безробітна молодь) за допомогою демонстрації їм і зовнішньому світу їхніх здібностей та досягнень¹¹.

Міністерство соціальної політики України з 2014 р. розпочало роботу з підтвердження кваліфікації осіб за результатами неформального навчання з окремих робітничих професій – 5122 «Кухар», 7219 «Зварник», 5169 «Охоронник» відповідно до «Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями», затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України 23.12.2013 р. №886 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 9 січня 2014 р., №5/24782. Подальша робота потребує пропозицій від роботодавців для формування Переліку робітничих професій, за якими можна здійснювати підтвердження кваліфікації на наступні роки. Перелік може плануватись і за ініціативи міністерств, але його реальна дієвість вимагає його формування лише як відповіді на конкретний запит роботодавців щодо вдосконалення можливостей нормативно-правової бази.

Авторами було проведено анкетне обстеження 444 підприємств усіх регіонів України, в рамках якого респонденти навели перелік робітничих професій, за якими, на їх думку, підтвердження кваліфікацій за результатами неформального навчання здійснювати неможливо або дуже складно. Більшість респондентів в якості таких професій зазначило професії, які стосуються робіт із підвищеною небезпекою.

Очевидно, що для формування вищезазначеного переліку робітничих професій необхідно досконало вивчити можливості застосування підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання до робітничих професій, в першу чергу за участю роботодавців та профспілок, а також необхідне узгодження із Держгірпромнаглядом та іншими зацікавленими сторонами.

Визнання неформального навчання безпосередньо має здійснюватись у створених з цією метою установах. Частина країн для визнання неформального навчання створює особливі центри, в інших країнах визнання здійснюється центрами зайнятості або центрами з прийому іспитів невищої післяшкільної освіти. Більша ж частина країн пропонує здійснювати визнання в освітніх закладах різного рівня.

Згідно рекомендацій Ради Європи про визнання неформального та інформального навчання, проце-

¹⁰Європейський опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. : О. В. Дехтяренко [и др.]; под ред. Э. М. Калицкого ; пер. с англ. И. В. Павлючик, Е. С. Харченко. – Минск : РИПО, 2011. – С. 52.

¹¹European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. A final Report to DG Education & Culture of the European Commission / Manuel Souto Otero [eds.], ECOTEC Research and Consulting Limited, 2005. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jugendpolitikeneuropa.de/downloads/4-20-2198/european_inventory_2005_final_report.pdf – Р. 18 – 19.

дура визнання набутих знань та навичок має здійснюватись безпосередньо у Центрах оцінки (визнання)¹².

У зазначених центрах має бути встановлений чіткий механізм та процедури оформлення відповідної заяви та надання доказів щодо результатів попереднього навчання; призначені особи, відповідальні за процедуру визнання; підготовлений персонал, який бере участь у процедурі визнання; відповідна документація; система розгляду апеляцій¹³.

Такі центри повинні надавати послуги з проведення оцінки всім бажаючим, наприклад, окремим особам, які хочуть отримати визнання їх компетенцій, роботодавцям, які потребують оцінки власного персоналу, державним органам, які надають підтримку незахищеним групам населення у підвищенні можливостей їх працевлаштування.

У процесі оцінки відбувається пошук відповіді на питання: чи може кандидат виконувати певну трудову діяльність, або ще не може, або для висновку недостатньо інформації.

В Україні визнання результатів неформального навчання робітників здійснюється підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності – суб'єктами підтвердження, які відповідають «Вимогам до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» відповідно до «Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями».

Але не слід поспішати формувати перелік суб'єктів підтвердження в масовому порядку раніше, ніж:

- буде усвідомлена потреба в конкретних кваліфікаціях (галузь професійної діяльності та рівень) і будуть визначені пріоритети формування відповідних процедур;

- буде сформоване необхідне правове, інституційне та методичне середовище;

- буде забезпечена інформаційна та методична підтримка процесів визнання та система забезпечення якості.

Також необхідно сформувати галузеві інституційні механізми, які б відповідали за розробку, підтримку та оновлення професійних стандартів та кваліфікацій в конкретній області професійної діяльності¹⁴.

В Україні на сьогодні ринок праці та специфіка соціально-економічних умов ставлять перед працівниками завдання володіти як професійними, так і наскрізними та ключовими (соціальними, комунікативними та іншими компетенціями), що і має забезпечувати компетентнісний підхід у професійному навчанні.

Відзначимо, що при всій різноманітності набору наскрізних та ключових компетенцій важливо, щоб вони відповідали двом важливим критеріям: узагальненість (забезпечує можливість перенесення компетенції на різні сфери й види діяльності) і функціональність (відображає момент включеності в ту чи іншу діяльність).

На нашу думку, суть поняття «компетентнісний підхід» полягає в його комплексному характері – інтеграції знань, умінь, цінностей, установок і відносин, які є рівнозначно важливими для здійснення трудової діяльності та здатності вирішувати проблеми та типові завдання, що виникають у різних сферах діяльності та у реальних життєвих ситуаціях, на основі використання знань, навчального й життєвого досвіду та відповідно до засвоєної системи цінностей.

В межах обстеження, проведеного співробітниками НДІ праці і зайнятості населення, роботодавці мали можливість визначити, які компетенції із зазначених варіантів (за робітничими професіями) найбільше необхідні їхнім робітникам для виконання своїх функціональних обов'язків. Роботодавці мали обрати та проранжувати за важливістю варіанти необхідних компетенцій (можна було обирати одночасно кілька варіантів відповідей) – рис. 1.

Респонденти підприємств усіх форм власності в цілому по Україні найбільшу перевагу віддали професійним компетенціям, питома вага відповідного показника по Україні склала 14,8%. За формами власності: на приватних підприємствах – 14,4%, на державних – 15,9%, на комунальних – 14,6%. Другим за популярністю у всіх опитаних роботодавців є показник дисциплінованості – в цілому по Україні 14,3%, а за формами власності, відповідно, 14,1%, 14,8% і 14,1%. Третім за важливістю роботодавці зазначили вміння робітників ефективно організувати роботу (по Україні – 12,4%, за формами власності, відповідно, 12,8%, 12,5% і 11,5%).

¹²Елизабета Митрої, Підтвердження неформального обучения. Общие аспекты и некоторые ориентиры для дальнейших действий в Украине, Проект ENP-W12-31-09. – С. 13

¹³Procedure for the recognition of prior learning (RPL). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.collegequalifications.org.uk/sites/default/files/documents/CCNQ_Procedure_for_the_recognition_of_prior_learning_V1.1_No_v_11.pdf

¹⁴Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. – М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – С. 9.

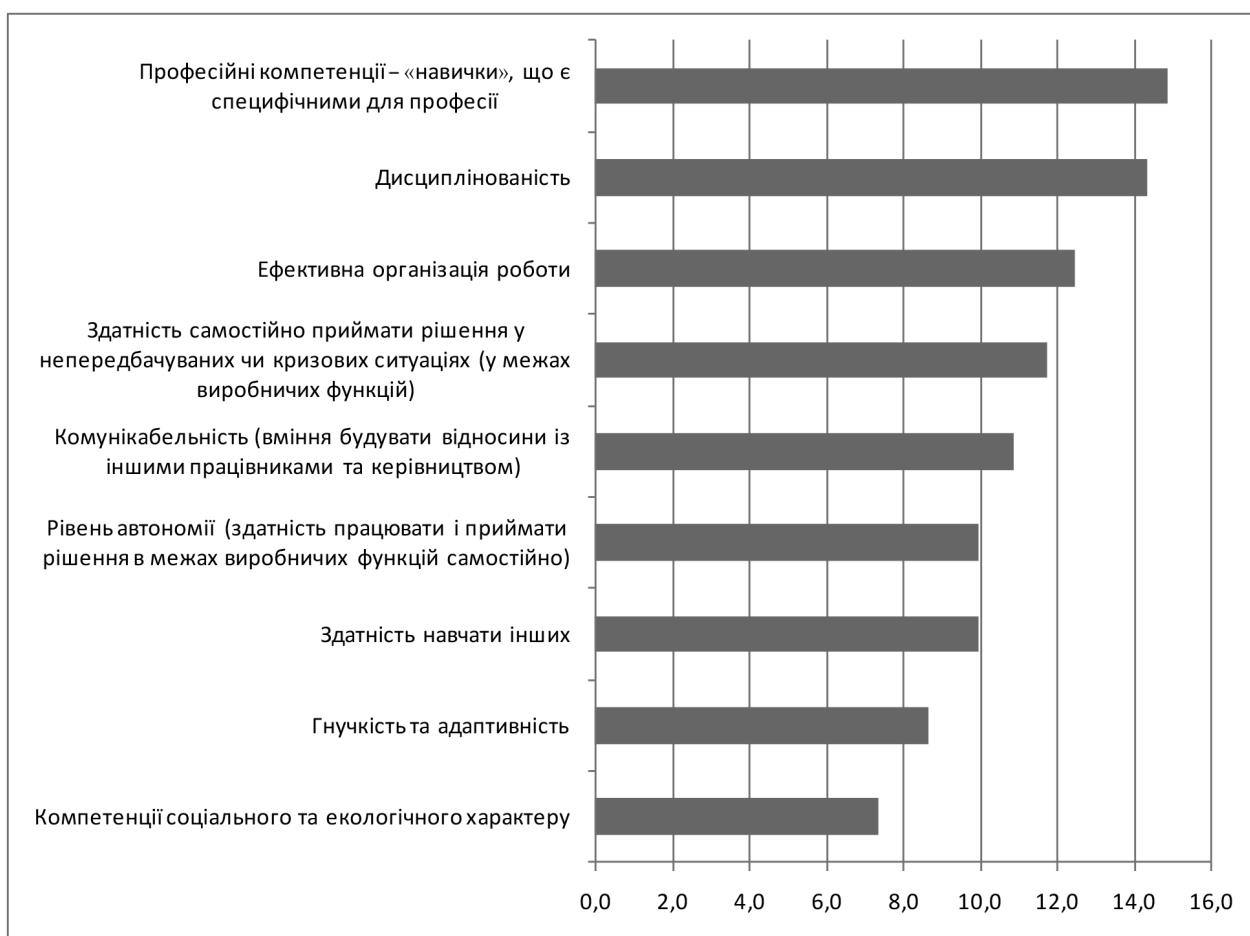


Рис. 1. Ранжування за важливістю компетенцій, найбільш необхідних робітникам для виконання їх функціональних обов'язків.

Необхідно відмітити, що підприємства комунальної форми власності «традиційно» приділяють ефективній організації роботи меншу увагу.

Важливою, на думку опитаних роботодавців, є і здатність приймати рішення у непередбачуваних чи кризових ситуаціях (у межах виробничих функцій). Цей показник займає четверте місце (по Україні – 11,7%, а за формами власності його значення склали, відповідно 11,1%, 12,4% і 12,3%).

Інші запропоновані види компетенцій виявилися менш популярними у роботодавців. І хоча комунікабельність, гнучкість та адаптивність, автономія (ініціативність) працівника, здатність навчати інших та наявність екологічного світогляду активно декларуються в ЗМІ, але на практиці роботодавці, відмічаючи важливість цих компетенцій, все ж таки надають перевагу більш «практичним» аспектам (професійним компетенціям). Також роботодавці вимушені реагувати на складну і невизначену економічну ситуацію та усувати наслідки часто неефективних управлінських рішень чи проблем, викликаних нестачею фінансування та застарілим обладнанням – тому для

сучасного робітника вони вважають дуже важливими здатність самостійно приймати рішення у непередбачуваних чи кризових ситуаціях (у межах виробничих функцій).

Можна зробити висновок, що компетентнісний підхід, безумовно, не є «відкриттям» для українських роботодавців, вони інтуїтивно розуміють і використовують цей підхід. Але мало уваги приділяється багатьом важливим аспектам компетентностей робітника (комунікабельність, гнучкість та адаптивність, автономія (ініціативність), здатність навчати інших та наявність екологічного світогляду). На сьогодні використання компетентнісного підходу часто не є запланованим, а швидше є вимушеною реакцією на економічну та внутрішньофірмову ситуацію.

Практика інших країн свідчить, що ефективне функціонування процесу визнання істотно залежить від досвіду спеціалістів з визнання, до переліку яких входять: консультанти; експерти з оцінки (оцінювачі); менеджери (адміністратори) процесу визнання; зовнішні спостерігачі, а також інші зацікавлені сторони, робота яких полягає в прийнятті

рішень щодо забезпечення якості й довіри до результатів цього процесу.

Зазначені спеціалісти виконують наступні функції:

1. Консультанти. Функції консультантів включають процеси залучення потенційних кандидатів для валідації, підготовки кандидата до оцінки і керівництва ним після прийняття рішення по оцінці.

2. Експерти з оцінки (оцінювачі). Робота експертів з оцінки полягає в аналізі та оцінці компетенцій, отриманих в результаті навчання індивідуума, а також винесення рішення щодо того, що відповідає або не відповідає визначеним стандартам.

Експерти з оцінки мають добре орієнтуватись в стандартах і потенційно корисних методах оцінки, які можуть застосовуватись для перевірки набутих компетенцій. Стандарт компетенції є визнаним еталоном, який виступає в якості прийнятного рівня продуктивності і забезпечує однаковість дій оцінювачів в різних професіях в різних місцях.

Важливим моментом є те, що оцінювачі повинні бути навчені проведенню компетентної оцінки та володіти відповідним досвідом, пов'язаним із знаннями і вміннями, які вони оцінюють.

3. Менеджери процесу. Їх функція полягає в управлінні процесом, людьми, а також можливим реальним або віртуальним центром, який об'єднує кандидатів, консультантів і експертів з оцінки. Ключовою роллю є управління фінансами процесу.

4. Зовнішні спостерігачі здійснюють контроль якості процедур валідації, організують навчання відповідних фахівців, а також надають консультації кандидатам. Зовнішній спостерігач може аналізувати ефективність процесу і контролювати, щоб використання наявних коштів було оптимізовано.

5. Ключові зацікавлені сторони щодо визнання результатів неформального навчання. Перш за все, це організації державного сектора, які здійснюють розробку методологій валідації та визначення рамок для їх застосування.

У процесі визнання беруть участь і низка інших зацікавлених сторін, які відіграють важливу роль у процесі визнання, зокрема, роботодавці.

Європейський реєстр практики наголошує на тому, що під час процесу визнання має існувати взаємодія між фахівцями та іншими зацікавленими сторонами, що вносить значний внесок у розвиток як окремих осіб, так і роботи всієї системи загалом¹⁵.

У країнах з давніми традиціями компетентісно-орієнтованого навчання викладачам дозволяється здійснювати оцінку компетенцій осіб тільки після успішного завершення спеціальної навчальної програми та отримання кваліфікації «експерт з оцінки» («assessor»).

В Україні відповідно до п.11 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» та «Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» функції консультантів, експертів з оцінки (оцінювачів), менеджерів процесу здійснює комісія з підтвердження кваліфікації, яка створюється суб'єктами підтвердження за погодженням із об'єднанням організацій роботодавців відповідної сфери діяльності. Членами комісії мають бути працівники відповідної сфери діяльності, які мають стаж роботи не менше 5 років за відповідною професією (спеціалізацією) та рівень кваліфікації не нижчий, ніж рівень кваліфікації, на який претендує кандидат.

На нашу думку, для забезпечення якості оцінювання член комісії (який має виконувати функції експерта, оцінювача) повинен мати: вищу освіту за однією із спеціальностей: «педагогіка», «психологія», або відповідний сертифікат; мати високий рівень професійної, комунікативної та правової компетентності, а також загальної ерудиції; володіти методами проведення експертних оцінок; не мати особистої зацікавленості в результатах атестації особи, яка проходить процедуру підтвердження кваліфікації.

На сьогодні в Україні проблемним питанням є робота оцінювачів, що потребує розроблення нормативних та інструкційних документів, які визначать вимоги до оцінювачів, їх навчання та сертифікацію.

Процедура підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання передбачає:

- розробку методів та інструментів процесу оцінки результатів навчання, які дозволяють повною мірою визначити необхідні компетенції щодо певної професійної діяльності;

- оцінку професійного рівня та ключових компетентностей щодо відповідності вимогам професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик

¹⁵European guidelines for validating non formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_EN.PDF

тик) до виконання працівниками трудових функцій та необхідних для цього компетенцій та видачу загальноновизнаного сертифіката/диплома;

➤ активну участь у процедурі не тільки представників суб'єктів підтвердження, але й безпосередніх замовників кваліфікованих працівників – роботодавців.

Відповідно до п.11 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» в Україні «Засоби вимірювання, критерії оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів за погодженням із спільними представницькими органами, Мінсоцполітики та Міністерством освіти і науки.

Для професій, пов'язаних з роботами з підвищеною небезпекою, засоби вимірювання, критерії оцінювання та анкети самооцінювання погоджуються також «Держгірпромнаглядом».

Практика показує, що анкети самооцінювання за конкретною професією (на прикладі професії «Кухар»), які розроблені різними суб'єктами підтвердження, навіть на основі централізовано розробленого макету анкети самооцінювання (макет був рекомендований Мінсоцполітики за участю НДІ праці і зайнятості населення), виявляються різними за структурою трудових функцій (одиниць кваліфікацій), змістом самооцінювання за кожною трудовою функцією (одиницею кваліфікації) та базовими і ключовими компетенціями.

Тому необхідно посилити увагу щодо забезпечення у зазначених анкетах повної відповідності усіх трудових функцій (одиниць кваліфікацій) вимогам професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик).

Етапи процесу визнання (сертифікації) включають в себе: консультування, тобто заходи з надання підтримки кандидата до, під час і після процесу оцінки, включаючи розробку індивідуального плану оцінки; власне оцінку, включаючи процес подання кандидатом свідчень наявності кваліфікації, винесення судження про їх якість та достатність, видачу загальноновизнаного сертифіката, та аудит, тобто процес, здійснюваний після присудження професійної кваліфікації для перевірки ефективності і результатів процесу сертифікації.

Процедура оцінювання знань, умінь та навичок передбачає демонстрацію або підтвердження того, що особи освоїли необхідні компетенції, сформульовані в задачах професійного модуля (трудова функція та/або одиниці кваліфікації), і можуть

здійснювати всі необхідні дії в рамках такої компетенції за допомогою різних контрольно-вимірвальних методів (засобів), які повинні бути орієнтовані на перевірку цілісних компетенцій конкретних видів діяльності.

При складанні висновку щодо результатів оцінки знань, умінь та навичок необхідно комплексно оцінювати виконання практичних завдань та завдань, спрямованих на оцінку теоретичних знань. Основна увага має приділятися результатам практичних завдань, які мають бути виконані повністю, якісно та у повній відповідності до вимог професійних стандартів.

У разі відсутності професійних стандартів вважаємо за необхідне розробляти критерії на основі функціонального аналізу вимог існуючих кваліфікаційних характеристик. Враховуючи те, що працівник не завжди може набути все різноманіття навичок і компетенцій, необхідних для повної кваліфікації на одному робочому місці, оскільки сфера діяльності однієї компанії (підприємства, організації та ін.) може бути обмеженою, необхідно орієнтуватися на трудові функції (одиниці кваліфікації), які працівники виконують на сучасних підприємствах, а також на вимоги до якості виконання цих функцій.

Оскільки особа має право в процесі неформального навчання упродовж життя отримувати «часткову» кваліфікацію (одиницю кваліфікації, трудову функцію) та/або повну кваліфікацію, необхідно розробити на національному рівні єдиний перелік трудових функцій (одиниць кваліфікації) на основі діючої кваліфікаційної характеристики з врахуванням вимог роботодавців та компетентнісного підходу. Цей перелік дасть змогу встановити єдині вимоги до змісту «часткових» кваліфікацій (одиниць кваліфікації, трудових функцій) та видачі однакових за змістом сертифікатів, незалежно від суб'єкта підтвердження.

Оцінка має базуватися на чітких критеріях, критерії оцінки мають формуватися в термінах результатів діяльності в рамках трудової функції; окрім того, оцінка має базуватися на наданих доказах опанування компетенцій та/або професійної кваліфікації.

На сьогодні в Україні відсутні законодавчо врегульовані загальні методологічні рекомендації щодо формування оціночних матеріалів (пакетів комплексних кваліфікаційних завдань, білетів або тестів для кваліфікаційного іспиту). Недосконалість деяких нормативно-законодавчих актів унеможливорює якісне розроблення вищевказаних методологій.

На думку роботодавців, є застарілими довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, навіть ті, які видані за останні роки.

Тому виникає необхідність розроблення професійних стандартів.

Затвердження Національної рамки кваліфікацій та активізація робіт щодо розробки галузевих рамок кваліфікацій мали активізувати процеси, пов'язані з підготовкою в Україні професійних стандартів за професіями, однак цього ще не сталося. На сьогодні ще не створено тристоронніх соціально-економічних галузевих рад для розробки професійних стандартів та не затверджені методичні рекомендації з розроблення професійних стандартів, які тривалий час знаходяться в стадії розроблення та обговорення.

Несформована національна система кваліфікацій, тому немає на сьогоднішній день й розуміння та єдиного бачення вимог до інструментального засобу, що дозволив би встановлювати співвідношення рівнів Національної з Європейською рамкою кваліфікацій, забезпечуючи їх міжнародне порівняння й визнання. У вітчизняній Національній рамці кваліфікацій опис рівнів кваліфікацій (особливо 1–5 рівень) є незрозумілим як для внутрішнього користувача, так і на міжнародному рівні.

Висновки та рекомендації. Важливість вирішення зазначених питань обумовлюється тим, що у неформальному та інформальному навчанні закладений величезний потенціал у зв'язку з тим, що ці форми здатні більш гнучко реагувати на нові потреби і вимоги ринку праці. Необхідно розуміти, що неформальне і інформальне навчання є доповненням до формального навчання, а не його альтернативою, водночас залишаючись важливим елементом, що потребує необхідної уваги, вивчення, впровадження та використання у сучасному світі для забезпечення гідного освітнього рівня громадян України.

Головне завдання системи визнання результатів неформального навчання – це забезпечити її сприйняття ринком праці. Якщо кваліфікація, отримана частково або повністю через визнання неформального та інформального навчання, не сприймається на ринку праці, тоді зменшується цінність системи визнання для кожної особи та суспільства. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є створення незалежної системи оцінювання набутих у процесі неформального навчання компетенцій на основі професійних стандартів. Це гарантує довіру роботодавців та всього суспільства до тих кваліфікацій, які були отримані в процесі проведення кваліфікаційної атестації.

Процедура визнання кваліфікації за компетентнісним підходом має забезпечувати відповідність вимогам щодо оцінювання якості усіх дій, які необхідно виконувати в рамках кожної трудової функ-

ції та необхідні для цього знання та уміння в рамках як професійних, так і наскрізних та ключових компетентностей.

Оцінка якості у цьому випадку виконуватиме роль сполучної ланки між вимогами професійного стандарту, тобто вимогами роботодавців, і результатами навчання, досягнутими на основі власного досвіду, на робочому місці, та була спрямована на комплексне оцінювання рівня засвоєння зазначених компетентностей.

За результатами аналізу українського та зарубіжного досвіду і вивчення думки роботодавців, пропонуємо наступні рекомендації щодо визнання результатів неформального навчання та проведення кваліфікаційної атестації осіб за компетентнісним підходом, безпосередньо до порядку проведення кваліфікаційної атестації за компетентнісним підходом та до інших нормативних документів щодо кваліфікаційної атестації осіб:

- запровадити в Україні модель формування і функціонування компетенцій, яка має стати основою для створення професійних стандартів (за участю відповідних міністерств і відомств, організацій роботодавців), що, в свою чергу, створить підґрунтя для оновлення змісту професійної освіти і навчання, типових навчальних планів та програм;
- розробити та впровадити професійні стандарти (стандарти компетентності) для кожного виду робіт та систему оплати праці залежно від рівня компетентності, складності виконуваних робіт;
- продовжити формування переліку професій, які першочергово потребують визнання неформального навчання (для зменшення рівня безробіття та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу);
- створити підґрунтя для кадрового забезпечення (професійний стандарт оцінщика, процедури професійної підготовки оцінщика, його сертифікації та періодичного підвищення кваліфікації);
- створити методичні структури (або інші інституції), які будуть розробляти або координувати розробку діагностичних матеріалів щодо підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

Реалізація поданих рекомендацій дозволить стандартизувати систему оцінювання кваліфікації осіб в Україні, з врахуванням зарубіжного досвіду та думки вітчизняних роботодавців, та здійснювати присвоєння (підтвердження) кваліфікації особам, які мають достатній рівень професійних знань або достатню практичну підготовку та досвід роботи; унеможливить суб'єктивізм щодо визначення рівня готовності осіб, які бажають отримати або підтвердити кваліфікацію.