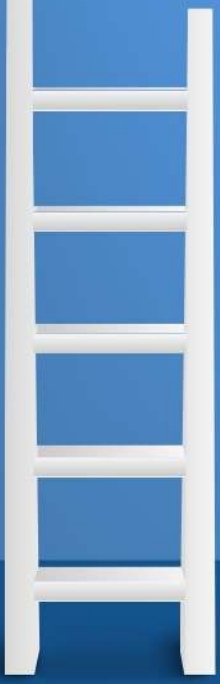
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО КВАЛІФІКАЦІЙ

ПОСІБНИК

ДЛЯ ЕКСПЕРТІВ З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ



Жовтень 2021 року

УДК 330:331.37 (477)

Авторський колектив:
Людмила Акімова, Ірина Ісаєнко, Володимир Ковтунець,
Іван Окоєв, Юрій Рашкевич,
Тетяна Семигіна, Ігор Якубовський

За редакцією
Володимира Ковтунця та Тетяни Семигіної

Посібник для експертів з акредитації кваліфікаційних центрів / За ред. В. Ковтунця та Т. Семигіної. Київ: Національне агентство кваліфікацій, 2021. 219 с.

У посібнику вміщено навчальні матеріали підготовки претендентів в експерти з акредитації кваліфікаційних центрів. У виданні представлено вітчизняні та міжнародні підходи до формування національних систем кваліфікації, розкрито загальні поняття та окремі складові систем кваліфікації, особливості забезпечення якості професійних кваліфікацій, сучасне розуміння професійних стандартів, описана процедура акредитації кваліфікаційних центрів тощо.

Посібник розрахований на тих, хто проводитиме акредитацію кваліфікаційних центрів, чи цікавиться питаннями системи кваліфікацій.

© Національне агентство кваліфікацій, 2021
© Авторський колектив, 2021

ЗМІСТ

ПЕРЕДНЄ СЛОВО **8**

ВСТУП **10**

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ **13**

1.1 Основні поняття системи кваліфікацій у міжнародних документах **14**

1.1.1 Лісабонська конвенція про визнання кваліфікацій 14

1.1.2 Глобальна конвенція про визнання кваліфікацій 17

1.1.3 Директива ЄС щодо визнання професійних кваліфікацій 19

1.1.4 Рекомендація ЄС щодо Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж життя 21

1.1.5 Стандарт ISO «Оцінювання відповідності. Словник щодо компетенції осіб, які сертифікують персонал» 23

1.2 Основні поняття системи кваліфікацій у вітчизняному законодавстві **25**

1.2.1 Закон України «Про освіту» 25

1.2.2 Класифікатор професій ДК 003:2010 28

1.2.3 Законодавство про працю 30

РОЗДІЛ 2. НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА КВАЛІФІКАЦІЙ УКРАЇНИ 32

2.1 Мета та принципи функціонування Національної системи кваліфікацій в Україні 33

2.2 Структура Національної системи кваліфікацій 36

2.3 Національне агентство кваліфікацій 42

РОЗДІЛ 3. МІЖНАРОДНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ПРАКТИКИ ГАРМОНІЗАЦІЇ СИСТЕМ КВАЛІФІКАЦІЙ 47

3.1 Огляд деяких інструментів і практик гармонізації систем кваліфікацій 48

3.2 Міжнародна стандартна класифікація професій (ISCO) 57

3.3 Європейська класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (ESCO) 63

РОЗДІЛ 4. НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ 68

4.1 Поняття та зміст національних рамок кваліфікацій 69

4.2 Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя 77

4.3 Національна рамка кваліфікацій України 80

РОЗДІЛ 5. ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ **85**

5.1 Поняття «професійний стандарт» **86**

5.2 Формування професійних стандартів **90**

5.3 Професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики в Україні **92**

5.4 Вітчизняна практика використання професійних стандартів **98**

РОЗДІЛ 6. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ **103**

6.1. Вибір методів оцінювання **104**

6.2 Методи оцінювання знань **109**

6.2.1 Усний іспит 110

6.2.2 Письмовий іспит 112

6.2.3 Метод тестування 114

6.3 Методи оцінювання умінь та навичок **118**

6.3.1 Оцінювання на робочому місці 120

6.3.2 Оцінювання на спеціальному полігоні 120

6.3.3 Моделювання 121

6.4 Методи оцінювання комунікативних умінь **122**

6.5 Методи оцінювання автономності та відповідальності **123**

6.6 Визнання результатів попереднього навчання **124**

РОЗДІЛ 7. ЯКІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ **126**

7.1 Показники якості оцінювання **127**

7.2 Предметна валідність оцінювання **132**

7.2.1 Приклади апріорного оцінювання предметної валідності КОМів 132

7.2.2 Встановлення предметної валідності оцінювання 134

7.2.3 Оцінювання предметної валідності через прогностичну валідність 135

7.3 Методи апріорного забезпечення предметної валідності оцінювання **136**

7.4 Оцінка КОМів експертом з акредитації **138**

РОЗДІЛ 8. АКРЕДИТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ **140**

8.1 Поняття кваліфікаційного центру **141**

8.2 Сутність акредитації кваліфікаційних центрів **145**

8.3 Процедура акредитації **149**

8.4 Критерії акредитації **151**

8.4.1 Оцінювачі професійних кваліфікацій 152

8.4.2 Процедура оцінювання професійних кваліфікацій 155

8.4.3 Контрольно-оцінювальні матеріали 158

8.4.4 Матеріально-технічна база 162
8.4.5 Веб-сайт для розміщення інформації про кваліфікаційний центр 165
8.5 Формування експертного висновку та ухвалення рішення 166

РОЗДІЛ 9. ЕКСПЕРТИ З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ 168
9.1 Набуття статусу експерта з акредитації кваліфікаційних центрів 169
9.2 Вимоги до експертів з акредитації кваліфікаційних центрів 170
9.3 Права та обов'язки експертів з акредитації кваліфікаційних центрів 171

ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ ТЕРМІНІВ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ 173

ПОРЯДОК ПРИСВОЄННЯ ТА ПІДТВЕРДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ КВАЛІФІКАЦІЙНИМИ ЦЕНТРАМИ 186

ПОРЯДОК АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ 198

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

Одним із ключових елементів у формуванні Національної системи кваліфікацій є присвоєння професійних кваліфікацій незалежними кваліфікаційними центрами.

Держава повинна забезпечити високу якість роботи кваліфікаційних центрів. Це має робитися через процедуру акредитації таких центрів.

Для з'ясування спроможності заявника оцінювати результати навчання і присвоювати професійні кваліфікації потрібні фахівці, які добре розуміються як у сфері відповідної професійної діяльності, так і у питаннях оцінювання результатів навчання.

Тому роль експертів з акредитації кваліфікаційних центрів у цих процесах можна вважати ключовою.

Починаючи з 2020 року, Національне агентство кваліфікацій проводить навчання для претендентів в експерти з акредитації кваліфікаційних центрів. Завдя-

ки цьому було накопичено чимало навчальних матеріалів. Цей посібник, у якому узагальнено частину напрацювань, – лише один із кроків до формування мережі висококваліфікованих експертів.

Тим першим, хто розпочне цю діяльність, бажаю успіхів, професійного зростання, ефективної роботи задля формування в Україні модерного людського капіталу.

Юрій Баланюк
Голова Національного агентства кваліфікацій

ВСТУП

З розвитком технологій кваліфікація працівників відіграє дедалі більшу роль в економічному розвитку країн. Економісти почали вживати термін «людський капітал» для позначення важливості людського фактору поруч із фінансовим. Значущість людського капіталу вимагає його оцінки, бодай відносної[1].

Ринок праці та суспільство в цілому поставили перед освітніми системами нові виклики:

1) необхідність навчання упродовж життя для набуття нових, потрібних ринку, кваліфікацій;
2) необхідність порівнювати за рівнем складності кваліфікації з різних галузей економіки;
3) необхідність зіставляти кваліфікації, здобуті у різних країнах.

[1] Ковтунець В., Поліщук Н. Національна система кваліфікацій як інструмент формування якісного людського капіталу. Законодавче забезпечення роз- витку реального сектору економіки / Заг. ред. В. І. Сергієнка. Вип. 5. Київ: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2000. С. 71-87.

Формування національних систем кваліфікацій розпочалося як процес налагодження і структурування взаємозв'язків між системами освіти та ринком праці.

Кожна держава має певну систему освіти, яка потребує опису наявних у ній кваліфікацій з метою виразного визначення ієрархії кваліфікацій, умов вступу на навчання для їхнього здобуття, академічних і професійних прав, які має кожен випускник, тощо.

В Україні у 2019 році почало діяти Національне агентство кваліфікацій (НАК) – колегіальний орган, уповноважений на реалізацію державної політики в сфері кваліфікацій. Одне з важливих завдань НАК – забезпечити присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами. Для визнання державою документів, які видаватимуть кваліфікаційні центри, потрібно гарантувати якість діяльності таких центрів. Законодавством України передбачена процедура акредитації кваліфікаційних центрів Національним агентством кваліфікацій. Рішення про акредитацію має базуватися на фаховій оцінці спроможності відповідної організації здійснювати якісне оцінювання результатів навчання особи і присвоєння відповідної професійної кваліфікації. Таку оцінку повинні здійснювати експерти з акредитації кваліфікаційних центрів.

Положенням про акредитацію кваліфікаційних центрів передбачено, що НАК вносить відомості про експертів з акре-

дитації кваліфікаційних центрів до Реєстру кваліфікацій. Відбір експертів здійснюється НАК на конкурсній основі.

Цей посібник призначений для підготовки експертів з акредитації кваліфікаційних центрів. Він може бути використаний як під час навчання претендентів в такі експерти, яке проводить НАК, так і для самоосвіти.

У посібнику представлено вітчизняні та міжнародні підходи до формування національних систем кваліфікації, розкрито загальні поняття та складові систем кваліфікації, особливості забезпечення якості професійних кваліфікацій, значення професійних стандартів для професійних кваліфікацій тощо. Особливу увагу приділено процедурам акредитаційної експертизи кваліфікаційних центрів тощо.



Розділ 1

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ



1.1. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ У МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТАХ

1.1.1. Лісабонська конвенція про визнання кваліфікацій

11 квітня 1997 р. у Лісабоні підписано «Конвенцію про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні» (Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region)[2]. Цей документ понад 20 років визначає основні поняття та процедури, які забезпечують вільний рух кваліфікованої робочої сили в Європі, в першу чергу в рамках Європейського союзу та країн, що тісно співпрацюють із ЄС.

Конвенція є частиною законодавства України, оскільки її ратифіковано у 1999 р.[3]

[2] Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region / The Council of the European Union, UNESCO, 1997. URL: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/165

[3] Про ратифікацію Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні: Закон України № 1273-XIV від 3.12.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1273-14#Text

Конвенція визначає основні поняття системи кваліфікацій таким чином:

- **кваліфікація з вищої освіти** — будь-яке звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення програми з вищої освіти;
- **кваліфікація, що надає доступ до вищої освіти** — будь-яке звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення програми з вищої освіти та надає власнику кваліфікації право брати участь у процедурі допуску до вищої освіти;
- **визнання** – формальне підтвердження компетентним органом якості іноземної освітньої кваліфікації для цілей доступу до навчання та/або здійснення професійної діяльності.

Отже, слід наголосити на визначенні терміну кваліфікація, як документу, що підтверджує успішне завершення певної освітньої програми, і виданого компетентним суб'єктом[4] за підсумками оцінювання результатів навчання. До цього слід додати, що освітня програма передбачає певні результати навчання та успішність закінчення освітньої програми визначається досягненням зазначених результатів.

Таким чином, **поняття «кваліфікація» включає три складові**:

- стандартизовані результати навчання, необхідні для здобуття кваліфікації;
- оцінювання результатів навчання;
- документ, виданий на підставі оцінювання результатів навчання.

[4] *Прим.* Англомовний термін «*authority*» в українських текстах перекладено українською як «орган», хоча в англійській мові цей термін має більше значень. І в Україні, і в інших державах суб'єктом визнання виступають не лише органи влади як суб'єкти владних повноважень; приміром, право визнавати кваліфікації вищої освіти мають, за законом, і заклади вищої освіти.

1.1.2. Глобальна конвенція про визнання кваліфікацій

У листопаді 2019 р. на 40-й сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО була одноголосно схвалена «Глобальна конвенція щодо визнання кваліфікацій вищої освіти» (Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education)[5], яку мають ратифікувати держави відповідно до національного законодавства.

Глобальна Конвенція надає дещо інші, аніж Лісабонська Конвенція, визначення термінів, а саме:

- **кваліфікація з вищої освіти** — будь-який ступінь, диплом, сертифікат або інша ухвала, видані уповноваженим органом на підтвердження успішного завершення навчання за програмою вищої освіти, або, у відповідних випадках, попереднього навчання;
- **кваліфікація, що надає доступ до вищої освіти** — будь-який диплом або інше свідоцтво, видані уповноваженим органом на підтвердження успішного завершення освіт-

[5]Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education / UNESCO, 2019. URL: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

ньої програми, або у відповідних випадках, підтвердження попереднього навчання, що надає її власникові право претендувати на навчання за програмою вищої освіти;

- **визнання** — формальне підтвердження компетентним органом визнання валідності та академічного рівня іноземної кваліфікації, або часткового навчання, або попереднього навчання з метою надання її власнику поміж іншим права подати заявку на навчання за програмою вищої освіти; та/або — можливості пошуку варіантів працевлаштування;
- **часткове визнання** — часткове визнання повної та завершеної кваліфікації, яка не може бути визнаною в цілому, внаслідок продемонстрованих істотних відмінностей компетентним органом визнання.

1.1.3. Директива ЄС щодо визнання професійних кваліфікацій

Директива Європейського парламенту та Ради Європи 2005/36/ЄС від 7 вересня 2005 р. «Про визнання професійних кваліфікацій» (On the recognition of professional qualifications)[6] визначає основні положення та процедури щодо визнання професійних кваліфікацій у Європейському Союзі, в першу чергу тих, що належать до так званих регульованих професій.

У цьому документі вміщено такі визначення:

- **професійна кваліфікація** — кваліфікація, підтверджена засвідченням формальної кваліфікації, або шляхом підтвердження компетентностей, набутих неформальним шляхом та/або професійного досвіду;
- **засвідчення формальної кваліфікації** — дипломи, сертифікати та інші докази, видані належним суб'єктом держави-члена ЄС, визначеним відповідно до законодавчих, нормативних або адміністративних положень цієї держави-члена, що підтверджують ус-

[6] Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0036

пішне завершення професійної підготовки, отриманої переважно в ЄС;

- **регульована професія** — заняття чи група професійних занять, доступ до яких, здійснення яких чи один із видів здійснення яких вимагає (прямо чи опосередковано, в силу законодавчих, нормативних чи адміністративних положень) володіння певною професійною кваліфікацією;
- **регульовані освіта та професійне навчання** — будь-яке професійне навчання, яке спеціально орієнтоване на опанування певною професією і включає курс або курси, доповнені, де це доречно, додатковою професійною підготовкою, або випробувальною чи професійною практикою.

1.1.4. Рекомендація ЄС щодо Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж життя

Рекомендації Ради Європейського Союзу 2017/С 189/03 від 22 травня 2017 р. щодо Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж усього життя та скасування рекомендації Європейського Парламенту та Ради від 23 квітня 2008 р. про створення європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж усього життя (Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning)[7] місять нове визначення кваліфікації:

- **кваліфікація** – це офіційний результат процесу оцінювання та валідації, який отримується, коли компетентний орган визначає, що особа досягла результатів навчання відповідно до заданих стандартів.

[7] Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning / The Council of the European Union, 2017. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615(01)

Документ розрізняє поняття результатів навчання і компетентностей:

- **результати навчання** – твердження щодо того, що здобувач освіти знає, розуміє та здатний зробити після завершення навчального процесу, в термінах знань, умінь та відповідальності та самостійності;
- **компетентність** – підтверджена здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні та/або методологічні здібності в роботі чи навчанні та в професійному й особистісному розвитку.

Також документ вперше містить визначення Національної системи кваліфікацій:

- **Національна система кваліфікацій** означає всі аспекти діяльності держави-члена, пов'язані з визнанням навчання та іншими механізмами, що пов'язують освіту та навчання з ринком праці та громадянським суспільством. Це включає розробку та впровадження інституційних механізмів та процесів, що стосуються забезпечення якості, оцінки та присвоєння кваліфікації. Національна система

кваліфікацій може складатися з декількох підсистем і може включати Національну рамку кваліфікацій.

1.1.5. Стандарт ISO «Оцінювання відповідності. Словник щодо компетенції осіб, які сертифікують персонал»

Міжнародна організація із стандартизації (ISO) у 2014 р. схвалила стандарт ISO/IEC TS 17027:2014 «Оцінювання відповідності. Словник щодо компетенції осіб, які сертифікують персонал» (Conformity assessment – Vocabulary related to competence of persons used for certification of persons)[8].

У 2018 р. в Україні схвалено Національний стандарт України ДСТУ ISO/IEC TS 17027:2018 (ISO/IEC TS 17027:2014, IDT), який відповідає зазначеному міжнародному стандарту ISO.

Стандартом визначено низку термінів, які застосовують при оцінюванні персоналу, зокрема:

[8] Conformity assessment — Vocabulary related to competence of persons used for certification of persons / ISO/IEC TS 17027:2014. URL: https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:ts:17027:ed-1:v1:en

- **компетентність** – це здатність застосовувати знання та навички для досягнення бажаних результатів;
- **результати навчання** – те, що особа має знати, розуміти чи бути здатною виконувати після завершення програми підготовки, курсу чи модуля;
- **знання** – факти, інформація, принципи чи розуміння, набуті через досвід або в процесі освіти;
- **навичка -** здатність виконувати завдання чи вид діяльності з певним бажаним результатом, набута в результаті освіти, підготовки, досвіду чи іншими засобами;
- **перевіряння; валідація** – підтвердження наданням об'єктивних доказів того, що вимоги щодо конкретного передбаченого використання або застосування виконано.

1.2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

1.2.1. Закон України «Про освіту»

Закон України «Про освіту» (2017 р.)[9] визначає основні поняття, що стосуються освітніх кваліфікацій, таким чином:

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

Кваліфікації поділяються за змістом на освітні та професійні, а за обсягом – на повні та часткові (***рис. 1.1***).

[9]Про освіту: Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/print

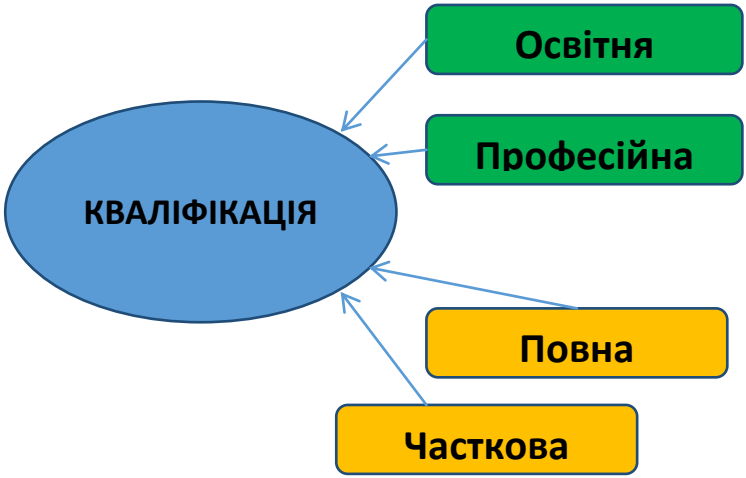


Рис.1.1. Типологія кваліфікацій у вітчизняному законодавстві про освіту

Закон України «Про освіту» містить наступні визначення кваліфікацій:

- **освітня кваліфікація** – визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей). Освітні кваліфікації присуджуються,

визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності;

- **професійна кваліфікація** – це 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. Професійні кваліфікації присвоюються, визнаються і підтверджуються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності.

Відповідно до ст. 34 Закону України «Про освіту» кваліфікація вважається:

- **повною** – в разі здобуття особою повного переліку компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом;

- **частковою** – в разі здобуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

1.2.2 Класифікатор професій ДК 003:2010

Ще одним документом, яким на національному рівні визначаються використовувані у системі кваліфікацій поняття, є Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затверджений наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010 р.[10].

У Класифікаторі міститься низка важливих понять: «робота», «кваліфікація», «професія».

- **Робота** – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання.

- **Кваліфікація** – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

10 Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010». URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text

Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.

У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографіст тощо).

> ❖ **Професія** – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

Очевидно, що під терміном «кваліфікація» в Класифікаторі професій розуміється власне професійна кваліфікація (як її визначає законодавство про освіту). Таку двозначність можна вважати наслідком відсутності єдиної законодавчої бази щодо Національної системи кваліфікацій, у якій усі терміни, як освітні, так і професійного спрямування, узгоджені та цілісно визначені.

Також слід зазначити, що визначення терміну «професія» в Класифікаторі професій не відповідає тлумаченню Міжнародної стандартної класифікації професій (див. п. 3.2) та вищезгаданим Рекомендаціям ЄС щодо Європейської рамки кваліфікації для навчання впродовж життя.

1.2.3. Законодавство про працю

Кодекс Законів про працю України (1971 р. із подальшими змінами)[11] не містить визначень термінів. Однак з контексту Кодексу випливає, що законодавець використовує чотири терміни: «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «робота (посада)».

Закон України «Про оплату праці» (1995 р.)[12] встановлює, що «вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників».

Закон України «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.)[13] визначає низку термінів, які стосуються професійних кваліфікацій. Зокрема:

- **атестація працівників** – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня;

[11] Кодекс Законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print

[12] Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/print

[13] Про професійний розвиток працівників: Закон України № 4312-VI від 12.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/print

- **підтвердження кваліфікації працівників** – процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації.



Розділ 2

НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА КВАЛІФІКАЦІЙ УКРАЇНИ



2.1. МЕТА ТА ПРИНЦИПИ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ

В Україні початок впровадженню механізму формування Національної системи кваліфікацій дав Закон «Про освіту», ухвалений Верховною Радою України у 2017 р.[14]

У Законі міститься визначення Національної системи кваліфікацій (НСК):

- **Національна система кваліфікацій** – сукупність: 1) **інституцій**;
  2) **правових норм**, які регулюють процеси формування освітніх та/або професійних вимог до осіб відповідно до потреб суспільства та ринку праці, оцінювання кваліфікаційного рівня.

Мета Національної системи кваліфікацій в Україні полягає у:

- створенні ефективних умов формування та застосування кваліфікацій, що відповідають потребам людини, ринку праці, суспільства і держави;

[14] Про освіту: Закон України № 2145-VIII від 5.09.2017 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

- забезпеченні відкритої та гнучкої взаємодії у сфері присвоєння, підтвердження, визнання кваліфікацій між роботодавцями, суб'єктами освітньої діяльності, професійними асоціаціями, органами влади, органами місцевого самоврядування, іншими юридичними та фізичними особами.

Принципами організації та функціонування Національної системи кваліфікацій в Україні, які випливають із застосування норм конституційного права та законів України, є:

- верховенство права;
- законність;
- державно-громадське партнерство;
- відкритість;
- прозорість;
- доброчесність;
- неупередженість;
- гнучкість;
- рівність;
- інклюзивність.

Верховенство права і законність є загальними принципами, які передбачені Конституцією України.

Принцип **державно-громадського партнерства** передбачає взаємодію на паритетних засадах Уряду та соціальних партнерів: роботодавців, профспілок, інших об'єднань громадян.

Відкритість системи означає забезпечення доступу та рівноправної участі усіх зацікавлених сторін у процесах розроблення і реалізації політики, правил і процедур оцінювання компетентностей, присвоєння, підтвердження і визнання професійних кваліфікацій.

Прозорість – це інформаційна доступність та підзвітність уповноважених органів та організацій залучених до процесів формування, присвоєння, підтвердження та визнання професійних кваліфікацій.

Доброчесність передбачає послідовне дотримання законності та правил етичної поведінки всіма учасниками, залученими до прийняття рішень у сфері формування, присвоєння, підтвердження, визнання кваліфікацій, акредитації кваліфікаційних центрів, виконання інших процедур, встановлених законодавством України.

Принцип неупередженості передбачає дотримання нейтральності та об'єктивності під час оцінювання компетентностей, присвоєння, підтвердження, визнання професійних кваліфікацій.

Гнучкість вимагає забезпечення періодичного перегляду стандартів освіти, професійних стандартів і рамок кваліфікацій з метою досягнення кращої їх відповідності потребам ринку праці, економіки та суспільства.

Принцип рівності забезпечує рівний доступ до здобуття, присвоєння, підтвердження, визнання професійних кваліфікацій для осіб незалежно від їхньої статі, етнічного чи соціального походження, майнового стану, релігійних чи світоглядних переконань, інших ознак.

Принцип інклюзивності передбачає забезпечення повного і необхідного доступу до здобуття, присвоєння, підтвердження, визнання професійних кваліфікацій для осіб з особливими потребами чи інвалідністю.

2.2. СТРУКТУРА НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ

Національна система кваліфікацій (НСК) є складною за своєю структурою, оскільки в ній наявні різні суб'єкти, об'єкти, компоненти та підсистеми.

До **інституцій** Національної системи кваліфікацій на цей час входять:

- Верховна Рада України як законодавчий орган, який визначає державну політику, зокрема, у сфері кваліфікацій;
- Кабінет Міністрів України як центральний орган виконавчої влади, відповідальний за формування державної політики у сферу кваліфікацій;

- Міністерство освіти і науки України;
- Міністерство економіки України;
- Міністерство соціальної політики України;
- інші центральні органи виконавчої влади, відповідальні за професійну освіту (зокрема, вищу) та оцінювання персоналу;
- Національне агентство кваліфікацій;
- заклади освіти та інші суб'єкти освітньої діяльності, які присвоюють освітні та професійні кваліфікації;
- кваліфікаційні центри, акредитовані для присвоєння професійних кваліфікацій;
- галузеві заклади (установи) оцінювання та присвоєння кваліфікацій, зокрема:
  - Український центр оцінювання якості освіти (УЦОЯО);
  - центр тестування професійної компетентності фахівців з вищою освітою напрямів підготовки «Медицина» і «Фармація» при Міністерстві охорони здоров'я України.

Активну роль у Національній системи кваліфікацій також відіграють:

- галузеві ради з розвитку професійних кваліфікацій;
- фізичні особи, які претендують на отримання кваліфікації;
- інші зацікавлені суб'єкти, що діють у сфері формування, оцінювання та присвоєння кваліфікацій.

Розглянемо детальніше повноваження окремих інституцій Національної системи кваліфікацій.

Верховна Рада України на законодавчому рівні визначає державну політику в сфері кваліфікацій шляхом ухвалення законів.

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення і реалізує державну політику в сфері Національної системи кваліфікацій;
- затверджує стратегію розвитку Національної системи кваліфікацій;
- видає у межах своїх повноважень нормативно-правові акти в сфері Національної системи кваліфікацій;
- затверджує Національну рамку кваліфікацій;
- затверджує порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів;

- затверджує положення про Реєстр кваліфікацій;
- здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.

Центральні органи виконавчої влади:

- беруть участь у формуванні стратегії розвитку Національної системи кваліфікацій;
- здійснюють поточний моніторинг актуальних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікаціях відповідної галузі (галузей);
- здійснюють державний нагляд (контроль) за виконанням законодавства, що визначає доступ до регульованих професій у відповідній галузі (галузях);
- реалізують інші повноваження, передбачені законодавством.

На ***рис. 2.1*** представлено окремі інституції Національної системи кваліфікацій, їхні повноваження та ролі.

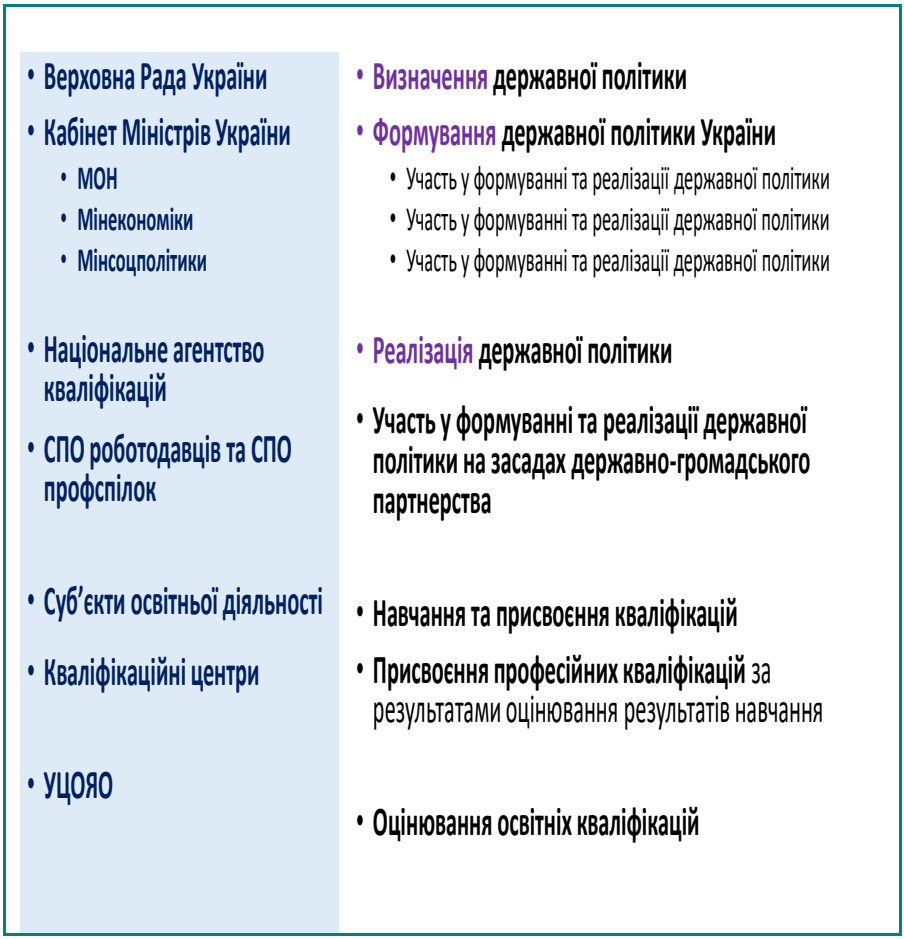


Рис. 2.1. Повноваження та ролі окремих інституцій НСК

Правові норми Національної системи кваліфікацій визначаються на такими законодавчими і нормативно-правовими актами, як:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про освіту»;
- Закон України «Про вищу освіту»;
- Закон України «Про професійно-технічну освіту»;
- Закон України «Про загальну середню освіту»;
- Закон України «Про професійний розвиток працівників»;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Постанови Кабінету Міністрів України, зокрема:
  - від 23 листопада 2011 року № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»;
  - від 31 травня 2017 року № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів»;
  - від 5 грудня 2018 року № 1029 «Деякі питання Національного агентства кваліфікацій»;
  - від 2 червня 2021 р. № 576 «Про затвердження Порядку визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах»;
  - від 16 червня 2021 р. № 620 «Про затверджен-

ня Положення про Реєстр кваліфікацій»;

- від 15 вересня 2021 р. № 956 «Про присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами»;
- від 22 вересня 2021 р. № 986 «Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів»;

- накази міністерств, зокрема:
  - наказ Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 74 «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів»;
  - наказ Міністерства освіти та науки України від 22 квітня 2021 року № 452 «Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр».

Система кваліфікацій також регулюється міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку, та іншими актами законодавства.

2.3. НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО КВАЛІФІКАЦІЙ

Головною функціональною інституційною ланкою в Національній системі кваліфікацій України є Національне агентство кваліфікацій, створене на виконання Закону України «Про освіту» як колегіальний орган, підпорядкований Кабінету Міністрів України, і водночас як один з інститутів соціального партнерства та діалогу.

За Законом України «Про освіту» та Статутом, затвердженим Кабінетом Міністрів України[15],

- **Національне агентство кваліфікацій** – колегіальний орган, уповноважений на реалізацію державної політики в сфері кваліфікацій.

Відповідно до пункту 13 Статуту НАК, до складу НАК входить 12 осіб, а саме: по два представники від Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України (зараз – Міністерства економіки України), по три – від Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.

По суті НАК створений на засадах державно-громадського партнерства і є одним з інститутів соціального діалогу (такі ж соціальні принципи партнерства закладені в основу формування схожих інституцій у європейських країнах). Строк повноважень одного складу НАК – три роки.

[15] Деякі питання Національного агентства кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України №1029 від 5.12. 2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-п

Організаційне, фінансово-господарське, матеріально-технічне, інформаційно-довідкове та інше забезпечення діяльності НАК здійснює Секретаріат.

Національне агентство кваліфікацій (ст. 38 Закону України «Про освіту»):

- бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій;
- забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності зацікавлених сторін у сфері кваліфікацій;
- супроводжує запровадження Національної рамки кваліфікацій;
- здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій, зокрема з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з відповідними міжнародними документами;
- створює і веде Реєстр кваліфікацій;
- координує розроблення професійних стандартів, реєструє такі стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів;
- здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів;
- розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в іноземних державах;

- формує вимоги до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання, вивчає потреби у професійних кваліфікаціях тощо.

Основні напрями діяльності НАК згідно із Статутом, затвердженим Кабінетом Міністрів України, представлено на ***рис. 2.2.***

Більше інформації про діяльність НАК можна знайти на офіційному **вебсайті** Агентства: https://nqa.gov.ua/

Звіти про результати діяльності НАК за 2019 та за 2020 роки доступні тут: https://nqa.gov.ua/zviti/



Рис. 2.2. Ключові напрями роботи Національного агентства кваліфікацій згідно із Статутом



Розділ 3

МІЖНАРОДНІ ІНСТРУМЕНТИ І ПРАКТИКИ ГАРМОНІЗАЦІЇ СИСТЕМ КВАЛІФІКАЦІЙ



3.1. ОГЛЯД ДЕЯКИХ ІНСТРУМЕНТІВ І ПРАКТИК ГАРМОНІЗАЦІЇ СИСТЕМ КВАЛІФІКАЦІЙ

Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати свою політику щодо професійних кваліфікацій з політикою Європейського Союзу[16], створити національні механізми з метою визнання кваліфікацій з урахуванням європейського досвіду. Впровадження такої політики має на меті розвиток професійної мобільності, як вертикальної, так і горизонтальної, за рахунок механізму офіційного визнання повних або часткових кваліфікацій, набутих у системі формальної чи неформальної освіти в Україні та за її межами, формування в українському суспільстві розуміння цінності навчання впродовж життя, яке дозволяє набувати нових кваліфікацій, що мають попит на ринку праці[17].

Ключовим європейським інструментом щодо кваліфікацій, який надає змогу поєднати ринок освітніх послуг з ринком праці, можна вважати **ESCO (European Skills,**

[16] Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ст. 432). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

[17] Семигіна, Т. В., Баланюк, Ю. В. Розвиток в Україні механізмів державного регулювання системи професійних кваліфікацій. *The system of public administration in the context of decentralization of power*. Riga: Baltija Publishing, 2020. С. 129-146.

Competences, Qualifications and Occupations)[18] – класифікатор умінь, компетентностей, кваліфікації та професій, який розроблений для країн Європи. Він ґрунтується на **Міжнародній стандартній класифікації професій (занять) (International Standard Classification of Occupations, ISCO)**[19], яку веде Міжнародна організація праці.

До одного з найважливіших інструментів загальноєвропейської політики щодо кваліфікацій треба віднести рамки кваліфікацій, тобто цілісний структурований опис кваліфікаційних рівнів, через який можуть бути виражені та співвіднесені між собою в узгоджений спосіб усі кваліфікації у певній системі кваліфікацій. Рамки кваліфікацій визначають результати навчання, виражені в термінах знань, умінь і навичок тощо, для кваліфікацій певних рівнів. **Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя, ЄРК** (European Qualifications Framework for lifelong learning, EQF LLL/EQF)[20] функціонує як інструмент зіставлення кваліфікацій, здобутих у

[18] ESCO / European Commission. URL: https://ec.europa.eu/esco

[19] International Standard Classification of Occupations, ISCO-08/ International Labour Organisation, 2008. URL: https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08

[20] Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning / The Council of the European Union, 2017. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615(01)

різних країнах Європи, зокрема зіставлення рівнів національних рамок кваліфікацій.

Європейські країни розробляють національні рамки кваліфікацій (НРК), а також методики віднесення освітніх та професійних кваліфікацій до певного рівня НРК, забезпечення зв'язку між професійними стандартами, стандартами освіти та рівнями НРК. Європейська Комісія визначила виразні критерії та процедури зіставлення ЄРК та НРК, діяльності Національних координаційних пунктів, подання національної доповіді щодо зіставлення ЄРК та НРК.

Європейські інструменти політики щодо кваліфікацій також включають механізми взаємовизнання освітніх і професійних кваліфікацій. Для кваліфікацій вищої освіти, починаючи з 1994 р., діє **Європейська мережа інформаційних центрів** (The European Network of National Information Centres, ENIC Network), до якої станом на 2021 р. входять 54 центри, а в європейських країнах створюють **Національні інформаційні центри академічної мобільності** (National Academic Recognition Information Centres, NARIC). Зараз інституції Європейського Союзу працюють над запровадженням механізмів автоматичного визнання кваліфікацій у мережі ENIC-NARIC[21].

У 2004 р. у європейських країнах почали розробляти політику щодо підтвердження неформального та інформально-

[21] About the ENIC-NARIC Networks. URL: https://www.enic-naric.net

го навчання. Тоді представники урядів країн Євросоюзу ухвалили проект Загальних європейських принципів ідентифікації та визнання результатів неформальної освіти та інформального навчання. У 2009 р. їх опублікували під назвою «**Європейські керівні принципи визнання результатів неформального та інформального навчання**» (European guidelines for validating non-formal and informal learning»)[22]. Цей документ спрямований на сприяння суспільному діалогу щодо забезпечення визнання результатів неформальної освіти; розробку систем неформальної освіти, результати яких можна трансформувати у формальну систему кваліфікації кадрів; забезпечення взаємозв'язків між державними кваліфікаційними системами та процедурами визнання результатів неформальної освіти тощо.

У 2012 р. оприлюднено **Рекомендації Ради Європи щодо визнання результатів неформального та інформального навчання (**Recommendation on the validation of nonformal and informal learning)[23]. У цьому документі зазначено, що завданнями визнання результатів неформального та інформального навчання мають бути:

---

[22] European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

[23] *Recommendation on the validation of nonformal and informal learning /* The Council of the European Union, 2012. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN

- можливість здобувати нові знання та вміння поза межами формальної освіти, включно з відкритими освітніми ресурсами;
- можливість здобувати повну або часткову кваліфікацію.

Підтвердження здійснюється уповноваженим суб'єктом, який перевіряє результати навчання, отримані індивідом, та вимірює їх відповідно до чинних стандартів. Рекомендації визначають чотири етапи процесу валідації (підтвердження) результатів навчання:

- ідентифікація результатів навчання особи, отриманих шляхом неформального та інформального навчання;
- документування результатів навчання особи;
- оцінювання результатів навчання особи;
- сертифікація результатів оцінювання результатів навчання особи, здобутих шляхом неформального чи інформального навчання, у формі присудження кваліфікації або визначення обсягу кредитів ЄКТС або в іншій формі.

У більшості європейських країн (Великобританія, Німеччина, Данія, Нідерланди та ін.) сформовано системи професійних кваліфікацій: наявні системи оцінювання результатів навчання та визнання кваліфікацій на основі професійних стандартів, які встановлюють єдині вимоги до результатів навчання працівників і співвідносні з рівнями професійної ква-

ліфікації у межах визначеної галузі діяльності. При цьому вагомою є роль професійних організацій, які беруть на себе відповідальність з розроблення професійних стандартів, а головне – фаховий контроль за їхнім дотриманням. Саме їм держава делегує повноваження щодо присвоєння професійних кваліфікацій на підставі професійних стандартів, розроблених самими асоціаціями. А от у Німеччині, приміром, мережа кваліфікаційних (екзаменаційних) центрів, де можна підтвердити професійну кваліфікацію, успішно працює на базі торгово-промислових і ремісничих палат, які по суті є бізнес-об'єднаннями. Загалом для європейських країн досить актуальним видається питання залучення бізнесу та організацій роботодавців до формування незалежної системи професійних кваліфікацій[24].

Огляд практики класифікації занять, професій, кваліфікацій можна знайти в роботі «Міжнародна практика стандартизації професій та кваліфікацій: досвід для України»[25].

На ***рис. 3.1*** схематично представлено практику присудження професійних кваліфікацій у країнах Європейського Союзу.

---

[24] Moving skills forward together trends, challenges and successes in vocational education and training in the ETF partner countries. Torino: European Training Foundation, 2015.

[25] Балашова Н., Літвінчук Л. Міжнародна практика стандартизації професій та кваліфікацій: досвід для України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 1-2. С. 62-69.

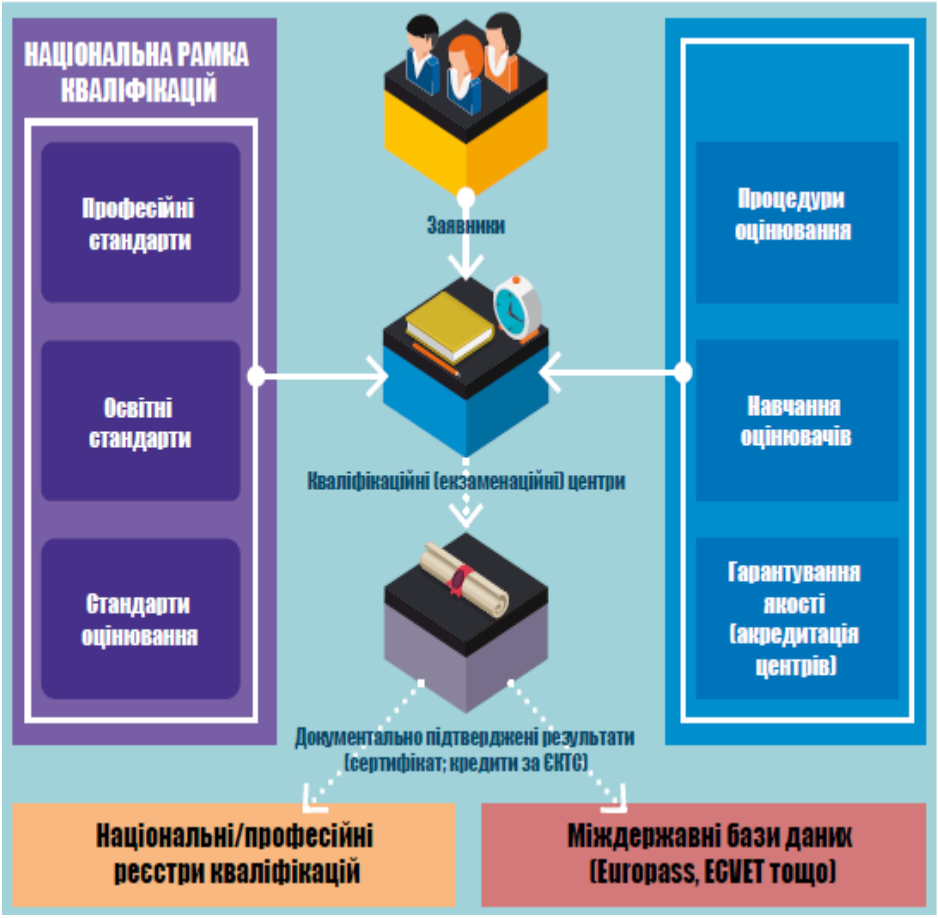


Рис. 3.1. Модель присвоєння професійних кваліфікацій у країнах ЄС[26]

[26] Семигіна Т. В. Європейська практика підтвердження професійних кваліфікацій неформальної освіти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2020. № 3 (132). С. 57-65.

У цій схемі кваліфікаційний центр (екзаменаційний центр, центр оцінювання, сертифікаційний центр) – це суб'єкт довільної форми власності, який уповноважений державою на здійснення процедур оцінювання та валідації результатів навчання і який, як правило, пройшов відповідну акредитацію (зовнішня гарантія якості) та має підготовлених оцінювачів і належні процедури оцінювання (внутрішня гарантія якості).

У деяких європейських країнах за результатами підтвердження професійної кваліфікації, здобутої шляхом, зокрема неформальної чи інформальної освіти, особа може отримати національний сертифікат, який буде визнаватись скрізь. Для цього цей документ вноситься до відповідного реєстру кваліфікацій.

Для поліпшення транскордонної співпраці у професійно-технічній освіті запроваджено Європейську кредитну систему для професійно-технічної освіти ECVET[27]. Ця система дозволяє: порівнювати та визнавати результати навчання, здобуті в різних освітніх системах, на робочому місці; здійснювати взаємне визнання професійних кваліфікацій; сприяти мобільності робочої сили та збільшенню зайнятості.

[27] The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). URL: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet_en.

Для обміну інформацією про кваліфікації країни Європейського Союзу застосовують базу **Europass**[28]. Проєкт Europass (Європас або Європаспорт) побудований на основі класифікатора ESCO і слугує основою для створення «паспорту набутих компетентностей», а також використовується у кількох ініціативах Європейської Комісії у сфері кваліфікацій, спрямованих на підвищення прозорості ринку праці та освітніх систем, зокрема у пан'європейській базі даних щодо кваліфікацій. Europass пропонує послуги тим, хто створює собі профіль Europass, зокрема, послуги щодо створення структурованого резюме (воно, приміром, потрібне для програм мобільності студентів), пошуку вакансій, фіксування волонтерського досвіду, документів, що підтверджують професійні кваліфікації, тощо.

Зараз до Europass віднесено базу кваліфікацій – одну із складових ESCO.

Резюме, а також мотиваційний лист, з використанням інструментів Europass може створити користувач, ця послуга безкоштовна. Інші документи – про присвоєні кваліфікації, надаються суб'єктами, які уповноважені такі кваліфікації присвоювати, і формуються в добре захищеному цифровому форматі. Завдяки цифровим документам Europass учні та студенти, роботодавці, заклади освіти і професійної підготовки, а

[28] Europass /European Union. URL: https://europa.eu/europass/en

також інші уповноважені органи мають простий та надійний спосіб перевірки достовірності цифрових документів.

У державах-членах ЄС та в країнах, які є кандидатами в члени ЄС, створені Національні центри Europass. Станом на початок 2021 року функціонує 34 національні центри Europass; мережу цих центрів координує Європейська Комісія. Центри забезпечують підтримку користувачів і відповідають за сертифікацію рівня освіти дорослих, координують усі заходи, пов'язані з документами Europass.

3.2. МІЖНАРОДНА СТАНДАРТНА КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ (ISCO)

Міжнародна стандартна класифікація професій (занять), МСКП (International Standard Classification of Occupations, ISCO)[29] – документ Міжнародної організації праці (МОП), який забезпечує співставлення національних відомостей про професії (заняття).

Останню чинну версію Міжнародної стандартної класифікації професій (**ISCO-08**) було ухвалено на 17-й Міжнародній конференції зі статистики праці у 2007 році (набула чинності у 2008 р.).

[29]International Standard Classification of Occupations, ISCO-08/ International Labour Organisation, 2008. URL: https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/

ISCO використовують:

- як основу для міжнародної звітності, порівняння та обміну статистичною та адміністративною інформацією;
- як модель для розроблення національних класифікаторів професій і регіональних класифікацій;
- безпосередньо у тих країнах, які не розробляють власних класифікацій професій.

ISCO-08 визначає поняття «робота» і «професія/заняття» наступним чином:

- **робота** (job) — сукупність завдань і обов'язків, які виконує, або повинна виконувати особа, у тому числі для роботодавця або на умовах самозайнятості;
- **професія/заняття (**occupation**)** – набір робіт, в яких головні завдання та обов'язки характеризуються високим рівнем подібності.

Однією з основних категорій, на основі якої класифікуються професії в ISCO-08, є **уміння** (skill) — здатність виконувати завдання та обов'язки певної роботи. Ця категорія має два основних виміри:

1) **рівень**, який визначається одним або більше з перелічених показників:

- природою виконуваної роботи в рамках професії в контексті характерних для певного рівня майстерності завдань та обов'язків;
- рівнем формальної освіти (відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти), необхідним для кваліфікованого виконання робіт;
- обсягом навчання на робочому місці або необхідним досвідом роботи за цією або спорідненою професією;.

2) **спеціалізація**, яка визначається в термінах чотирьох концепцій:
   - галузь знань;
   - інструментів та обладнання, що використовуються;
   - матеріалів, що використовуються;
   - товарів, що виробляються, та послуг, що надаються.

Класифікація ISCO-08 має ієрархічний характер і задає такий поділ усього наявного у світі поля професій:

- основні групи (major groups) – 10;
- основні підгрупи (sub-major groups) – 43;
- другорядні групи (minor groups) – 130;
- первинні групи (unit groups) - 436.

На ***рис. 3.2*** схематично представлено принцип побудови структури ISCO-08 починаючи з рівня основної групи. Групи визначаються переважно спеціалізацією умінь.

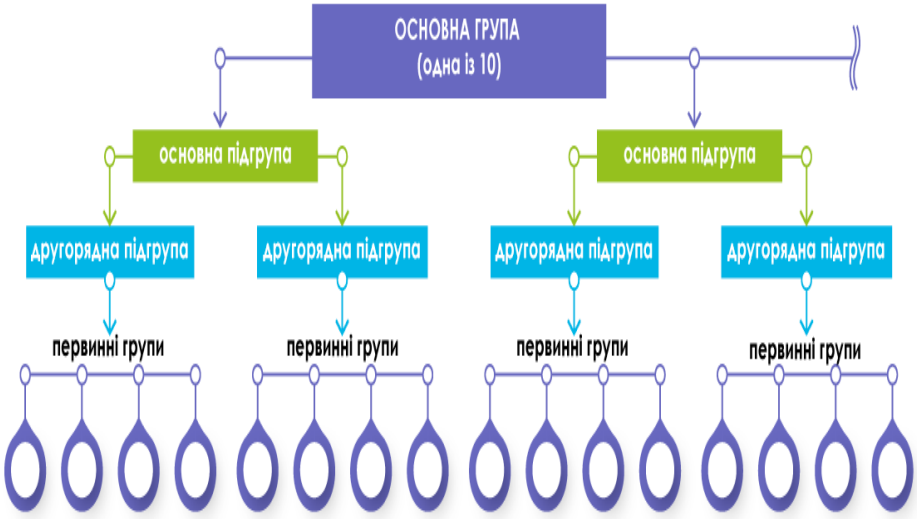


Рис. 3.2. Принцип побудови структури ISCO-08

ISCO-08 класифікує професії за чотирма рівнями умінь: від найнижчого (першого) до найвищого (четвертого). Чим вищий рівень, тим вищу кваліфікацію (освіту) повинен мати працівник.

Рівень 1 передбачає вміння виконувати просту і рутинну роботу, як правило, без механізмів, часто із значним фізичним навантаженням. Для цього рівня переважно достатньо початкової освіти.

Рівень 2 передбачає вміння виконувати складніші види робіт, як правило, з використанням механізмів, потребує вміння читати/писати, зокрема, вивчати технічні інструкції. Для цього рівня переважно достатньо базової середньої освіти.

Рівень 3 передбачає вміння виконувати комплекс складних технічних і практичних завдань, що потребує значного обсягу знань предметної області. Для цього рівня потрібна післясередня професійна освіта, наприклад, фаховий молодший бакалавр (раніше – молодший спеціаліст) або молодший бакалавр.

Рівень 4 передбачає вміння виконувати комплекс завдань з вирішення проблем, ухвалення рішень, креативності, що потребує великого обсягу фундаментальних та прикладних знань відповідної предметної області. Для цього потрібна вища освіта бакалаврського чи магістерського рівня.

У ***табл. 3.1*** наведено назви основних груп ISCO-08 та рівні ISCO-08, що відповідають їм.

Табл. 3.1. Основні групи ISCO-08

Основні групи ISCO-08	Рівень умінь
1. Керівники, менеджери *(4 основні підгрупи)*	3+4
2. Професіонали (6 основних підгруп)	4
3. Техніки та помічники професіоналів *(5 основних підгруп)*	3
4. Технічні службовці *(4 основні підгрупи)*	2
5. Працівники сфери торгівлі та послуг *(4 основні підгрупи)*	2
6. Кваліфіковані робітники сільськогосподарської, лісової та рибної галузі *(3 основні підгрупи)*	2
7. Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва *(5 основних підгруп)*	2
8. Оператори устаткування та машин, монтажники (*3 основні підгрупи)*	2
9. Елементарні професії *(6 основних підгруп)*	1
0. Військові професії *(3 основні підгрупи)*	1+2+4

3.3. ЄВРОПЕЙСЬКА КЛАСИФІКАЦІЯ УМІНЬ, КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, КВАЛІФІКАЦІЙ ТА ПРОФЕСІЙ (ESCO)

Європейська класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, ESCO)[30] виявляє та класифікує вміння/навички, компетентності, кваліфікації та професії, важливі для ринку праці та освіти в ЄС. Цей класифікатор розробляється Європейською Комісією, починаючи з 2010 року, і постійно оновлюється (на момент написання посібника доступна версія ESCO v.1.0.8, оновлена у серпні 2020 р).

Основне завдання ESCO – служити містком між системою освіти та ринком праці, зробивши уміння і навички, а також кваліфікації та професії видимими та співставними на рівні Європейського Союзу. Це планується досягнути шляхом запровадження «спільної мови» щодо професій, професійних кваліфікацій та результатів навчання/компетентностей, на якій зможуть спілкуватися різноманітні зацікавлені сторони зі сфер праці, освіти та професійного навчання.

Класифікатор ESCO поєднує ринок праці і ринок освітніх послуг, адже, з одного боку, сприяє кращому розумінню надавачами освітніх послуг потреб ринку праці та адаптації освітніх програм до цих вимог, а з іншого боку – допомагає робо-

[30] ESCO / European Commission. URL: https://ec.europa.eu/esco

тодавцям сприйняти результати навчання, набуті тими, хто шукає роботу. Цією базою користуються як роботодавці, які бажають знайти потрібних працівників, так і шукачі роботи, які прагнуть знайти належні робочі місця для своїх умінь.

ESCO містить наступні електронні бази:

- професій (занять);
- знань, умінь/навичок та компетентностей;
- професійних кваліфікацій (відображається зараз у Europass і формується на основі національних систем кваліфікацій).

Ця загальнодоступна онлайн база даних містить описи майже трьох тисяч професій (занять, видів робіт) і майже 14 тисяч умінь та навичок, пов'язаних із цими професіями, перекладена на 27 мов.

ESCO має структурований **опис професії (заняття),** що містить такі відомості:

- основна назва;
- додаткові назви;
- приховані назви (коди);
- класифікація за ISCO;
- формальний опис (визначення);
- примітки до опису;
- належність до регульованих професій;
- код ISCO;

- основні вміння і компетентності;
- додаткові вміння і компетентності;
- основні знання;
- додаткові знання;
- код URI (Uniform Resource Identifer).

Аналогічним чином структуровані **знання, уміння/навички та компетентності**:

- основна назва;
- додаткові назви;
- приховані назви (коди);
- опис;
- формальний опис (визначення);
- примітки до формального опису (визначення);
- тип (знання чи уміння/компетентність);
- обсяг застосування знання, уміння чи компетентності (рівні трансверсальний, міжгалузевий, галузевий, специфічно для професії (заняття);
- основні професії (заняття), де знання, уміння/компетентності потрібні;
- додаткові професії (заняття), де знання, уміння/компетентності потрібні;
- код (URI).

Кваліфікація в ESCO (та в Europass) описується такими характеристиками:

- галузь знань (освіти) за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО);
- країна (регіон);
- рівень Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) (для кваліфікацій, які віднесені до певного рівня ЄРК через відповідну Національну рамку кваліфікацій);
- суб'єкт, уповноважений присвоювати кваліфікацію;
- опис кваліфікації у термінах результатів навчання.

ESCO не запроваджує власне тлумачення основних термінів, а використовує тлумачення ISCO.

Структура і філософія ESCO, її використання на практиці умовно представлені на ***рис. 3.3.***

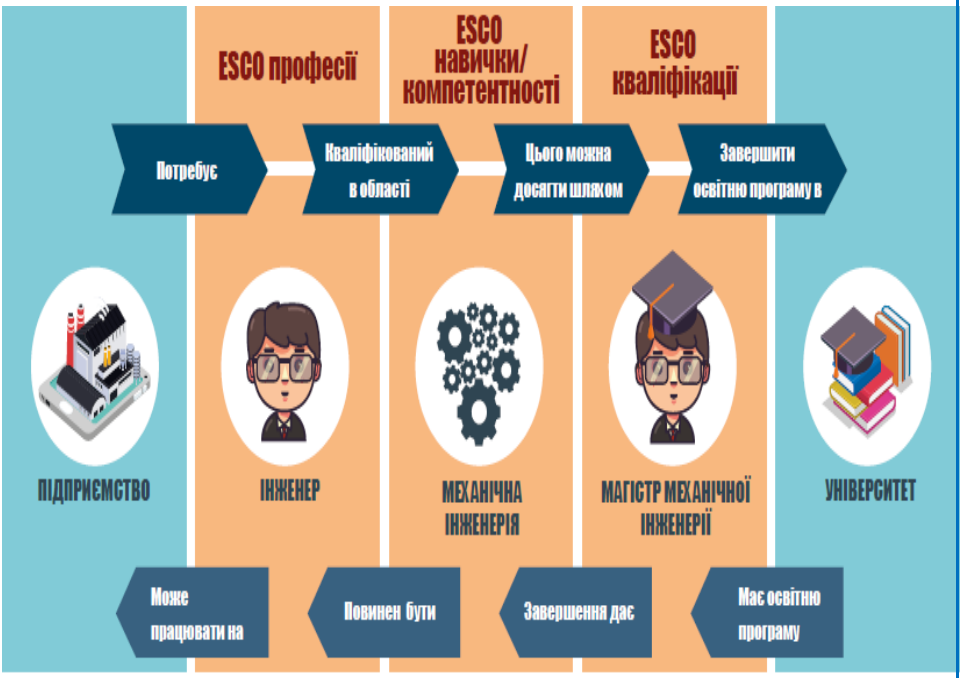


Рис. 3.3. Взаємодія між ринком праці та системою освіти, відображена в структурних компонентах ESCO (та частково – в Europass)



Розділ 4

НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ



4.1. ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ НАЦІОНАЛЬНИХ РАМОК КВАЛІФІКАЦІЙ

- **Національна рамка кваліфікацій** – системний і структурований за результатами навчання опис кваліфікаційних рівнів.

Національні рамки кваліфікацій характеризуються такими властивостями:

- рамки кваліфікацій забезпечують розуміння того, як кваліфікації співвідносні між собою, і яким чином здобувачі кваліфікацій рухаються в системі; при цьому цей рух не завжди є «знизу-догори»: цілком звичними є переміщення по горизонталі (бакалавр-математик хоче здобути також ступінь із політології), чи навіть донизу (магістр філософії додатково хоче здобути кваліфікацію електромонтера);
- кваліфікації описуються за результатами навчання, а саме: що особа знає, уміє, здатна виконувати; це істотно відрізняється від попередніх практик, коли кваліфікації описувалися вимогами до зарахування, передбаченим часом навчання, змістом освітньої програми, і лише незначною мірою – компетентностями, що ними володіє випускник.

Національні рамки кваліфікацій:

- сприяють прозорості та розумінню кваліфікацій, дають виразний опис відповідних їм результатів навчання та роз'яснення прав на професійну діяльність і пов'язане з цим визнання;
- окреслюють точки інтеграції між різними кваліфікаціями та типами кваліфікацій, співвіднесення одних кваліфікацій з іншими та ілюструють можливі траєкторії навчання;
- відображують особливості національних систем кваліфікацій та узгодженість між зацікавленими сторонами на національному рівні;
- запроваджують загальні принципи перегляду та удосконалення наявних та розроблення нових кваліфікацій[31].

Перші національні рамки кваліфікацій були створені в Новій Зеландії (1990-1991 рр.), Південній Африці (1995 р.) та Австралії (створена в 1995 р. і протягом п'яти років повністю запроваджена). Першими європейськими рамками стали національні рамки кваліфікацій в Данії, Ірландії та у Великобританії (одна для Англії, Північної Ірландії та Уельсу, інша для Шотландії).

[31] Захарченко В.М., Міюсов М.В., Парменова Д.Г. Рамки кваліфікацій у Європейському освітньому просторі. Навчально-методичний посібник. Одеса: НУ «ОМА», 2017. 88 с.

Станом на 2020 рік національні рамки кваліфікацій затверджені у 38 країнах[32]. Більшість країн запровадили восьми рівневі рамки, але спостерігаються й інші варіанти. Так, Франція на початку запровадила 5 рівнів (на сьогодні – 8), Ісландія та Норвегія – 7, Ірландія та Словенія – 10, Болгарія – 9, Шотландія – 12.

Рамка кваліфікацій визначає співвідношення між кваліфікаціями, що входять до рамки, через позиціювання їх в своїй структурі на певному рівні та відповідному описі.

Основними категоріями рамки кваліфікації є: рівень, дескриптори та результати навчання.

- **Рівень рамки кваліфікацій** – структурна одиниця, що визначається певною сукупністю результатів навчання, які є характерними для кваліфікацій відповідного рівня.
- **Дескриптор рамки кваліфікацій** – сформульоване в термінах узагальнених результатів навчання твердження, що використовується для опису кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій або інших рамок кваліфікацій.

[32] National qualifications frameworks (NQFs) / CEDEFOP. URL: https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf

- **Результати навчання** – 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.

Ще однією категорією, тісно пов'язаною із рамками кваліфікацій, є **компетентність,** яка характеризує здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність на основі здобутої кваліфікації. Компетентності виникають унаслідок поєднання знань, умінь та практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних та громадянських якостей, морально-етичних цінностей. Закон України «Про освіту» визначає компетентність таким чином:

- **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.

Усі компетентності поділяють на спеціальні або фахові (англійською мовою – subject specific) та загальні (англійською мовою – generic competences, transferable skills).

Спеціальні компетентності залежать від предметної області, саме вони визначають профіль освітньої програми та кваліфікацію випускника, а відтак роблять кожну освітню програму індивідуальною.

Але існують і інші, не менш важливі, компетентності, якими здобувач освіти має опанувати під час виконання освітньої програми. **Загальним компетентностям** властивий універсальний, не прив'язаний до предметної області характер. Це, наприклад, здатність до навчання, креативність, володіння іноземними мовами, базовими інформаційними технологіями тощо[33].

Оскільки компетентності та результати навчання сформульовано у схожих термінах, то подекуди виникають складнощі під час їхнього використання.

Згідно із методологією міжнародного проєкту TUNING (Tuning educational structures in Europe), ініційованого Європейською Комісією у 2000 році з метою моніторингу розвитку Болонського процесу, **основними властивостями результатів навчання** є:

[33] Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти. Львів: вид-во Львівської політехніки, 2014. 168 с.

- результати навчання сфокусовані на очікуваних досягненнях здобувача;
- результати навчання є вимірюваними і тому повинні бути відповідно сформульовані;
- результати навчання сфокусовані на тому, що повинен би продемонструвати (знає, розуміє, здатен зробити) студент/здобувач освіти після завершення навчання;
- результати навчання прив'язані до конкретних компонентів освітньої програми або до програми в цілому.

Своєю чергою **компетентності характеризуються** так:

- компетентності виникають в особи;
- компетентності далеко не завжди можна виміряти;
- компетентності формуються протягом освітньої програми в цілому, а інколи навіть можуть переходити на вищий рівень освіти;
- перелік компетентностей (модель фахівця, освітньо-кваліфікаційна характеристика) в основному визначається зовнішніми щодо закладу освіти сис-

теми зацікавленими сторонами: роботодавцями, професійними асоціаціями, випускниками тощо[34].

Окрему увагу слід звернути на так звані **ключові компетентності** (key competences), які визначені Радою Європи у 2006 р. та періодично уточнюються[35]. Ключові компетентності включають знання, вміння та ставлення, необхідні всім для особистої реалізації та розвитку, працевлаштування, соціального включення та активного громадянства. На сьогодні перелік ключових компетентностей є таким, як показано на ***рис. 4.1.***

[34] Рашкевич Ю. М. Компетентнісний підхід до формування освітніх програм: практичні аспекти (презентація). URL: https://bit.ly/3y96Bh4

[35] Recommendation on Key Competencies for Lifelong Learning /Councils of Eurpoe, 2006. URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en



Рис. 4.1. Ключові компетентності (за визначенням Ради Європи)

4.2. ЄВРОПЕЙСЬКА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ ДЛЯ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄРК, EQF-LLL) була розроблена за ініціативою Європейської Комісії з метою поєднання результатів впровадження Болонського процесу[36] та Копенгагенського процесу[37] щодо професійної освіти та підготовки кадрів.

Участь у розробленні цієї рамки взяли представники як вищої освіти, так і професійної. Після бурхливих дискусій ухвалили рішення будувати ЄРК на основі трьох типів дескрипторів: знання, уміння, широкі компетентності, які виражалися в термінах автономності та відповідальності.

У 2008 р. Європейський Парламент та Рада Міністрів схвалили 8-рівневу ЄРК та рекомендували країнам-членам ЄС створювати на її основі свої національні рамки кваліфікацій. Цією ж рекомендаціє передбачалось створення окремими секторами освіти власних секторальних рамок кваліфікацій, на національному рівні це спонукало розроблення галузевих рамок кваліфікацій[38].

---

[36]Bologna Process and the European Higher Education Area. URL: https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/bologna-process-and-european-higher-education-area_en

[37]Copenhagen Process. URL: https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Policy/Copenhagen-Process

[38] Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти. Львів: вид-во Львівської політехніки, 2014. 168 с.

З метою узгодження загальноєвропейської термінології в сфері рамок кваліфікацій у 2017 р. були внесені певні зміни до **переліку дескрипторів** ЄРК (Рекомендація Ради ЄС 2017/С 189/03[39]). На сьогодні вони є такими:

- **знання** (теоретичні та/або фактологічні);
- **уміння і навички** (когнітивні та практичні);
- **відповідальність та автономність**.

Окрім ЄРК в Європі в системі вищої освіти широко використовується ще одна метарамка - Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (РК-ЄПВО). Вона створена в 2005 році і охоплює усі рівні вищої освіти. На сьогодні, згідно із змінами, внесеними в 2018 році Паризькою Конференцією міністрів освіти країн-членів Болонського процесу, РК-ЄПВО містить чотири цикли (рівні) вищої освіти: короткий, перший (бакалаврський), другий (магістерський) та третій (доктора філософії). Незважаючи на певну відмінність у дескрипторах (РК-ЄПВО має п'ять дескрипторів: знання та розуміння, застосування знань і розумінь, формування суджень, комунікація, уміння навчатися) обидві рамки достатньо добре узгоджуються між собою. Співвіднесеність рівнів європейських метарамок кваліфікацій представлено у ***табл. 4.1***.

[39] Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (2017/C 189/03). URL: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15686&langId=en

Табл. 4.1. Співвіднесеність між собою європейських метарамок кваліфікацій

ЄРК	РК ЄПВО
Рівень 1	
Рівень 2	-
Рівень 3	-
Рівень 4	-
Рівень 5	**Короткий цикл**
Рівень 6	**Перший цикл** (бакалаврський)
Рівень 7	**Другий цикл** (магістерський)
Рівень 8	**Третій цикл** (доктор філософії)

4.3. НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ УКРАЇНИ

В Україні робота зі створення **Національної рамки кваліфікацій (НРК)** розпочалася ще у 2011 р. За результатами тривалих дискусій у листопаді 2011 р. Постановою Кабінету Міністрів України[40] була затверджена 10-рівнева НРК, у якій до класичних восьми рівнів ЄРК були додані нульовий рівень (дошкільна освіта) та дев'ятий рівень (доктор наук). Що стосується дескрипторів, то ними стали: інтегральна компетентність, а також знання, уміння, комунікація та автономність і відповідальність.

Ця рамка не була сертифікована, їй бракувало наповнення змістом у вигляді освітніх та професійних стандартів і кваліфікацій. Викликом було й встановлення відповідності вітчизняної 10-рівневої рамки із європейською 8-рівневою.

У 2017 р. Законом України «Про освіту»[41] для розв'язання проблем з визначенням місця молодшого спеціаліста у системі кваліфікацій передбачався поділ 5-го рівня НРК на два – молодшого спеціаліста (фахового молодшого бакалавра) та молодшого бакалавра (6-й рівень), внаслідок чого НРК стала 11-рівневою.

---

[40] Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/244824068

[41] Про освіту: Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/print

У 2019 р. змінами до Закону України «Про вищу освіту»[42] було передбачено, що структура НРК повинна відповідати структурі ЄРК, тобто мати 8 рівнів. У червні 2020 р. Постановою Кабінету Міністрів України[43] ухвалена нова, чинна на сьогодні, редакція НРК.

Зараз НРК має 8 рівнів, які відповідають рівням ЄРК. Що стосується дескрипторів, то вирішено відмовитися від інтегральної компетентності та надати такі визначення наявним дескрипторам:

- **знання** – осмислена та засвоєна суб'єктом інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності; знання поділяються на емпіричні (знання фактів та уявлення) і теоретичні (концептуальні, методологічні);
- **уміння/навички** – здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання проблем; уміння/навички поділяються на когнітивні (що включають логіч-

[42] Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 1.07.2014 р. (з подальшими змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

[43]Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року
№ 1341: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 червня 2020 року № 519. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/519-2020-%D0%BF#Text

не, інтуїтивне та творче мислення) і практичні (що включають ручну вправність, застосування практичних способів (методів), матеріалів, знарядь та інструментів, комунікацію);

- **комунікація** – взаємодія осіб з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;
- **відповідальність та автономія** – здатність особи застосовувати знання та навички самостійно та відповідально.

Постановою передбачено, що Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

Наповнення НРК освітніми та професійними кваліфікаціями відбувається різними шляхами. Включення освітніх кваліфікацій визначається вищезгаданою Постановою КМУ так як описано нижче.

Кваліфікації професійної (професійно-технічної) освіти відповідають:

- перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти — другому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти — третьому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти — четвертому або п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій.

Кваліфікація фахової передвищої освіти:

- фаховий молодший бакалавр відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій.

Кваліфікації вищої освіти відповідають:

- молодший бакалавр – п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- бакалавр – шостому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- магістр – сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- доктор філософії, доктор мистецтва – восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- доктор наук – восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій.

Включення професійних кваліфікацій відбувається на основі аналізу результатів навчання, необхідних для присвоєння певної кваліфікації, яка визначена відповідним професійним стандартом. Аналіз здійснюється за кожним результатом навчання окремо.

За сприяння Європейської освітньої фундації у 2015 році розроблено Методичні рекомендації щодо зіставлення кваліфікацій з Національною рамкою кваліфікацій України[44]. Проте на момент підготовки цього посібника відсутня затверджена на національному рівні методика.

[44] Результати зіставлення кваліфікацій з Національною рамкою кваліфікацій (НРК) та визначення підходів щодо формування Реєстру кваліфікацій, які застосовуються в Україні (за наявною офіційною інформацією) / Інститут професійних кваліфікацій. 2015. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/Final%20Guidelines%20referencing%20Ukraine_UKR.pdf



Розділ 5

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ



5.1. ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ»

Із посиленням динамічності ринку праці, зростанням трудової міграції та плинності кадрів у роботодавців виникла гостра потреба у формуванні деталізованих описів професій.

Так, на думку дослідників проблематики системи професійної стандартизації, «в країнах з високорозвиненою економікою спостерігається тенденція дедалі більш ретельної систематизації різних професійних характеристик і вимог, постійне їх оновлення відповідно до потреб ринку праці»[45]. Вони вважають, що ключовою причиною формування і поширення професійних стандартів (їх систем) є те, що ринок праці потребував фахівців нової формації, здатних швидко та адекватно увійти у виробничий процес, забезпечуючи приріст нових, сучасних компетентностей. Крім цього важливим можна вважати той факт, що саме систематизація описів професій і вимог до них забезпечує можливість підготовки фахівців як закладами освіти, так і безпосередньо на виробництві.

У міжнародній практиці професійної стандартизації наявні різні підходи щодо розуміння поняття «професійний стандарт», його тлумачення та використання. У ***табл. 5.1*** наведено низку визначень терміну «професійний стандарт», якими послуговуються у міжнародній практиці.

[45] Пуховська Л.П., Ворначев А.О., Мельник С.В., Кравець Ю.І. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою. Київ: Поліграфсервіс, 2014. 176 с.

Табл.5.1. Поняття «професійний стандарт», яке використовується у міжнародній практиці

Стандарт, що визначає показники компетентності у певних професіях і видах занять, які можуть встановлюватися державою (через законодавство та нормативне регулювання) або професійним органом та визначають, чи може та або інша особа займатися конкретним видом діяльності	Міжнародна організація праці [46]
Вимоги до знань, умінь працівників, які містять докладний опис вимог до якості виконання працівниками трудових функцій на робочому місці	Національний орган кваліфікацій Шотландії[47]
Мінімальна норма, прийнята органом кваліфікації, яка показує необхідні знання, уміння, комунікацію для успішного здійснення професійної діяльності	Національний орган кваліфікацій Туреччини[48]
Документ, що описує професійну діяльність і встановлює вимоги до компетентностей працівника	Закон Естонії «Про професії» [49]

[46] Rosas G., Corbanese V., Glossary of key terms on learning and training for work. Turin: ILO, 2006. 74 p.
[47] National Occupational Standards. URL: https://www.ukstandards.org.uk
[48] Vocational Qualifications Authority. URL: https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-ana
[49] Professions Act / Riigi Teataja, 2008. URL: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/523022015001/consolide

Слід зауважити, що англійською мовою послуговуються трьома різними словами «professional», «occupational», «vocational», які мають різне значення, але українською мовою часто перекладаються одним словом «професійний». Наприклад, на порталі уряду Великобританіїї з національними стандартами подано[50] роз'яснення термінів:

- **«occupational standard»** (професійно-трудовий стандарт або професійний стандарт, який стосується роду занять та посад) - виклад (опис) очікувань щодо продуктивності, яких люди повинні досягти у своїй роботі, а також знання та навички, необхідні для ефективного виконання роботи;
- **«vocational standard»** (професійний стандарт, який стосується набуття відповідних компетентностей) – стандарт професійно-технічної освіти;
- **«professional standard»** (стандарт професії) – стандарти, що визначають доступ до регульованої професії, зокрема, етичні стандарти; ці стандарти встановлюються професійними саморегулівними організаціями і визначають вимоги до компетентностей і поведінки представників професії.

[50] National Occupational Standards. URL: https://www.ukstandards.org.uk

В Україні поняття «професійний стандарт» на законодавчому рівні вперше з'явилось у Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [51]:

> ❖ **професійний стандарт** – затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями та слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Наразі поняття «професійний стандарт» вдосконалили та відобразили в Законі України «Про освіту» (ст. 39) [52]:

> ❖ **професійний стандарт** – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій

[51] Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр?find=1&text=стандарт#w1_11

[52] Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

5.2. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ

Спрощена, лінійна модель процесу трансформації запитів ринку праці на формалізований опис стандартів подана ***рис. 5.1.*** При цьому стандарти оцінювання не завжди є окремим документом, вони можуть бути складовою професійного стандарту або розроблятися тими, хто проводить оцінку, для власних потреб.

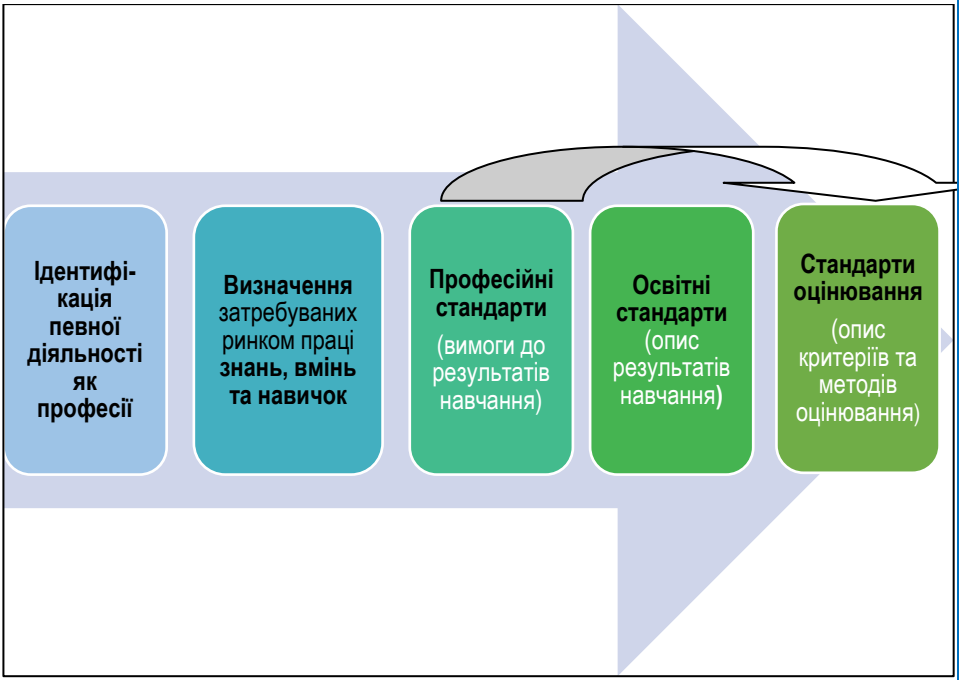


Рис. 5.1. Спрощена модель формування вимог до результатів навчання для здобуття професійних кваліфікацій

Вимоги до змісту професійної кваліфікації є динамічними, вони віддзеркалюють технологічні зміни на ринку праці. На цей процес також впливають і різноманітні контекстуальні чинники:

- очікування роботодавців та специфіка місцевої практики, традиційні уявлення про роль працівників певного фаху, межі їхньої діяльності, вплив професійних асоціацій і професійних спілок;
- впровадження локальних стандартів надання певних послуг, які потребують нових умінь, чи стандартів виробництва;
- загальна освітня політика, насамперед політика щодо кваліфікацій (вона віддзеркалена в Національній рамці кваліфікацій);
- міжнародний контекст – впровадження міжнародних та глобальних стандартів (приміром, стандартів якості чи сертифікації персоналу ISO, розвиток нових інтервенцій та практик роботи, теоретичного обґрунтування);
- трансформаційні зміни середовища, наприклад, цифровізація, яка привнесла нові очікування, а також сприяла поширенню нових форм роботи; або пандемія COVID, яка зумовила перегляд традиційних уявлень про суспільні практики.

5.3. ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ В УКРАЇНІ

В Україні вимоги до професійних стандартів визначені в «Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів» (затвердженому в 2017 р. Постановою Кабінету Міністрів України[53] (із змінами, внесеними у 2021 р.).

Цим документом, а також Законом України «Про освіту»[53] визначено, що розробниками професійних стандартів можуть бути роботодавці, їх організації та об'єднання, органи державної влади, наукові установи, галузеві (міжгалузеві) ради, громадські об'єднання, інші зацікавлені суб'єкти.

Затвердження професійних стандартів здійснює центральний орган виконавчої влади, уповноважений на формування та реалізацію політики у сфері трудових відносин. Зараз це Міністерство економіки України.

Методика розроблення професійних стандартів, затверджена на початку 2018 р. Міністерством соціальної політики України, передбачає, що стандарти мають бути розроблені на основі аналізу (дослідження) трудових функцій, структурованого формулювання трудових функцій та відповідних компетентностей. При цьому «визначаються лише ті професійні

[53] Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

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)»[54]. Відтак українські професійні стандарти мають більше характеристик «occupational standards», тобто професійно-трудового стандарту.

Згідно із чинною методикою розроблення професійних стандартів має відбуватись на основі функціонального аналізу, тобто поетапного виявлення та послідовного опису професійної діяльності з точки зору комплексу виконуваних функцій: 1) визначення основної мети виду професійної діяльності; 2) визначення трудових функцій, які має бути виконано для досягнення основної мети виду професійної діяльності; 3) ієрархізація трудових функцій; 4) визначення трудових дій, які має бути виконано в межах визначеної трудової функції; 5) визначення професійних/загальних компетентностей.

[54] Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text

На жовтень 2021 р. в Україні розроблено та затверджено 176 професійних стандартів[55].

Специфічною особливістю української ситуації є те, що на нинішньому етапі в країні одночасно діють професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики. Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України[56] «вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників».

Кваліфікаційні характеристики професій працівників згруповано в Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників:

- **Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників** – систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Класифікаторі професій[57].

[55] Відомості про професійні стандарти /НАК. URL: https://register.nqa.gov.ua/profstandarts

[56] Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (з поад. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

[57] Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників»: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336.

Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдині підходи у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник є нормативним документом, який регулює питання управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Попри формальну рівнозначність професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик професій працівників у сфері трудових відносин, вони відрізняються між собою за низкою ключових ознак:

- основне призначення;
- структура;
- актуальність;
- зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій;
- перехід до стандартів освіти;
- зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у професійних кваліфікаціях;
- доступність[58].

Результати порівняльного аналізу основних спільних та відмінних рис професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик професій працівників наведені в ***табл. 5.2.***[59]

[58] Настанови з розроблення професійних стандартів /Мельник С.В. (за сприяння А. Дея та В. Тутліса). Київ, 2019. 66 с.

[59] Настанови з розроблення професійних стандартів /Мельник С.В. (за сприяння А. Дея та В. Тутліса). Київ, 2019. 66 с.

Табл. 5.2. Характеристики професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик професій працівників

<table>
<tr><th></th><th>Професійні стандарти</th><th>Кваліфікаційні характеристики професій працівників</th></tr>
<tr><td>Спільні риси</td><td colspan="2">❖ Визначають вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізацію
❖ Можуть класифікуватись за видами економічної діяльності
❖ Можуть використовуватись при розробленні стандартів освіти
❖ Розробляються за ініціативи роботодавців або центральних органів виконавчої влади чи галузевих об’єднань</td></tr>
<tr><td>Відмінні риси</td><td>❖ Мають 7 деталізованих розділів (загальні відомості професійного стандарту; навчання та професійний розвиток; нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність; загальні компетентності; перелік трудових функцій; опис трудових функцій; дані щодо розроблення та затвердження професійного стандарту)</td><td>❖ Мають такі розділи: «Завдання та обов’язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги»

❖ Можуть бути розширені розділами «Спеціалізація» та «Приклади робіт»</td></tr>
</table>

	❖ Відповідають потребам ринку праці ❖ Переглядаються, як правило, кожні п'ять років	❖ З близько 6100 кваліфікаційних характеристик більша частина є застарілими
	❖ Доступні онлайн в Реєстрі професійних стандартів[60]	❖ Відсутній централізований зведений банк кваліфікаційних характеристик, їхніх електронних версій

[60] Реєстр професійних стандартів /Мінекономіки. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&isSpecial=True&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv

5.4. ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ

Основне призначення професійного стандарту випливає із статті 39 Закону України «Про освіту»[61], яка встановлює, що професійний стандарт визначає «вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій», а також із статті 96 Кодексу законів про працю України[62], де зазначено, що професійний стандарт визначає «вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізацію». За відсутності таких стандартів можуть використовуватись кваліфікаційні характеристики професій працівників.

У Методиці розроблення професійних стандартів, затвердженій Міністерством соціальної політики України[63], зазначено, що професійні стандарти використовуються у сферах:

[61] Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[62] Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (з подальшими змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

[63] Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text

освіти для:

- розроблення освітніх програм/стандартів та навчально-методичних матеріалів для всіх форм і видів освіти, навчання працівників на виробництві, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників;
- розроблення стандартів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти;
- проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб;
- формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, або ж інформальне, спонтанне) навчання) їх отримання;
- професійної орієнтації населення, в тому числі учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних;

управління персоналом для:

- визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації;
- створення умов для професійного розвитку працівників та підвищення якості їхньої праці, нормування праці;
- визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби);
- організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання; впливу на формування вимог до продуктивності праці та виробництва продукції (надання послуг);
- підбору, укомплектування штату працівниками; обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників; тарифікації, категоріювання посад і професій (за потреби);
- розроблення стандартів підприємства, організації, установи;

- формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу;
- групування професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві, в організації, установі, за рівнями НРК чи відповідної галузевої рамки кваліфікацій;
- встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності.

Одним із призначень професійного стандарту є його використання для проведення процедур підтвердження результатів неформального чи інформального професійного навчання осіб, а також формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій, незалежно від шляхів (формальна чи неформальна освіта, або ж інформальне, спонтанне навчання) їх отримання.

Зміст професійного стандарту передбачає формування вимог до знань, умінь і навичок, комунікації, автономії та відповідальності працівника, що забезпечують якісне виконання основних трудових функцій у відповідній сфері професійної діяльності. Зазначені складові є дескрипторами Національної рамки кваліфікацій (НРК).

Відповідно до чинних нормативних документів змістовна частина професійного стандарту описується в термінах двох дескрипторів НРК – знання та уміння і навички. Використання інших двох дескрипторів НРК – комунікації, автономії та відповідальності працівника, не передбачено. Але в деяких професійних стандартах вимоги за цим дескрипторами описані, а в деяких – опис неконкретизований або зовсім відсутній.



Розділ 6

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ ПРИСВОЄННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ



6.1. ВИБІР МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ

Результати навчання, які вимагаються професійним стандартом, можуть здобуватися як у формальній, так і у неформальній освіті чи шляхом інформального навчання. Методи оцінювання результатів навчання для присвоєння професійних кваліфікацій мають бути однаково придатними для всіх категорій здобувачів незалежно від способу навчання.

У 2017 році Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти (Cedefop) оприлюднив **Рекомендації із визнання неформального та інформального навчання** (European guidelines for validating non-formal and informal learning)[64]. У Рекомендаціях наголошено, що метою цього документу є поширення на європейському, національному та місцевому рівнях досвіду підтвердження результатів навчання та сприяння розвитку відповідних методів оцінювання.

У Рекомендаціях наведено перелік інструментів, які можуть бути використані для оцінювання результатів навчання з метою подальшого присвоєння кваліфікації:

- тести та письмові іспити (як правило, пов'язані із стандартами оцінювання);
- розмовні методи (інтерв'ю та дискусія);

[64] European guidelines for validating non-formaland informal learning /Cedefop, 2015. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

- декларативні методи (самооцінювання за відповідною формою, яка потім перевіряється);
- спостереження (під час виконання повсякденних завдань);
- симуляція (люди знаходяться в ситуації, близькій до реальних сценаріїв, щоб оцінити їх компетенції);
- докази використання результатів навчання у робочих чи інших ситуаціях (письмові рекомендації, відгуки тощо), тобто портфоліо.

Проте цей перелік методів не можна вважати універсальним. Існують і інші класифікації методів оцінювання. Адже визначенню шкали, системи, таксономії (з грецької «taxis» – розміщення, порядок) освітніх результатів приділили увагу багато вчених-педагогів та дидактів.

Після Другої світової війни група американських педагогів і психологів під керівництвом Б. Блума розробила ієрархічні моделі цілей навчання за рівнями складності та специфічності[65].

Три ієрархічні списки у **таксономії Блума** визначають цілі навчання в областях:

[65] Bloom B. S. et al. Taxonomy of Educational Objectives. Boston: Allyn and Bacon, 1956. 216 p.

- когнітивній (виражені через такі елементи засвоєння, як знання, розуміння, застосування, аналіз, синтез, оцінювання);
- афективній (виражаються через сприймання, інтереси, нахили, здібності тощо);
- психомоторній (навички письма, мовні, фізичні, трудові навички).

З метою більш оптимального використання в процесах навчання, викладання та оцінювання оригінальна таксономія в 2000 р. була дещо модернізована у двох верхніх рівнях: синтез, оцінювання замінені на оцінювання, створення[66].

На ***рис. 6.1*** представлено графічне зображення модернізованої когнітивної таксономії Б. Блума. Наразі методи оцінювання професійних кваліфікацій можуть брати до уваги особливості цих груп таксономії Блума.

[66] Anderson L., Krathwohl D., Bloom B. A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. *Psychology. Computer Science*. 2000. URL: https://api.semanticscholar.org/CorpusID:61966728

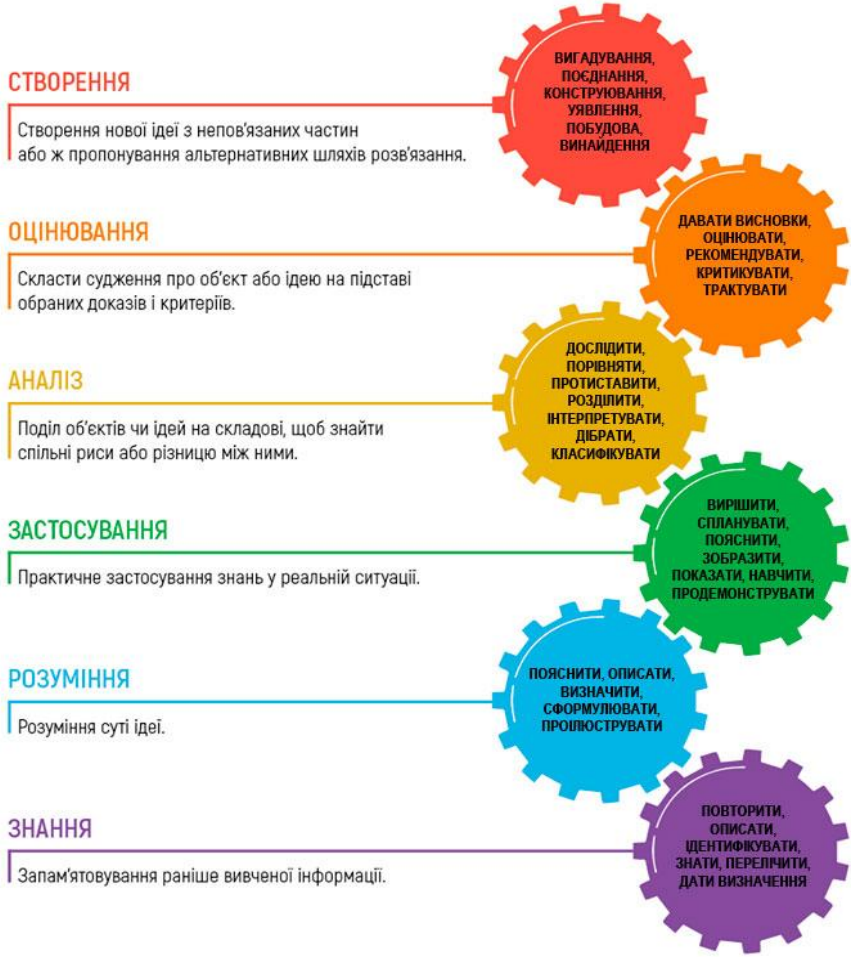


Рис. 6.1. Графічне зображення модернізованої таксономії Блума (2000 р.)[67]

[67] https://abetkaland.in.ua/infografika-taksonomiya-bluma/

При цьому слід мати на увазі і альтернативні підходи до класифікації результатів навчання[68] (наприклад, таксономія Д. Фінка – модель, яка описує атрибути «значущого» навчання на відміну від «менш значущого»[69], матричний метод, який спрощує формулювання показників до цілей навчання та діяльності[70] тощо).

Методи оцінювання також можуть бути структуровані відповідно до дескрипторів Національної рамки кваліфікацій і покликані визначати знання, уміння та навички, комунікативні уміння, а також автономність і відповідальність.

Вибір методів оцінювання професійних кваліфікацій, здобутих у формальній, неформальній чи інформальній освіті, має зважати на ці теоретичні і практичні концептуалізації.

Вибір методів оцінювання має бути спрямований на забезпечення якості оцінювання, про що йдеться у наступному розділі.

---

[68] Malamed C. Alternatives to Bloom's Taxonomy for Workplace Learning / The eLearning Coach. URL: https://theelearningcoach.com/elearning_design/alternatives-to-blooms-taxonomy

[69] Таксономія значущого навчання за Ді Фінком /Prosteer. URL: https://prosteer.com.ua/taksonomiya-di-finka

[70] Sugrue B. A Learning Science Alternative to Bloom's Taxonomy / Learning solutions. 2013. URL: https://learningsolutionsmag.com/articles/1116/a-learning-science-alternative-to-blooms-taxonomy

Які б методи оцінювання не було обрано, здобувач кваліфікацій має бути ознайомлений з програмою оцінювання знань та критеріями оцінки, наприклад, критерієм «складено/не складено».

Програма має відповідати змісту відповідного професійного стандарту, перш за все, стосовно вимог до необхідних знань, умінь та навичок в інтегрованому вигляді. Завдання (запитання) іспиту не обов'язково мають повторювати тексти речень програми. Однак за змістом вони повинні цілком відповідати програмі.

Підсумкова оцінка має бути належно структурована, що зменшує суб'єктивність у разі приймання іспиту екзаменаторами/оцінювачами. Порядок формування підсумкової оцінки також має бути відомий здобувачам кваліфікацій.

6.2. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Ведучи мову про оцінювання знань, слід мати на увазі таксономію Б. Блума у когнітивній сфері, яка дає розуміння рівнів опанування знаннями. Оцінювання знань таким чином може включати оцінювання розуміння способів виконання певних трудових функцій (операцій), однак це не замінює оцінювання умінь виконувати ці функції (операції) на практиці.

Більшість методів оцінювання знань загалом добре відомі тим, хто займався педагогічною/наставницькою діяльністю та навчанням на виробництві.

6.2.1. Усний іспит

Іспит може прийматися екзаменатором одноосібно або комісією у складі кількох екзаменаторів (коли необхідно мінімізувати суб'єктивний фактор з урахуванням високої вагомості оцінювання для здобувача кваліфікації).

Формування оцінки відбувається колегіально. Кожен екзаменатор виставляє оцінку незалежно, виходячи із суб'єктивного розуміння кваліфікації здобувача. Процедуру формування підсумкової оцінки слід описати в порядку оцінювання. Наприклад, підсумкова оцінка може формуватися як середнє арифметичне оцінок оцінювачів. Має бути передбачена процедура узгодження оцінки у разі, коли індивідуальні оцінки оцінювачів суттєво відрізняються. Інколи для розв'язання складних проблем залучається інший оцінювач. Наприклад, один з оцінювачів вважає за можливе оцінити здобувача кваліфікації позитивно (склав), інший — негативно (не склав). В такому випадку, в роботу включається, як арбітр, третій оцінювач.

Для уникнення подібних ситуацій категорично не рекомендується заслуховувати здобувача кваліфікації за відсутності одного з оцінювачів.

З метою вирішення можливих спорів процес складання іспиту необхідно в обов'язковому порядку документувати. Наприклад, здобувач готує відповідь у письмовій формі, і ця відповідь зберігається в архіві. Можна (а в сучасних умовах і бажано) передбачити аудіо- чи відеозапис іспиту.

Переваги методу. Метод дозволяє значною мірою зважати на психологічні особливості здобувача кваліфікації, уникати заниження оцінок через його технічні помилки (описки). Метод дає змогу відносно легко виявляти факти порушення академічної доброчесності (списування). Він пристосований для оцінювання за кваліфікаціями, де не вимагається високого рівня письмової компетентності чи/та володіння комп'ютером.

Недоліки методу. Метод має загрози зростання суб'єктивного фактору в оцінюванні. Його документування потребує додаткових затрат. У разі апеляцій здобувача кваліфікації оцінювачеві/комісії може бути складно обґрунтувати свою оцінку. Як правило, метод потребує затрати більшого обсягу робочого часу оцінювачів у порівнянні з іншими методами.

6.2.2. Письмовий іспит

Письмовий іспит передбачає подання здобувачем кваліфікації відповідей на завдання (запитання) у письмовій формі.

На етапі виконання робіт екзаменатор повинен забезпечити самостійне виконання здобувачем кваліфікації письмової роботи. За несамостійну роботу, наприклад списування, процедура оцінювання може передбачати санкції.

Оцінювач оцінює написані тексти. Персональні дані здобувача не повинні бути відомими оцінювачеві. Для цього роботі присвоюється код, а аркуш із відомостями про здобувача кваліфікації оцінювачеві не надається. У випадку невеликого обсягу програми оцінювання може здійснювати один оцінювач. У разі апеляції до оцінювання долучається інший оцінювач.

Якщо програма іспиту доволі об’ємна і вага теоретичного іспиту в оцінювання висока, до перевірки кожної роботи слід залучати двох оцінювачів, які працюють незалежно один від одного, а підсумкова оцінка складає середнє арифметичне оцінок незалежних оцінювачів. У разі суттєвої розбіжності залучається третій екзаменатор для узгодження оцінки.

Оцінка має бути добре структурована. Наприклад, оцінка кожного завдання складається з оцінок/балів за:

- відповідність тексту завдання (запитанню);

- повноту відповіді;
- володіння професійною термінологією.

Якщо кваліфікація вимагає високого рівня володіння мовою, до складу оцінки може входити грамотність викладу. Залежно від кваліфікації можуть бути й інші складові оцінки.

Слід передбачити алгоритм формування оцінки за кожне завдання та формування підсумкової оцінки за іспит.

Переваги методу. Метод мінімізує роль суб'єктивного фактору в оцінюванні. За потреби він дозволяє оцінювати крім професійної підготовки ще й мовну грамотність. Витрати часу оцінювачів будуть меншими у порівнянні з усним іспитом. У разі апеляції здобувача кваліфікацій є належна доказова база для обох сторін.

Недоліки методу. Можливі порушення академічної доброчесності (наприклад, списування), які важко виявити та довести. Метод більш формалізований, аніж усний іспит. Причиною неуспішності здобувача кваліфікації може стати його недостатня мовна грамотність, недосконале уміння викладати власні думки за фактичної наявності у нього належних професійних умінь.

6.2.3. Метод тестування

Здобувач відповідає на певну кількість завдань формалізованого типу. Оцінювання здійснюється за допомогою, як правило, програмного забезпечення, без участі оцінювача.

Розрізняють такі різновиди тестових завдань, які можуть комбінуватися[71].

- **Завдання з вибором однієї правильної відповіді (Single-Choice):** для відповіді на питання пропонується декілька варіантів (дистракторів), з яких лише один правильний. Оцінка за таке завдання бінарна – 0 або 1.
- **Завдання з вибором невизначеного числа правильних відповідей (Multiple-Choice):** для відповіді на питання пропонується декілька варіантів (дистракторів), правильними можуть бути декілька варіантів. Оцінка за завдання має обчислюватись за формулою, яка враховує частку вказаних правильних відповідей, та частку неправильних відповідей, які здобувачем позначено як правильні.
- **Завдання на зіставлення:** подаються два списки об’єктів, між якими треба встановити правильну відповідність. Максимальна оцінка ставиться за пов-

[71] Крокер Л., Алгина Дж. Введение в классическую и современную теорию тестов /Пер. с англ. Москва: Логос, 2010. 668 с.

ну правильну відповідь. Помилки відповідно оцінку зменшують.

- **Вписування короткого тексту:** здобувач має вставити короткий текст (одне слово або число), без жодних підказок. Завдання має бути відпрацьовано таким чином, щоб забезпечити автоматизоване оцінювання без участі людини. Слід ураховувати можливу варіативність правильної відповіді, різний формат запису (наприклад, запису чисел).

- **Конструювання алгоритму виконання дій:** дається невпорядкований перелік трудових операцій, який треба упорядкувати в порядку, передбаченому професійним стандартом для виконання певної трудової дії чи функції.

- **Завдання відкритого типу:** завдання може бути у формі вимоги написати есе, тобто розгорнуту текстову відповідь на поставлене завдання. По суті, це форма письмового іспиту. Виконання такого завдання важко реалізувати автоматизованими методами, тому тут залучаються оцінювачі, як і під час письмового іспиту. До тесту додають, як правило, не більше одного завдання відкритого типу. Такі завдання використовують для оцінювання високих рівнів володіння знаннями (четвертий і вище рі-

вень за Б. Блумом) або для оцінювання умінь писати тексти та документи.

За технологією проведення тестування може бути:

- **у паперовому форматі**, який передбачає, що здобувач виконує завдання на спеціальних паперових бланках, підготовлених для швидкого сканування і комп'ютерного оброблення(приклад – ЗНО за курс середньої школи);
- **у комп'ютерному форматі,** який передбачає виконання тестових завдань шляхом введення відповідей за допомогою комп'ютерної програми; такий метод суттєво швидший та дешевший, однак вимагає певного рівня підготовки здобувача кваліфікації.

Можливе й **дистанційне комп'ютерне тестування** з використанням Інтернет-технологій (комунікаційних, інформаційних, сервісних). Проте цей метод вимагає спеціальних заходів для ідентифікації здобувача кваліфікації та забезпечення надійності – невтручання у процес сторонніх осіб.

Для застосування тестового методу потрібно мати належний банк тестових завдань, з якого завдання для конкретного тесту вибираються випадковим чином із забезпеченням покриття всього предметного обсягу. Завдання, включені до банку, мають бути апробовані на відповідній категорії здобу-

вачів кваліфікацій, зокрема, має бути встановлена їхня складність для потенційних здобувачів.

Банки тестових завдань, як правило, є закритими та добре захищеними від розголошення. Це одна із запорук валідності оцінювання.

Можливі й відкриті банки тестових завдань. Це можна допустити за двох умов:

- банк тестових завдань покриває всю предметну область таким чином, що здобувач кваліфікації, який вміє правильно відповісти на ці завдання, з високою ймовірністю може бути визнаний таким, що володіє предметною областю;
- вимоги до рівня опанування знаннями обмежуються переважно першими двома когнітивними рівнями Б. Блума.

У практичному застосуванні тестовий метод є доволі дешевим, однак вартість розроблення банку тестових завдань навпаки, висока. Тому метод економічно ефективний за умови великої кількості здобувачів кваліфікацій.

Переваги методу. Високий рівень об'єктивності за умови якісно підготовленого банку тестових завдань. Економічно ефективний при великих обсягах оцінювання.

Недоліки методу. Метод досить формалізований. Поруч із предметними знаннями метод буде оцінювати також деякі побічні характеристики особи (пам'ять, уважність, зосередженість, уміння працювати з комп'ютером тощо), що може погіршувати предметну валідність оцінювання. З-поміж недоліків також можна згадати фактор «випадковості». Людина, не маючи знань, може вгадати частину відповідей.

6.3. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ УМІНЬ ТА НАВИЧОК

Оцінювання умінь та навичок здійснюють, як правило, на відповідних робочих місцях, або ж на спеціально обладнаних стендах чи полігонах.

Оцінюються, зазвичай, виконання трудових функцій або дій, передбачених професійним стандартом. Оцінювання може бути підсумковим і критеріальним. Розрізняють одноразове і кратне оцінювання навичок та вмінь. Навички та вміння (особливо навички) високого рівня важливості доцільно оцінювати кратно, у різних виробничих ситуаціях.

Для оцінювання розробляються відповідні контрольно-оцінювальні матеріали: завдання для практичного виконання. За можливості має бути достатня кількість варіантів таких завдань, однакових за складністю. Вибір варіанту для здобувача має здійснюватися випадковим чином.

Завдання має бути описано виразною і зрозумілою для здобувача мовою. Здобувач перед виконанням повинен мати певний час для обмірковування та планування своїх дій. Оцінювач повинен бути готовим роз'яснити здобувачеві кваліфікації (на його вимогу) деталі завдання.

Здобувач кваліфікації має бути ознайомлений з Порядком проведення оцінювання. Оцінка має бути відповідно структурована, наприклад, передбачено бал за кожен крок (дію), за наявність певних навичок, тощо.

За результатами виконання завдання оцінювач повинен пояснити здобувачеві кваліфікації підстави/причини/складові, які сформували рішення щодо відповідної їх оцінки.

Втручання оцінювача у процес виконання завдання, як правило, не допускається, за винятком ситуацій, коли здобувач кваліфікації порушує правила техніки безпеки або його дії загрожують заподіянням шкоди обладнанню.

Процес оцінювання слід належним чином документувати. Це може бути відеозапис, на якому присутній здобувач кваліфікації та оцінювач.

6.3.1. Оцінювання на робочому місці

Здобувач кваліфікації має продемонструвати уміння та навички на реальному робочому місці.

Переваги методу. Високий рівень валідності за умови якісно підготовленого завдання, що відповідає змісту трудової діяльності. Економічно ефективний при невисокій вартості використання робочого місця.

Недоліки методу. Використання робочого місця має вищу вартість ніж у випадку використання інших методів оцінювання. Існують ризики заподіяння шкоди обладнанню та інструменту. Неможливо застосовувати у низці кваліфікацій (наприклад, оцінка кваліфікації морського офіцера чи матроса, пілота, хірурга, адвоката тощо).

6.3.2. Оцінювання на спеціальному полігоні

Здобувач кваліфікації має продемонструвати уміння та навички в умовах, наближених до реальної трудової діяльності. У багатьох випадках полігон можна облаштувати на базі закладу освіти з використанням навчального обладнання.

Наприклад, оцінювання кваліфікації водіїв частково оцінюються на спеціальних полігонах перед тим, як дозволити наступний етап – виїзд на дорогу. Метод також успішно застосовується для оцінювання кваліфікації будівельників.

Переваги методу. Дозволяє якісно оцінити базові навички і вміння з відносно невисокими затратами. Тренажери дозволяють, як правило, програмування різних виробничих ситуацій.

Недоліки методу. Відсутня робоча атмосфера, робоче середовище і мотивація здобувача кваліфікації, яка присутня на робочому місці. Тому при використанні методу моделювання можуть бути помилки при оцінюванні умінь та навичок.

6.3.3. Моделювання

Оцінювання результатів навчання для присвоєння кваліфікації здійснюється через виконання здобувачем трудових дій та функцій на спеціальних тренажерах, які моделюють робочі місця. Застосовується, коли відсутня можливість оцінювати на робочому місці, відсутній відповідний полігон, але наявні тренажери, які якісно моделюють робоче місце. Інколи використовують як перший етап оцінювання вмінь перед допуском до робочого місця.

Переваги методу. Дає змогу якісно оцінити базові навички і вміння з відносно невисокими затратами. Тренажери дозволяють, як правило, програмування різних виробничих ситуацій.

Недоліки методу. Відсутня робоча атмосфера, робоче середовище і мотивація здобувача кваліфікації, яка присутня на робочому місці. Тому при використанні методу моделювання можуть бути помилки при оцінюванні умінь і навичок.

6.4. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ

Національна рамка кваліфікацій передбачає такий дескриптор кваліфікацій, як комунікативні уміння. Зрозуміло, що це наскрізне уміння буде описане у відповідних ситуаціях у більшості професійних стандартів, тобто повинно бути оціненим.

Оцінювати комунікативні уміння можна з використанням описаних вище методів.

Наприклад, можливо оцінювати комунікативні вміння під час оцінювання знань, зокрема, через виконання завдань у формі есе тощо. Або здобувач кваліфікації може демонструвати комунікативні вміння під час виконання практичних завдань, і така складова може бути у структурі оцінки за практичну підготовку.

6.5. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ АВТОНОМНОСТІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Автономність і відповідальність – це також дескриптори Національної рамки кваліфікацій, які мають наскрізний характер для більшості видів професійної діяльності.

Оцінювати здатність здобувача діяти автономно і відповідально можна під час оцінювання виконання ним практичних завдань. Така складова може бути у структурі відповідної оцінки. Оцінювач повинен мати відповідну кваліфікацію для оцінювання цих показників без прямого втручання у виконання завдання.

У випадках, коли автономність і відповідальність мають важливе значення для кваліфікації (наприклад, кваліфікація передбачає автономну роботу, роботу в умовах невизначеності, ризики тощо), додатково проводять психологічне тестування.

6.6. ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПОПЕРЕДНЬОГО НАВЧАННЯ

Застосування засад навчання упродовж життя ставить перед системою кваліфікацій завдання забезпечити можливість офіційного визнання результатів навчання, здобутих в неформальній освіті чи шляхом інформального навчання. Таке визнання дістало назву визнання результатів попереднього навчання (recognition of prior learning, RPL).

Особливістю визнання результатів попереднього навчання є те, що це далеко не завжди забезпечує присвоєння кваліфікації. Крім того, оскільки інформальне професійне навчання здійснюється, як правило, на робочому місці, а за результатами неформальної професійної освіти, зокрема, післядипломної, може надаватися відповідний документ, який підтверджує результати навчання, такі результати можуть визнаватися і без процедури оцінювання.

У згаданих вище Рекомендаціях із визнання неформального та інформального навчання (European guidelines for validating non-formal and informal learning)[72] передбачено можливість визнавати результати попереднього навчання за результатами спостереження за виконуваною роботою, за

[72] European guidelines for validating non-formaland informal learning /Cedefop, 2015. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

результатами виконання робіт тощо. Однак такі визнання дозволяють зарахувати лише частину результатів навчання, передбачених професійним стандартом, переважно уміння і навички. Наразі такі підходи можуть бути придатними для присвоєння кваліфікацій здобувачам, які вже володіють частковими кваліфікаціями.



Розділ 7

ЯКІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ ПРИСВОЄННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ



7.1. ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання результатів навчання для присвоєння кваліфікацій відноситься до теорії освітніх вимірювань. Вважається, що вимірювання як вищий прояв оцінювання повинне зайняти не тільки чільне місце у системі моніторингу якості освіти як у навчальних закладах усіх рівнів, так і на робочих місцях, а також допомагати тим, хто займається самоосвітою[73].

Якість оцінювання професійних кваліфікацій суб'єктом присвоєння цих кваліфікацій визначається часткою помилкових рішень, при такому присвоєнні:

- частка присвоєних кваліфікацій особам, які в реальності кваліфікацією не володіють,
- частка відмов особам, які кваліфікацією володіють.

Технологія оцінювання результатів навчання має бути спрямована на мінімізацію помилок.

Графічно це можна зобразити так, як на ***рис. 7.1.***

[73] Ковальчук Ю.О. Теорія освітніх вимірювань. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. 200 с.; Educational Measurement. / Ed. by R. L. Brennan. 4th ed. ACE, 2006. 796 p.; Kubiszyn T.,. Borich G. D Educational Testing and Measurement. 11th ed. USA: Wiley, 2015. 442 p.

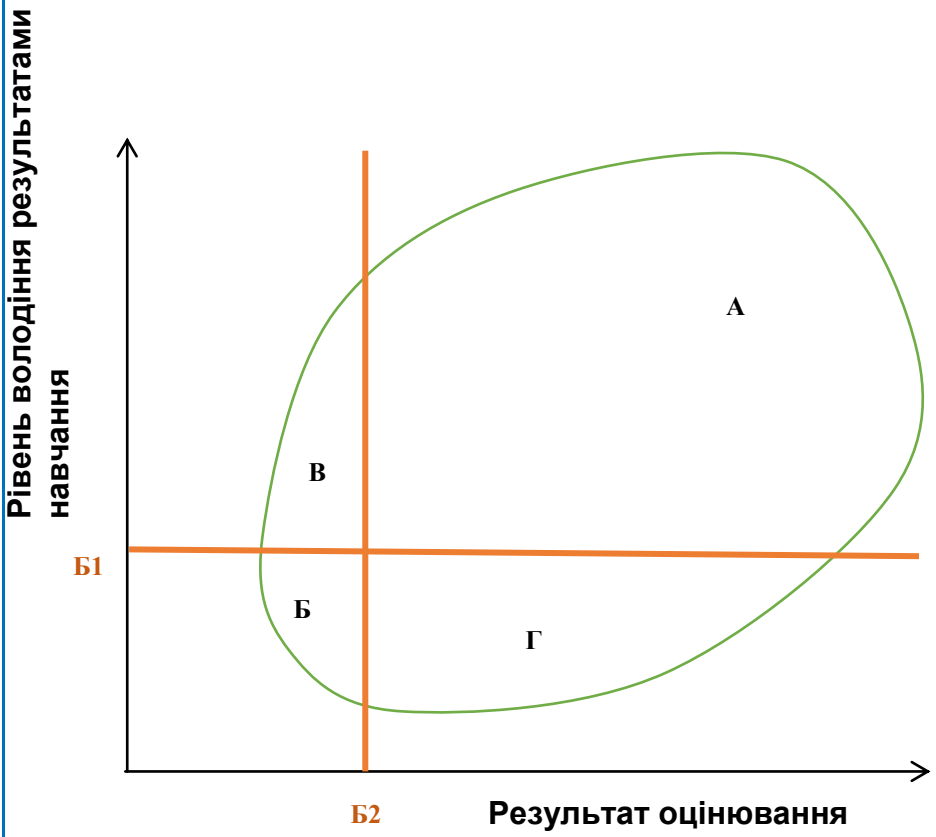


Рис. 7.1. Структура здобувачів кваліфікацій за результатами оцінювання

Позначки на рис.:

А – множина тих, хто володіє необхідними для кваліфікації результатами навчання і кому за результатами оцінювання присвоєно кваліфікацію;

Б – множина тих, хто не володіє необхідними для кваліфікації результатами навчання і кому за результатами оцінювання не присвоєно кваліфікацію;

В – множина тих, хто володіє необхідними для кваліфікації результатами навчання і кому за результатами оцінювання не присвоєно кваліфікацію;

Г – множина тих, хто не володіє необхідними для кваліфікації результатами навчання, але кому за результатами оцінювання присвоєно кваліфікацію;

Б1 – бар'єр «здав/не здав» за результатами оцінювання;

Б2 – бар'єр «володіє/не володіє» мінімально необхідними для кваліфікації результатами навчання.

Основними показниками якості оцінювання є:

- **Предметна** (змістовна) **валідність** (content validity);
- **Надійність** (reliability);
- **Прогностична валідність** (predictive validity)[74].

[74] Ebel, R.L. Measuring educational achievement. Englewood Cliffs: Prentice hall, Inc., 1965. 481 p.

Для оцінювання професійних кваліфікацій важливими є предметна (змістовна) та прогностична валідність.

- ***Предметна (або змістовна) валідність*** означає, що в оцінюванні оцінюють саме те, що декларується.

В оцінюванні кваліфікацій предметна валідність оцінювання означає відповідність методів та процедур оцінювання професійному стандарту.

- ***Надійність оцінювання*** означає відповідність оцінки, яку отримав здобувач, його рівню володіння результатами навчання

Окремо слід виділити *прогностичну валідність*.

- ***Прогностична валідність*** оцінює прогнозування успішності здобувача кваліфікації у майбутній професійній діяльності чи у подальшому навчанні.

За визначенням Cedefop[75], вибір інструментів для оцінювання результатів навчання має відбуватись з врахуванням таких критеріїв:

[75] European guidelines for validating non-formaland informal learning /Cedefop, 2015. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

- обґрунтованість (інструмент справді повинен вимірювати те, що призначений вимірювати);
- надійність (кандидати, що оцінюються, за однакових умов мають досягнути схожих результатів);
- справедливість (рішення про оцінку має бути вільне від упередженості);
- когнітивний діапазон (інструмент дозволяє оцінювачам судити про широту та глибину навчання кандидатів);
- придатність для цілей оцінки (забезпечення мети інструменту оцінювання відповідно до використання, для якого він призначений).

7.2. ПРЕДМЕТНА ВАЛІДНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ

Оцінюючи предметну валідність, слід розглядати такі аспекти:

- відповідність контрольно-оцінювальних матеріалів змісту професійного стандарту;
- рівень покриття контрольно-оцінювальними матеріалами всього обсягу результатів навчання.

Як правило, результати навчання за професійним стандартом містять значний обсяг знань та вмінь, і в межах розумного часу перевірити всі знання та вміння неможливо. Кожен набір завдань для оцінювання містить деяку вибірку, за якою оцінювач робить висновок про ступінь володіння знаннями та вміннями, які до вибірки не увійшли.

7.2.1. Приклади апріорного оцінювання предметної валідності КОМів

Приклад 1. У професійному стандарті електрозварника передбачено володіння професійною термінологією. Контрольно-оцінювальні матеріали (КОМи) містять завдання на розуміння технічної документації зварювального апарату. Таке завдання є предметно валідним і буде поліпшувати валідність оцінювання в цілому.

Приклад 2. У професійному стандарті монтера колії передбачено володіння професійною термінологією. КОМи містять завдання на розуміння публіцистичних (із засобів масової інформації) текстів, що стосуються залізничного транспорту. Таке завдання важко оцінити як предметно валідне і воно (найбільш ймовірно) буде «зашумлювати» оцінювання в цілому, знижуючи його валідність. Це завдання будуть легко виконувати всі здобувачі, які володіють мовою, і необов'язково компетентні в залізничній термінології. Таке завдання збільшує множину Г (рис.7.1).

Приклад 3. Вміння вчителя середньої школи підготуватися до уроку перевіряється тестовим завданням на знання структури конспекту (план-конспекту) уроку. Саме по собі тестове завдання може бути використане, але з точки зору оцінювання одного з основних умінь вчителя оцінювання в цілому ризикує бути не валідним. Це завдання можуть успішно виконати здобувачі, які фактично не вміють готуватися до уроку.

Приклад 4. У професійному стандарті вчителя початкової школи передбачено знання вікової психології. КОМи містять декілька завдань із загальної психології та не містять завдань із вікової психології. Зрозуміло, що КОМи пропускають важливий розділ професійної підготовки вчителя початкової школи та серед результатів оцінювання буде збільшуватися

частка помилкових. Зокрема, цей недолік може збільшувати як множину Г, так і множину В (рис.7.1).

7.2.2. Встановлення предметної валідності оцінювання

Найбільш надійним методом оцінювання предметної валідності є порівняння результатів з іншим оцінюванням, бажано із підтвердженою предметною валідністю.

При високій якості цього методу його застосування супроводжується труднощами. Зокрема, таке оцінювання неможливо здійснити апріорно.

У практиці оцінювання методом тестування застосовують метод вкладеного контрольного тесту. Робочий тест А доповнюють деякою групою завдань Б, часто обраних випадковим чином. Якість тесту А оцінюють за відповідями на додаткові завдання Б. Якщо результати виконання тестів А та Б добре корелюють, це визнається підтвердженням предметної валідності тесту А.

7.2.3. Оцінювання предметної валідності через прогностичну валідність

Оскільки кінцевою метою оцінювання і присвоєння професійних кваліфікацій є професійна діяльність здобувачів кваліфікацій, то якість оцінювання, зокрема, предметну валідність, можна оцінити за успішністю здобувачів у професійній діяльності.

Прогностичною валідністю називають кореляційний зв'язок між результатами оцінювання та успішністю подальшої професійної діяльності. Таким чином прогностична валідність стосується не окремих контрольно-оцінювальних матеріалів (КОМів), а процесу оцінювання в цілому. Проте прогностична валідність дає можливість частково оцінювати і предметну валідність окремих завдань.

Так, невисока прогностична валідність оцінювання за умови якісного професійного стандарту свідчить про невисоку якість більшості завдань КОМів. І навпаки, висока прогностична валідність свідчить як про високу якість професійного стандарту, так і про високу якість КОМів.

Успішність професійної діяльності носія кваліфікації можна оцінити за оцінкою роботодавцем або кар'єрним зростанням.

Переваги методу. Метод має високий ступінь надійності. Метод дозволяє встановити як якість оцінювання професійних кваліфікацій, так і якість професійного стандарту. Висока прогностична валідність забезпечує високий ступінь довіри у важливого споживача послуг – роботодавця.

Недоліки методу. Метод потребує значного часу та ресурсів для вивчення професійного досвіду здобувачів (володільців) кваліфікацій. Метод не буде успішним для встановлення якості оцінювання у разі неякісного професійного стандарту.

7.3. МЕТОДИ АПРІОРНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРЕДМЕТНОЇ ВАЛІДНОСТІ ОЦІНЮВАННЯ

Перелічені вище методи встановлення предметної валідності оцінювання є дієвими уже за результатами оцінювання, коли помилки могли бути вже допущені. Тому важливо забезпечувати якість контрольно-оцінювальних матеріалів (КОМів) на етапі їхньої підготовки.

Експертне оцінювання – це перший етап аналізу КОМів після їхнього розроблення. Матеріали рецензують фахівці високої кваліфікації у вибраній галузі. Як правило, це фахівці, які мають практику підбору персоналу відповідної кваліфіка-

ції, або практику роботи за кваліфікацією та оцінювання кваліфікації інших (навіть неформалізованого).

На цьому етапі встановлюються такі характеристики кожного контрольно-оцінювального завдання:

- відповідність змісту професійного стандарту;
- зрозумілість завдань для здобувача;
- для тестових завдань закритого типу – коректність набору дистракторів;
- складність завдань і орієнтовний час на виконання.

Експерти можуть бути залучені також і до встановлення в цілому валідності процедури оцінювання та набору КОМів для відповідної процедури. В цій частині важливо оцінити ступінь покриття набором КОМів змісту професійного стандарту.

Ще одним кроком експертного оцінювання може бути виконання завдань за КОМами фахівцями, які вже мають відповідну кваліфікацію (на першому етапі, можливо, непідтверджену офіційно). При цьому перевіряється валідність КОМів. При належній вмотивованості фахівців вони повинні успішно виконати всі завдання. За результатами оцінюються всі перелічені вище показники якості КОМів. В ролі експертів на цьому етапі виступають саме фахівці з відповідною кваліфікацією, кваліфікація оцінювача не вимагається.

Апробація може бути другим етапом оцінювання якості КОМів. Апробація передбачає проведення оцінювання кваліфікації потенційних здобувачів за типовим набором КОМів.

Основні очікувані результати апробації:

- оцінка складності завдань;
- оцінка часу на виконання завдань;
- виявлення некоректних формулювань у завданнях, які неоднозначно сприймаються здобувачами.

7.4. ОЦІНКА КОМів ЕКСПЕРТАМИ З АКРЕДИТАЦІЇ

При проведенні акредитаційної експертизи кваліфікаційного центру потрібно оцінити такі **фактори якості КОМів**:

- наявність контрольно-оцінювальних матеріалів з підтвердженою якістю (валідністю); як мінімум, має бути експертна оцінка контрольно-оцінювальних матеріалів, обов'язково мати апробацію матеріалів;
- забезпечення контролю валідності оцінювання у процесі діяльності кваліфікаційного центру.

Кваліфікаційний центр повинен мати документи, що регулюють:

1) процедуру розроблення контрольно-оцінювальних матеріалів;
2) порядок експертизи контрольно-оцінювальних матеріалів;
3) порядок апробації контрольно-оцінювальних матеріалів;
4) порядок оцінювання валідності контрольно-оцінювальних матеріалів у процесі оцінювання та присвоєння кваліфікацій.

Під час експертизи варто уникати формальних підходів до вивчення якості КОМів. Дослідження у цій сфері продовжуються і на практиці можуть бути застосовані методи відмінні від зазначених тут методів.

Тому важливо встановити за наданим зразком КОМ:

- наскільки розуміють фахівці центру проблему забезпечення якості оцінювання;
- чи володіють фахівці інструментами забезпечення якості;
- яким чином розуміють фахівці центру ступінь відповідальності за забезпечення якості оцінювання та присвоєння кваліфікацій.



Розділ 8

АКРЕДИТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ



8.1. ПОНЯТТЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ЦЕНТРУ

Оцінювати результати навчання і присвоювати професійні кваліфікації, згідно із Законом України «Про освіту»[76], уповноважуються акредитовані кваліфікаційні центри.

Закон (ст. 34) містить таке визначення:

- **кваліфікаційні центри** – суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій.

Типове положення про кваліфікаційний центр[77] деталізує це визначення, а також описує завдання та функції центру.

- **кваліфікаційний центр** – суб'єкт, уповноважений Національним агентством кваліфікацій здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання, здобутих особами шляхом формальної, неформальної або інфор-

[76] Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[77] Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр: наказ Міністерства освіти та науки України від 22.04.2021 р. № 452. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text

мальної освіти, присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій, визнання відповідних професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах, на підставі сертифікату про акредитування такого кваліфікаційного центру, і внесений до Реєстру кваліфікацій.

Основними ***завданнями*** кваліфікаційного центру є:

1) оцінювання та визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій за процедурами, які дають змогу оцінити результати навчання, здобуті шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, з видачею особі документів про присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій;

2) визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах, з видачею особі відповідних документів.

Згідно із Типовим положенням Центр виконує такі функції:

1) розробляє та впроваджує процедури оцінювання та визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій (далі - процедури оцінювання), які дають змогу оцінити результати навчання, здобуті

шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, запобігти недоброчесності, необґрунтованим або помилковим рішенням під час оцінювання, забезпечують неупередженість щодо здобувачів, відповідають політиці рівних можливостей і не містять привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, іншими ознаками;

2) забезпечує оприлюднення інформації про умови та процедури оцінювання, про професійні стандарти та вимоги до оцінювання результатів навчання, порядок визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

3) розробляє контрольно-оцінювальні матеріали, необхідні для проведення процедур оцінювання;

4) забезпечує необхідні умови для організації і проведення процедур оцінювання, зокрема, наявність необхідних матеріально-технічних ресурсів для проведення оцінювання відповідно до вимог професійних стандартів та вимог законодавства з охорони праці;

5) забезпечує належну кількість і кваліфікацію оцінювачів;

6) забезпечує захист інформації про контрольно-оцінювальні матеріали, персональні дані здобувачів профе-

сійних кваліфікацій та оцінювачів від несанкціонованого доступу;

7) проводить процедури оцінювання здобувачів професійних кваліфікацій;

8) за підсумками процедури оцінювання видає документ, що підтверджує факт присвоєння/підтвердження відповідної професійної кваліфікації та дозволяє виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність;

9) забезпечує право на оскарження підсумків результатів процедур оцінювання;

10) здійснює визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах, та видає документи, що підтверджують факт визнання таких кваліфікацій;

11) подає Національному агентству кваліфікацій відомості про присвоєні/підтверджені професійні кваліфікації для їх внесення до Реєстру кваліфікацій;

12) надає інформацію та консультації з питань процедур оцінювання, порядку визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

13) виконує інші функції з метою реалізації покладених на кваліфкаційний центр завдань.

Кваліфікаційні центри можуть охоплювати не лише робітничі професії. Вони мають стати осередками напрацюван-

ня технологій, методик та інструментів оцінювання кваліфікацій у значно більшій кількості професій. Стратегічною задачею є створення таких регуляторних та економічних умов, які дозволять центрам стати ефективним сервісом у сфері оцінювання і підтвердження кваліфікацій, зручним як для потенційних працівників, так і для роботодавців.

Юридична особа або підрозділ юридичної особи набуває повноважень кваліфікаційного центру за результатами визнання заявника спроможним присвоювати одну або декілька повних/часткових професійних кваліфікацій з моменту ухвалення Національним агентством кваліфікацій рішення про акредитацію.

8.2. СУТНІСТЬ АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ЦЕНТРУ

З точки зору менеджменту якості, ***акредитація*** (лат. *accredo*, «довіряти») – це офіційне визнання з боку третіх (незалежних) осіб компетентності юридичної або фізичної особи у виконанні конкретних завдань.

Стратегічна мета акредитації полягає у підвищенні рівня довіри усіх учасників ринку: споживачів, виробників, надавачів послуг, державних органів, професійних спільнот, експертів та інших зацікавлених сторін. Акредитація говорить про те, що акредитована організація (або особа) досягла на-

лежного рівня відповідності. У неї наявні дієві і надійні механізми, для постійного вдосконалення якості робіт і послуг, які вона надає.

Разом з тим, поряд зі стратегічною метою, є й інші, не менш важливі **цілі акредитації.** Всі вони так чи інакше пов'язані з підвищенням рівня довіри між учасниками економічної діяльності. До таких цілей можна віднести наступні.

1. Забезпечення зовнішньої оцінки якості виконуваних (наданих) робіт або послуг. Результатом акредитації є висновок про відповідність (або невідповідність) заявника встановленим критеріям якості. Якщо заявник відповідає критеріям якості, то йому надається акредитація, а його робота або послуги визнаються відповідними встановленого рівня якості.
2. Стимулювання акредитованих суб'єктів до підтримки на належному рівні та до підвищення якості своїх послуг/робіт. Як правило, отримання акредитації передбачає проведення систематичних перевірок заявника. Такі перевірки змушують заявника покращувати свою роботу для того, щоб не втратити акредитацію.
3. Зниження рівня участі державних органів. Державні органи влади визначають загальні правила і ви-

моги до проведення акредитації. Уповноважені суб'єкти проводять акредитацію і працюють безпосередньо із заявниками. Це дає можливість зменшити участь держави у взаєминах суб'єктів економічної діяльності.

4. Визнання результатів присвоєння кваліфікацій всіма учасниками ринку. Наявність акредитації дозволяє визнавати присвоєні кваліфікації незалежно від суб'єкта присвоєння.

5. Стимулювання учасників ринку до вдосконалення оцінювання здобувачів кваліфікацій. Наявність акредитації в одних учасників ринку призводить до намагання отримати акредитацію іншими учасниками ринку для того, щоб не програти в конкурентній боротьбі.

Узагальнено цілі акредитації можуть бути розділені на дві великі групи:

- забезпечення якості послуг з присвоєння кваліфікацій;
- вдосконалення діяльності учасників ринку освітніх послуг для здобуття професійних кваліфікацій.

Досягнення цих цілей сприяє підвищенню рівня довіри між усіма зацікавленими сторонами.

- **Акредитація кваліфікаційних центрів** – це визнання юридичної особи, його структурного або відокремленого підрозділу спроможним здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження визначеної професійної кваліфікації, визнавати в Україні відповідну професійну кваліфікацію, здобутув іншій країні.

Мета акредитації кваліфікаційних центрів – запровадження дієвих механізмів присвоєння професійних кваліфікацій задля реалізації права особи на працю, освіту впродовж життя.

Оскільки стандарти є основою будь-якої системи акредитації, акредитація кваліфікаційних центрів має здійснюватися за наявності затверджених в установленому порядку професійних стандартів.

8.3. ПРОЦЕДУРА АКРЕДИТАЦІЇ

Акредитація кваліфікаційного центру розглядається як дозвільна процедура, унаслідок якої суб'єкт господарювання (центр) отримує право оцінювати результати навчання та присвоювати професійні кваліфікації.

Порядок акредитації кваліфікаційних центрів затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2021 р. № 986. Схематично процедура акредитації, визначена в цьому документі, зображена на ***рис. 8.1.***

Акредитація кваліфікаційних центрів ***є добровільною*** і проводиться ***за заявою заявника.***

Акредитаційну експертизу проводять експерти з акредитації кваліфікаційних центрів у терміни, визначені Національним агентством кваліфікацій,та відповідно до рекомендацій, схвалених Національним агентством кваліфікацій.

Рішення про акредитацію кваліфікаційного центру, склад експертної групи та строки її роботи ухвалює НАК.

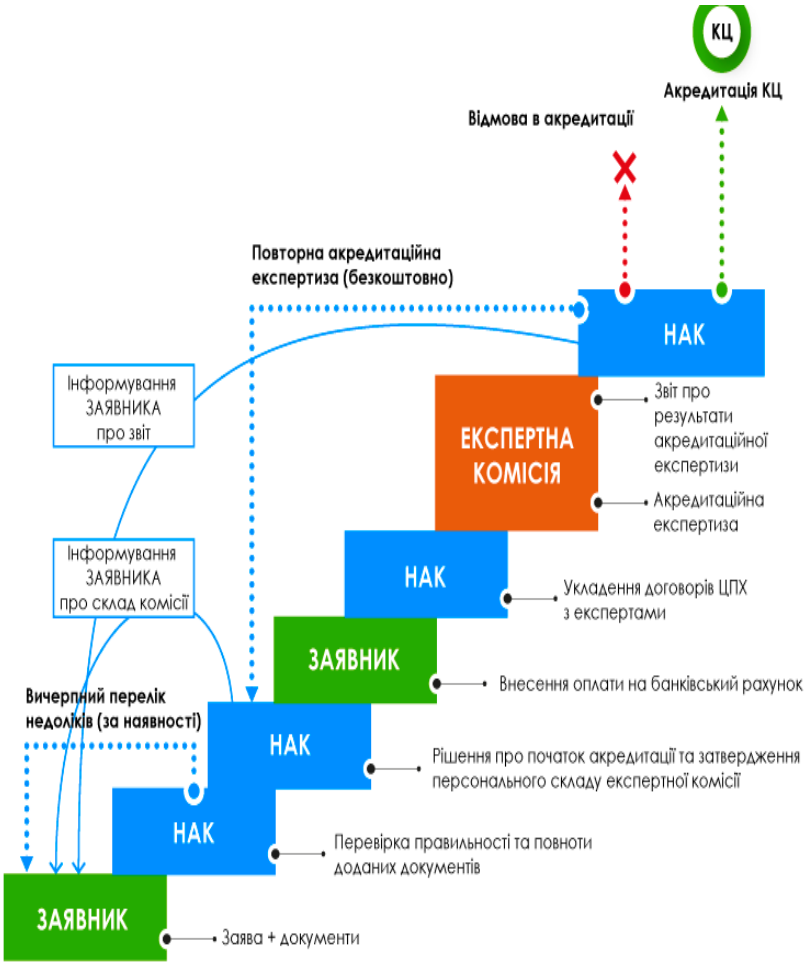


Рис. 8.1. Схема процесу акредитації кваліфікаційного центру

8.4. КРИТЕРІЇ АКРЕДИТАЦІЇ

Під час проходження акредитації кваліфікаційний центр засвідчити відповідність низці критеріїв якості:

- наявність у статуті заявника положень про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства; у разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, наявність у положенні про такий структурний або відокремлений підрозділ норм про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства;
- особи, яких заявник або його відокремлений підрозділ залучає як оцінювачів на підставі трудового або цивільно-правового договору з розрахунку два оцінювачі на одну професійну кваліфікацію, повинні мати відповідну кваліфікацію;
- наявність затвердженої заявником або його відокремленим підрозділом процедури присвоєння/підтвердження;
- наявність контрольно-оцінювальних матеріалів для здійснення процедур оцінювання;

- наявність матеріально-технічних ресурсів для здійснення процедур оцінювання (право власності або користування приміщеннями, обладнанням);
- наявність вебсайта для розміщення інформації про кваліфікаційний центр, відповідні професійні кваліфікації та процедуру присвоєння/підтвердження.

Невідповідність хоча б одному з критеріїв акредитації є підставою для відмови в акредитації заявника, його структурного або відокремленого підрозділу.

Національне агентство кваліфікацій надає рекомендації щодо застосування цих критеріїв при акредитації кваліфікаційних центрів.

8.4.1. Оцінювачі професійних кваліфікацій

Однією із ключових підстав для акредитації є наявність кваліфікованих осіб для оцінювання за відповідною кваліфікацією. Очікується, що кількість і кваліфікація осіб, яких заявник планує залучити як оцінювачів, повинна забезпечувати здійснення процедур оцінювання відповідно до вимог законодавства.

Оцінювачів за кожною кваліфікацією має бути не менше двох (це не виключає того, що один оцінювач може працювати за декількома кваліфікаціями). Залежно від процедури

оцінювання (наприклад, передбачено екзаменаційну комісію) кількість оцінювачів може бути більшою.

У кваліфікації оцінювача має бути дві складові, які можна оцінити за присвоєними йому кваліфікаціями, зокрема, освітніми, або ж за його практичним досвідом роботи:

- володіння предметом оцінювання;
- володіння методами оцінювання, зокрема здатність забезпечувати якість оцінювання.

Згідно із Порядком присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами (затвердженим Постановою Кабінету Міністрів ни[78]):

- рівень кваліфікації членів комісії, яка проводить оцінювання, повинен бути не нижчий рівня професійної кваліфікації, на присвоєння/підтвердження якого претендує здобувач;
- кожен член комісії повинен мати щонайменше три роки стажу роботи за видом занять (професією) оцінюваної професійної кваліфікації.

Інформацію про оцінювачів кваліфікаційний центр подає у формі таблиці, яка вміщена у додатку2 до Порядку акредитації кваліфікаційних центрів (***табл. 8.1***).

[78] Про затвердження Порядку присвоє... | від 15.09.2021 № 956 (rada.gov.ua)

Табл. 8.1 Додаток 2 до Порядку акредитації кваліфікаційних центрів

ВІДОМОСТІ

про осіб, яких заявник _____ залучає як оцінювачів

(найменування, код згідно з ЄДРПОУ, у разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, — найменування такого підрозділу)

Назва професійної кваліфікації "_____"

порядковий номер	Прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) оцінювача	Освіта (зазначаються всі рівні освіти, які мають значення для оцінювальної діяльності щодо відповідної професійної кваліфікації, із зазначенням повного найменування закладів освіти (на дату закінчення) та документів про освіту)	Досвід роботи (зазначаються всі види робіт (посад), які мають значення для оцінювальної діяльності щодо відповідної професійної кваліфікації, із зазначенням повного найменування місця роботи, займаної посади, тривалості роботи)	Освіта/навчання із спеціальності "Психологія" (навчання за освітньою програмою з психології у закладі вищої освіти, післядипломна освіта, дистанційний курс тощо) із зазначенням повного найменування закладу освіти (на дату закінчення) та (за наявності) документів про освіту	Освіта/навчання у сфері освітніх вимірювань (курси кваліметрії, психометрії, тестології тощо)
1	2	3	4	5	6

Керівник (уповноважена особа) _____ _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

Примітка. Алгоритм розрахунку кваліфікації оцінювачів (експертною комісією розраховується підсумковий бал за кожним оцінювачем і видається висновок про відповідність/невідповідність оцінювача вимогам):

1) за кожним показником, наведеним у графах 3–5 таблиці, присвоюється бал від 0 до 2, де:

0 — якщо оцінювач не має відповідної кваліфікації чи досвіду;

1 — якщо оцінювач частково має відповідну кваліфікацію чи досвід;

Також до таблиці кваліфікаційний центр повинен додати відомості про осіб, яких заявник залучає як оцінювачів, за формою згідно з додатком 2 до Порядку, копії трудового або цивільно-правового договорів із кожною з 2-х осіб, яких залучають як оцінювачів, підтверджують підстави залучення (абзац другий пункту 10 Порядку). Кваліфікація осіб, залучених як оцінювачів, згідно з алгоритмом розрахунку, за рівнем кваліфікації та стажем роботи за видом занять (професією), зазначеними у Відомостях про осіб, яких заявник залучає як оцінювачів, відповідає оцінюваній професійній кваліфікації; інформація у Відомостях про осіб, яких заявник залучає як оцінювачів відповідає наданим на підтвердження копіям документів (додаток 2 до Порядку, абзац третій пункту 9 Порядку присвоєння/підтвердження).

8.4.2. Процедура оцінювання професійних кваліфікацій

Кваліфікаційний центр повинен мати виразно описану процедуру оцінювання результатів навчання, яка є важливою складовою (або може бути окремим документом центру) Процедури присвоєння/підтвердження кваліфікаційним центром професійної (них) кваліфікації (ій). Процедури повинні забезпечувати правильну послідовність та якість оцінювання на кожному кроці.

Процедура повинна відповідати вимогам Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами (затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України[79]):

По-перше, переконатися, що відповідно до процедур, **успішність виконання завдання не залежить від особистих (психофізіологічних) характеристик особи**, якщо ці особисті (психофізіологічні) характеристики не передбачені професійним стандартом або іншими нормативними актами: успішність виконання завдання не залежить від зорової та слухової пам'яті, швидкості перемикання уваги, швидкості реакції, здатності адаптуватися, стресостійкості тощо.

Наприклад, якщо професійним стандартом не встановлені вимоги щодо швидкості виконання трудової функції, то для оцінювання час на виконання контрольного завдання можна не обмежувати або ж давати розумний максимум. Звичайно, це не означає, що здобувач може виконувати завдання як завгодно довго, мають бути певні розумні межі, але це відноситься вже до правил поведінки оцінювача – він повинен мати право зупинити здобувача лише пересвідчившись, що той/та не володіє потрібним умінням.

По-друге, **процедура не повинна містити необґрунтованих обмежень**, які б перешкоджали забезпеченню спеціальних умов оцінювання для здобувачів з інвалідністю: в проце-

[79] Про затвердження Порядку присвоє... | від 15.09.2021 № 956 (rada.gov.ua)

дурі не має бути заборони чи обмежень для оцінювання здобувачів з інвалідністю, якщо відсутні відповідні вимоги професійного стандарту або нормативних документів.

По-третє, **процедури оцінювання мають забезпечувати здобувачам з інвалідністю аргументовані додаткові можливості**, якщо це не суперечить вимогам професійного стандарту або нормативних документів: ці додаткові можливості мають бути обґрунтовані з урахуванням фізичного стану особи.

Також **процедури оцінювання повинні відповідати політиці рівних можливостей** і не містити привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання або за іншими ознаками.

Цей критерій передбачає здатність заявника апріорі запобігати переліченим негативним явищам, які потенційно можливі при оцінюванні.

Окрім того, процедури оцінювання повинні містити норми щодо мінімізації потенційних джерел конфлікту інтересів. А саме, в процедурах може бути передбачено заборону участі у роботі кваліфікаційної комісії персоналу, який брав участь в навчанні здобувача, а також необхідність отримувати здобувачем кваліфікацію в іншому центрі у разі наявності близьких родинних зв’язків здобувача з членом кваліфікаційної комісії.

По-друге, має бути передбачено право повторного оцінювання здобувачів у разі виявлених при оцінюванні порушень. Таке повторне оцінювання має бути безоплатним для здобувача у разі, якщо порушення сталися через недоліки роботи кваліфікаційного центру.

По-третє, має бути забезпечено право на оцінювання здобувачів, які не змогли вчасно пройти оцінювання з поважних причин: процедура містить перелік поважних причин, за наявності підтвердження яких, здобувач має право на відтермінування оцінювання без штрафних санкцій.

По-четверте, бажано мати систему спостереження за ходом оцінювання. До процедури можуть бути включені спостереження за ходом оцінювання у формі відеоспостереження та/або нагляд відповідальної особи та/або нагляд члена комісії.

По-п’яте, має бути зворотний зв'язок: у процедурі наявні механізми роботи із зворотним зв’язком від здобувачів, роботодавців та інших зацікавлених осіб через офіційне, зокрема електронне, листування та через вебсайт кваліфікаційного центру.

8.4.3. Контрольно-оцінювальні матеріали

Умовою успішного проходження акредитації є наявність контрольно-оцінювальних матеріалів, необхідних для проведення процедур оцінювання.

По-перше, **зміст контрольно-оцінювальних матеріалів має відповідати професійному стандарту**, набір матеріалів дозволить оцінити спроможність виконання трудових функцій і відповідає оцінюваній професійній кваліфікації. Цей показник оцінюється шляхом співставлення змісту поданих матеріалів і професійного стандарту.

По-друге, мають бути **відомості про експертизу та апробацію** та оцінювання психометричних характеристик контрольно-оцінювальних матеріалів, а порядок виконання завдань контрольно-оцінювальних матеріалів має відповідати процедурі оцінювання.

Експертиза, апробація та апріорне оцінювання психометричних характеристик матеріалів має бути виконана заявником. Якихось однотипних вимог тут бути не може. Експерт повинен пересвідчитися, що апріорна оцінка валідності якісна і відповідно матеріали спроможні забезпечити якісне оцінювання відповідної кваліфікації.

Зміст, параметри контрольно-оцінювальних матеріалів та умови оцінювання мають забезпечувати політику рівних можливостей:

- складність матеріалів відповідає очікуваному контингенту здобувачів;
- визначений час для виконання завдань за наявності часових рамок (за необхідністю);
- визначені критерії оцінювання.

Важливо, щоб формулювання КОМів були зрозумілими здобувачу. Цей показник важливий для забезпечення валідності оцінювання.

Важливим показником є складність завдання (може бути визначено через з'ясування частки тих здобувачів, які можуть завдання виконати). Типова помилка розробників, яка зумовлює порушення цієї вимоги, полягає у формулюванні завдань з другорядних розділів предмету, які не є вирішальними для кваліфікації («підловлювання» на незнанні), або формулювання завдань з неповною інформацією, які не дозволяють дати однозначну відповідь. Такі помилки часто зустрічаються, зокрема, в тестових завданнях для здобувачів кваліфікації водія.

Особливу увагу слід звернути на завдання для перевірки знань. Такі завдання подекуди складають, орієнтуючись на запам'ятовування, і меншою мірою – на володіння знаннями. Недоцільно, наприклад, включати завдання типу: «яким пунктом інструкції передбачена така норма?». Або вимагати знання номерів нормативно-правових актів, точних назв. Водночас здобувач має пам'ятати важливі для професійної діяльності відомості (наприклад, допустимі коливання напруги в мережі при підключенні складного обладнання).

Цей критерій складний для оцінювання експертами. У разі, коли експерт вважає, що цей критерій не дотримано, має бути подана належна аргументація позиції. З іншого боку,

аналіз відповідності цьому критерію дозволить подати заявнику фахові порад щодо поліпшення процедур оцінювання.

Поради щодо оцінки якості завдання КОМів. У професійному стандарті водія транспортного засобу має бути знання: розуміння динаміки руху автомобіля. Для його оцінювання можна сформулювати питання у трьох формах.

1. Два однакові автомобілі один з яких порожній, а другий – з пасажирами (вантажем), рухаються з однаковою швидкістю на одній і тій же дорозі. У разі екстреного гальмування чий гальмівний шлях буде довшим?
2. Два автомобілі, маса яких відрізняються у два рази, рухаються з однаковою швидкістю і починають екстрене гальмування. Чий гальмівний шлях буде довшим?
3. Два однакові автомобілі один з яких порожній, а другий – з вантажем, маса якого дорівнює масі автомобіля, рухаються з однаковою швидкістю на одній і тій же дорозі. У разі екстреного гальмування чий гальмівний шлях буде довшим і у скільки разів?

Формально всі три запитання відповідають стандарту – оцінюють одне і те ж. Проте друге питання не буде валідним, оскільки не містить повної інформації для порівняння автомобілів. Особа, яка якісно володіє предметом, відчуватиме труднощі у виборі відповіді, і з високою ймовірністю помилиться.

Третє запитання виглядає найбільш змістовним, однак для повної правильної відповіді здобувач має володіти достатньо глибокими базовими знаннями з механіки. Таке питання буде валідним для здобувачів з вищим рівнем освіти, наприклад, інженер або технік. В окремих випадках таке питання буде доцільним для водіїв великовантажних автомобілів. Водночас питання не валідне для масового оцінювання кваліфікації водія. І лише перше завдання є достатньо валідним для масового оцінювання кваліфікації водія.

8.4.4. Матеріально-технічне забезпечення

Для успішного проходження акредитації кваліфікаційні центри повинні продемонструвати наявність необхідних матеріально-технічні ресурсів для проведення процедур оцінювання відповідно до вимог професійних стандартів та вимог законодавства з охорони праці. Це засвідчує спроможність заявника здійснювати якісне оцінювання.

По-перше, **ресурси достатні для оцінювання спроможності виконання відповідних трудових функцій, передбачених професійним стандартом**.

Окремо слід дивитися на ресурси для оцінювання знань (теоретичної складової оцінювання). У разі проведення оцінювання у формі тестування в паперовому режимі має бути обладнання і програмне забезпечення для сканування та автоматичного оцінювання робіт. У разі комп’ютерного способу проведення тестування – достатня кількість комп’ютерного

обладнання, захищеного від несанкціонованого доступу. Якщо передбачено проведення іспиту в усній чи письмовій формі, мають бути відповідні приміщення. Для оцінювання вмінь та навичок щодо виконання трудових функцій має бути обладнання, інструменти, обладнанні робочі місця тощо, де здобувач має продемонструвати вміння, а екзаменатор – оцінити результат.

Друга важлива складова – **безпека праці**. Слід мати на увазі, що мають бути дотримані не лише стандартні вимоги безпеки праці для відповідної діяльності, а й передбачена можливість екзаменатора запобігти помилковим діям здобувача, які можуть завдати шкоди його здоров'ю. Показовий приклад – дублювання педалей зчеплення та гальм на автомобілях, що використовуються для навчання водіїв та складання кваліфікаційних іспитів.

Стосовно безпеки праці мають бути оформлені необхідні документи, що засвідчують безпечність використання із зазначенням строку дії.

Нарешті, мають бути надані документи, які підтверджують **підстави для користування матеріально-технічними ресурсами** із зазначенням строку дії: договір оренди, договір про співпрацю, договір про користування тощо.

Кваліфікаційний центр подає всі відомості щодо матеріально-технічних ресурсів у формі, яка міститься у додатку 3 до Порядку акредитації кваліфікаційних центрів). ***табл. 8.2***.

Табл. 8.2. Додаток 3 до Порядку акредитації кваліфікаційних центрів

ВІДОМОСТІ
про матеріально-технічне забезпечення процедур оцінювання

Заявник _____
(найменування, код згідно з ЄДРПОУ, у разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, також найменування такого підрозділу)

Назва професійної кваліфікації "_____"

1. Контрольно-оцінювальні матеріали (тестові завдання)

Порядковий номер	Назва банку тестових завдань	Кількість завдань, варіантів	Перелік типів завдань (одиничний вибір, множинний вибір, ранжування, співставлення, відкрите питання тощо)	Відомості про апробацію (дата, категорія та кількість учасників апробації. Звіт про апробацію додається окремим документом у довільній формі)	Відомості про оцінювання валідності банку тестових завдань (коли і ким проводилася оцінка валідності: за результатами апробації, експертної оцінки)	Наявність захисту банку тестових завдань (комплексна система захисту інформації або засоби організаційного та технічного захисту інформації)

2. Контрольно-оцінювальні матеріали (інші)

Порядковий номер	Назва контрольно-оцінювальних матеріалів (кваліфікаційна пробна робота, практичне завдання тощо)	Кількість варіантів	Призначення (прописати мету контрольно-оцінювальних матеріалів, на оцінювання чого спрямовані)	Відомості про апробацію (дата, категорія та кількість учасників, апробації. Звіт про апробацію додається як окремий документ у довільній формі)

3. Інструменти, обладнання для процедур оцінювання

Порядковий номер	Найменування інструментів, обладнання	Призначення	Адреса розміщення	Найменування власника інструментів, обладнання	Підстави для користування із зазначенням строку дії

Керівник (уповноважена особа) _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Примітка. 1. Зазначена в таблиці 3 інформація:
включає основні засоби (матеріальні активи, які заявник або його відокремлений підрозділ утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких становить більше одного року або операційного циклу, якщо він довший за рік), не включає витратні та малоцінні матеріали та ручний інструмент;
повинна підтверджуватися копіями документів, які засвідчують право власності, користування обладнанням.
2. Вимоги до рівня безпеки здобувача під час проведення процедур оцінювання забезпечує кваліфікаційний центр.
3. У звіті експертна комісія зазначає бали за кожною з трьох таблиць, що містяться у цих відомостях.

8.4.5. Вебсайт для розміщення інформації про кваліфікаційний центр

Перш за все, експертам слід переконатись у наявності інтернет-засобів для інформування зацікавлених осіб: наявність власного вебсайту де передбачено наявність інформації про процедуру проведення оцінювання професійних кваліфікацій, перелік необхідних документів, перелік професійних кваліфікацій, контактні дані відповідальної особи центру за проведення заходів з оцінювання тощо.

Для встановлення відповідності цьому критерію слід переглянути офіційний вебсайт кваліфікаційного центру і пересвідчитись у наявності відповідних сторінок. Слід звернути увагу чи розміщені процедури присвоєння/підтвердження кожної із заявлених кваліфікацій, контактні дані відповідальної особи Заявника.

Варто також звернути увагу на відповідність опису процедур присвоєння/підтвердження на вебсайті заявника описам, поданим заявником для акредитації. Якщо заявник акредитований за певними кваліфікаціями, ці відомості мають бути на сайті. Якщо ж акредитація відбувається вперше, має бути готова відповідна сторінка для розміщення. Те ж саме стосується і проведення заходів з оцінювання.

Як правило, у відкритому доступі на сайті немає потреби розміщувати персональні дані та іншу інформацію з обмеже-

ним доступом. Зокрема, на сайті можуть бути зразки контрольно-оцінювальних матеріалів, але робоча база таких матеріалів має бути закритою.

8.5. ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНОГО ВИСНОВКУ ТА УХВАЛЕННЯ РІШЕННЯ

Експерт, готуючи звіт про експертизу, повинен оцінити дотримання критеріїв за системним підходом та відповідно до рекомендацій, наданих Національним агентством кваліфікацій.

При проведенні акредитаційної експертизи кожен експерт повинен сформувати власну позицію щодо дотримання критеріїв.

Експертна комісія ухвалює колегіальне рішення на основі висновків експертів і на цій підставі готує звіт для Національного агентства кваліфікацій. Звіт подається за формою, затвердженою Національним агентством кваліфікацій.

Якщо комісія погоджується, що заявник відповідає критерію не повною мірою, вона обов’язково має зазначити вичерпний перелік недоліків.

У разі ухвалення негативного рішення за критерієм комісія також має вказати перелік недоліків, які, на її думку, не дозволяють визнати відповідність критерію. Це важливо, оскільки недостатньо мотивована відмова в акредитації стане предметом оскарження.

Заявник і експерти мають право бути присутніми на засіданні НАК при розгляді питання про акредитацію.



Розділ 9

ЕКСПЕРТИ З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ



9.1. НАБУТТЯ СТАТУСУ ЕКСПЕРТА З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ

Юридична енциклопедія пропонує таке визначення поняття «експерт»:

> ❖ **Експерт** (французьке expert, від латинського expertus – досвідчений, випробуваний) – компетентна особа, яка має відповідну освіту, кваліфікацію, науковий або практичний досвід, володіє спеціальними знаннями[80].

Згідно з Порядком відбору експертів з акредитації кваліфікаційних центрів, схваленим на засіданні НАК від 27 вересня 2021 р., експертом може бути особа, яка має:

1) ступінь вищої освіти не нижче бакалавра;
2) досвід фахової роботи у відповідній секції видів економічної діяльності - не менше трьох років.

Не може бути експертом:

1) член НАК;
2) працівник секретарівту НАК;
3) особа, яка має непогашену судимість;

[80] Юридична енциклопедія / За ред. Шемшученка та ін. В 6-ти томах. Т.2. Київ: Українська енциклопедія, 1999. С. 332.

4) особа, визнана винною у вчиненні корупційного правопорушення.

Для включення до Реєстру кваліфікацій особа подаєНАК заяву встановленого зразка, резюме, копії документів про освіту, стаж роботи, професійну кваліфікацію, рекомендаційні листи експертів (за наявності), копію паспорта та реєстраційний номер облікової картки платника податків.

Особа набуває статусу експерта з моменту ухвалення Агентством рішення про включення її до Реєстру кваліфікацій. Перед цим, після вивчення поданих особою документів проводиться оцінювання її здатності до проведення акредитаційної експертизи, шляхом тестування або, за наявності рекомендації галузевої ради з розроблення професійних стандартів та 5 років стажу роботи у відповідній галузі, - співбесіди.

9.2. ВИМОГИ ДО ЕКСПЕРТІВ З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ

Експерт повинен знати:

- критерії акредитації та порядок проведення процедури акредитації, встановлені Порядком акредитації кваліфікаційних центрів;
- вимоги нормативно-правових актів до процедури присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій, зокре-

ма процедури оцінювання результатів навчання;

- вимоги відповідних професійних стандартів;
- вимоги щодо конфлікту інтересів та інші обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції».

Експерт повинен вміти:

- проводити аналіз та оцінку заяви і долучених до неї документів щодо відповідності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу критеріям акредитації кваліфікаційного центру;
- складати звіт про результати акредитаційної експертизи.

9.3. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЕКСПЕРТІВ З АКРЕДИТАЦІЇ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ

Експерт з акредитації кваліфікаційних центрів має **право**:

- вносити пропозиції НАК щодо удосконалення порядку проведення акредитації, критеріїв акредитації, порядку присвоєння професійних кваліфікацій;
- брати участь у засіданнях НАК під час розгляду

матеріалів акредитаційної справи та ухвалення рішення про акредитацію відповідно до вимог, встановлених нормативно-правовими актами.

Під час проведення акредитаційної експертизи експерт має право знайомитися з документацією заявника, необхідною для проведення акредитаційної експертизи.

Під час роботи з конфіденційною інформацією та інформацією з обмеженим доступом під час проведення акредитаційної експертизи експерт **зобов'язаний** діяти у порядку, встановленому законодавством.



ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ ТЕРМІНІВ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ



Термін	Визначення	Джерело
Вид економічної діяльності (ВЕД)	Виробничий процес, створений шляхом об'єднання того чи іншого виду ресурсів (обладнання, робочої сили, технології та ін.) з метою виробництва продукції (надання послуг), призначеної для реалізації (споживання)	Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності. ДК 009»
Вид професійної діяльності	Сукупність видів трудової діяльності, що мають спільну інтеграційну основу та передбачають подібний перелік компетентностей (здатностей) для їх виконання	Методика розроблення професійних стандартів
Вид трудової діяльності	Складова частина виду професійної діяльності, сформована цілісним набором трудових функцій та необхідних для їх виконання компетентностей	Методика розроблення професійних стандартів

Визнання	Формальне підтвердження компетентним органом якості іноземної освітньої кваліфікації для цілей доступу до навчання і/або здійснення фахової діяльності	Лісабонська конвенція
Відповідальність і автономія	Здатність особи застосовувати знання та навички самостійно та відповідально	Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»
Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (EQF LLL)	Рекомендований Європейським Парламентом і Радою Європейського Союзу загальний системний опис восьми кваліфікаційних рівнів, які охоплюють весь спектр кваліфікацій, здобутих у процесі формального, неформального, інформального навчання, зокрема загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти	Національний освітній глосарій: Вища освіта
Загальні компетентності	Універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи	Методичні рекомендації МОН щодо розроблення стандартів вищої освіти

Засоби вимірювання результатів неформального професійного навчання	Екзаменаційні білети, контрольні та тестові завдання, кваліфікаційні пробні роботи, інструменти, обладнання, матеріали та інші засоби відповідно до рівня кваліфікації та технологічних вимог	Постанова КМУ «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»
Знання	Осмислена та засвоєна суб'єктом інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (знання фактів та уявлення) і теоретичні (концептуальні, методологічні)	Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»
Інформальна освіта (самоосвіта)	Освіта, яка передбачає організоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям	Закон України «Про освіту»

Кваліфікаційний центр	Суб'єкт, уповноважений на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій	Закон України «Про освіту»
Кваліфікація	Визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)	Закон України «Про освіту»
Кваліфікація з вищої освіти	Будь-яке звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення програми з вищої освіти	Лісабонська конвенція
Компетентність	Динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або	Закон України «Про освіту»

	подальшу навчальну діяльність	
Комунікація	Взаємодія осіб з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності	Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»
Міжнародна стандартна класифікація освіти, МСКО (International Standard Classification of Education, ISCED)	Класифікація, розроблена ЮНЕСКО як всеохопний статистичний опис національних систем освіти та методології для оцінки національних систем освіти у порівнянні із співставними міжнародними рівнями. Основною одиницею класифікації МСКО є освітня програма. МСКО класифікує програми за галузями знань, орієнтацією та призначенням програми	Національний освітній глосарій: Вища освіта
Міжнародна стандартна класифікація професій, МСКП (International Standard Classification of Occupations, ISCO)	Одна з основних міжнародних класифікацій, яка є інструментом систематизації робіт (занять, професій) відповідно до притаманних їм завдань та обов'язків. МСКП слугує: основою для міжнародних звітів, порівнянь та обмінів даними щодо професій;	Національний освітній глосарій: Вища освіта

	моделлю для розроблення національних і регіональних класифікацій професій; системою, що може бути безпосередньо використана в країнах, які не мають власних національних класифікацій	
Навчання впродовж життя (Lifelong learning, LLL)	Процес навчання за будь-якими формами (формальне, неформальне, інформальне), рівнями (підрівнями, циклами) та періодами (тривалістю) впродовж усього життя людини	Національний освітній глосарій: Вища освіта
Національна рамка кваліфікацій (НРК)	Системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів	Постанова КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»
Національна система кваліфікацій	Сукупність інституцій і правових норм, що регулюють формування і розвиток освітніх та професійних кваліфікацій, їх відповідність потребам суспільства і ринку праці	Закон України «Про освіту»

Національне агентство кваліфікацій	Постійно діючий колегіальний орган, уповноважений на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій	Закон України «Про освіту»
Неформальна освіта	Освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій	Закон України «Про освіту»
Освітня кваліфікація	Визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей)	Закон України «Про освіту»

Освітня програма	Єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання	Закон України «Про освіту»
Підтвердження кваліфікації працівників	Процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації	Закон України «Про професійний розвиток працівників»
Повна кваліфікація	Кваліфікація, яка свідчить про здобуття особою повного переліку результатів навчання та компетентностей, які визначені відповідним стандартом	Закон України «Про освіту»
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	Закон України «Про освіту»

	певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність	
Професійна кваліфікація, здобута в іншій країні	Присвоєна уповноваженим на це суб'єктом іншої країни та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дають змогу виконувати певний вид роботи або провадити професійну діяльність	Постанова КМ України «Про затвердження Порядку визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах»
Професійний стандарт	Затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій	Методика розроблення професійних стандартів
Професійні компетентності	Компетентності, актуальні для конкретної предметної області, які є важливими для успішної професійної діяльності	Методичні рекомендації МОН щодо розроблення стандартів вищої освіти
Результати навчання	Знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, що набуваються у процесі навчання, виховання та розви-	Постанова КМУ «Про затвердження НРК»

	тку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити та виміряти	
Рівень НРК	Структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю результатів навчання, які є характерними для кваліфікацій відповідного рівня	Постанова КМУ «Про затвердження НРК»
Рівень освіти	Завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню НРК	Закон України «Про освіту»
Стандарт	Нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері	Закон України «Про стандартизацію»

Стандарт освіти	Затверджені в установленому порядку вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загального обсягу навчального навантаження здобувачів освіти; інших складники, передбачені спеціальними законами; розробляються відповідно до Національної рамки кваліфікацій	Закон України «Про освіту»
Уміння та навички	Здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання проблем. Уміння/навички поділяються на когнітивні (що включають логічне, інтуїтивне та творче мислення) і практичні (що включають ручну вправність, застосування практичних способів (методів), матеріалів, знарядь та інструментів, комунікацію)	Постанова КМУ «Про затвердження НРК»
Формальна освіта	Освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти	Закон України «Про освіту»

	визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою	
Часткова кваліфікація	Кваліфікація, яка свідчить про здобуття особою частини результатів навчання та компетентностей, які визначені відповідним стандартом	Закон України «Про освіту»



ПОРЯДОК

присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами



ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 15 вересня 2021 р. № 956

1. Цей Порядок визначає вимоги до процедури присвоєння/підтвердження повних та/або часткових професійних кваліфікацій (далі - професійні кваліфікації) кваліфікаційними центрами.

2. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні:

1) апеляція - оскарження здобувачем до кваліфікаційного центру результатів процедури присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій;

2) здобувач - особа, яка подала до кваліфікаційного центру заяву про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації;

3) оцінювач - особа, залучена кваліфікаційним центром для проведення процедур оцінювання результатів навчання здобувачів;

4) принцип валідності - принцип забезпечення відповідності оцінюваних результатів навчання вимогам, визначеним у професійному стандарті;

5) процедура оцінювання результатів навчання (далі - процедура оцінювання) - процедура встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувача відповідному професійному стандарту, за результатами якої може бути визнано здобуті ним результати навчання і відповідно присвоєно/підтверджено професійну кваліфікацію;

6) процедура присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій (далі - процедура присвоєння/підтвердження) - визначена кваліфікаційним центром відповідно до цього Порядку система заходів і вимог щодо строків та порядку оформлення і подання здобувачем документів, проведення кваліфікаційним центром їх перевірки і процедури оцінювання, оформлення результатів проведених заходів;

7) сертифікат про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації (далі - сертифікат) - документ, що засвідчує професійну кваліфікацію особи, виданий кваліфікаційним центром з дотриманням вимог, установлених цим Порядком. Сертифікат надає можливість претендувати на зайняття відповідної посади (робочого місця) згідно із законодавством.

Інші терміни в цьому Порядку вживаються в значенні, наведеному в Законі України “Про освіту”.

3. Цей Порядок не застосовується до професій, щодо яких законом або міжнародним договором передбачено

додаткове регулювання (спеціальності, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання).

4. Присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій здійснюється відповідно до:

цього Порядку, професійних стандартів, затверджених відповідно до Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 47, ст. 1457), та оприлюднених відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620 (Офіційний вісник України, 2021 р., № 50, ст. 3082), процедури присвоєння/підтвердження, опублікованої на офіційному вебсайті кваліфікаційного центру; в разі коли вимоги до присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації встановлені міжнародним договором, згоду на обов'язковість якого надано Верховною Радою України, застосовуються норми такого міжнародного договору;

принципів валідності, об'єктивності, незалежності, доброчесності, відкритості, прозорості та неупередженості.

5. Процедура присвоєння/підтвердження складається з таких етапів:

прийняття кваліфікаційним центром заяви про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації (далі - заява) та інших документів, поданих здобувачем, стосовно набутих ним компетентностей та/або результатів навчання;

співбесіда із здобувачем стосовно набутих компетентностей та/або результатів навчання, знань з питань охорони праці з урахуванням професії, кваліфікації;

прийняття рішення щодо можливості проведення процедури оцінювання;

проведення процедури оцінювання;

прийняття рішення за результатами процедури присвоєння/підтвердження та видача відповідного документа.

6. Для проходження процедури присвоєння/підтвердження здобувач подає до кваліфікаційного центру заяву, зразок якої кваліфікаційний центр оприлюднює на власному вебсайті.

Інші документи, які необхідно подати для проходження процедури присвоєння/підтвердження, визначає кваліфікаційний центр.

Документи про освіту, отримані в іншій країні, повинні бути перекладені українською мовою та визнані в Україні відповідно до законодавства.

7. Заява та документи в електронній формі подаються здобувачем з накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису. Встановлення особи здобувача здійснюється шляхом її електронної ідентифікації.

8. Кваліфікаційний центр протягом десяти робочих днів з дати подання здобувачем заяви та документів, що додаються до неї, здійснює їх розгляд і проводить співбесіду. За результатами співбесіди не пізніше ніж протягом трьох робочих днів з дати її проведення кваліфікаційний центр письмово повідомляє здобувача про одне з прийнятих рішень:

визначення часу, дати, місця та умов проведення процедур оцінювання;

відмову в проведенні процедур оцінювання (у разі встановлення невідповідності поданих документів вимогам професійного стандарту або процедурі присвоєння/підтвердження або встановлення недостовірності поданої інформації).

9. Процедура оцінювання проводиться комісією з оцінювання (далі - комісія), яка формується відповідно до вимог процедури присвоєння/підтвердження.

До складу комісії входять оцінювачі, залучені кваліфікаційним центром на підставі трудового або цивільно-

правового договору. Персональний склад комісії затверджується кваліфікаційним центром.

Рівень кваліфікації членів комісії повинен бути не нижчий рівня професійної кваліфікації, на присвоєння/підтвердження якого претендує здобувач. Кожен член комісії повинен мати щонайменше три роки стажу роботи за видом занять (професією) оцінюваної професійної кваліфікації.

10. Процедура оцінювання проводиться із застосуванням засобів, приладів, інструментів, контрольно-оцінювальних матеріалів, що відповідають вимогам професійного стандарту та процедурі присвоєння/підтвердження.

Результати навчання та/або здобуті компетентності оцінюються на робочих місцях, атестованих у встановленому порядку за умовами праці відповідно до законодавства, навчально-виробничих ділянках, навчальних тренажерах або у приміщеннях, інших місцях, що забезпечують умови для проведення процедури оцінювання відповідно до вимог процедури присвоєння/підтвердження, технічних регламентів, вимог щодо охорони праці, а також цього Порядку.

Порядок забезпечення здобувача необхідним обладнанням, інструментом, витратними матеріалами, довідковими матеріалами, засобами індивідуального захисту та засобами колективного захисту на час виконання завдання

визначається кваліфікаційним центром. За згодою кваліфікаційного центру здобувач може використовувати під час виконання завдання своє обладнання, інструменти, витратні матеріали, довідкові матеріали та засоби індивідуального захисту, якщо вони відповідають технічним регламентам та вимогам щодо охорони праці та безпеки для здоров'я, що поширюються на них.

11. Виконання завдань здійснюється під наглядом члена (членів) комісії. Перед початком проведення процедур оцінювання здійснюється інструктаж кандидата з питань охорони праці, що обов'язково фіксується у журналі інструктажів з питань охорони праці.

До результатів оцінювання можуть додаватися відео- або фотоматеріали, виконані у цифровому форматі, на яких зафіксовано процес проведення оцінювання.

12. За результатами проведених процедур оцінювання комісія ухвалює одне з таких рішень, що відображається у протоколі, про:

визнання результатів навчання здобувача, присвоєння/підтвердження його повної професійної кваліфікації;

визнання результатів навчання здобувача, присвоєння/підтвердження його часткової професійної кваліфікації;

відмову здобувачу у присвоєнні/підтвердженні повної/часткової професійної кваліфікації.

Рішення комісії подається для затвердження кваліфікаційним центром.

13. За результатами процедури присвоєння/підтвердження на підставі рішення комісії, затвердженого кваліфікаційним центром, такий центр протягом п’яти робочих днів видає здобувачеві сертифікат або рішення кваліфікаційного центру про відмову у присвоєнні/підтвердженні повної/часткової професійної кваліфікації.

14. Загальний строк проведення процедури присвоєння/підтвердження не повинен перевищувати 25 робочих днів.

15. Сертифікат повинен містити таку інформацію:

серію та реєстраційний номер, які самостійно визначаються кваліфікаційним центром за формою “СС ХХХХХХХХ/УУУУУУ-ZZ”, де СС - серія документа, позначена кириличними літерами, ХХХХХХХХ - ідентифікаційний код юридичної особи згідно з ЄДРПОУ, УУУУУУ - порядковий номер документа в межах відповідної серії, ZZ - останні дві цифри року видачі документа;

прізвище, ім’я, по батькові (за наявності) особи, якій видано документ;

назву професійної кваліфікації та її рівень відповідно до Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. №

1341 (Офіційний вісник України, 2011 р., № 101, ст. 3700; 2020 р., № 54, ст. 1670), якщо такий рівень зазначено у професійному стандарті;

інформацію про те, повною або частковою є присвоєна/підтверджена професійна кваліфікація;

назву кваліфікаційного центру, який присвоїв/підтвердив професійну кваліфікацію;

дату видачі;

строк дії (якщо передбачено законодавством);

підпис керівника та за наявності печатку кваліфікаційного центру.

У разі коли вимоги до професійної кваліфікації встановлені міжнародним договором, згоду на обов'язковість якого надано Верховною Радою України, сертифікат повинен містити інформацію двома мовами - державною та англійською.

16. Кваліфікаційний центр веде облік виданих сертифікатів та подає відомості про них і присвоєні/підтверджені професійні кваліфікації до Реєстру кваліфікацій відповідно до вимог Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620 (Офіційний вісник України, 2021 р., № 50, ст. 3082).

Подання такої інформації до Реєстру кваліфікацій в електронній формі здійснюється відповідно до вимог Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг".

17. У разі втрати (загублення, знищення тощо) або пошкодження сертифіката кваліфікаційний центр виготовляє та видає його дублікат. Дублікат обліковується кваліфікаційним центром, а інформація про нього вноситься до Реєстру кваліфікацій із зазначенням слова "Дублікат".

Дублікат сертифіката виготовляється та видається за письмовою заявою особи, на ім'я якої видано сертифікат. Така заява подається до кваліфікаційного центру, що його видав. Якщо кваліфікаційний центр, що видав сертифікат, ліквідований, заява подається Національному агентству кваліфікацій, яке підтверджує факт видачі сертифіката.

Виготовлення та видача дубліката сертифіката здійснюється кваліфікаційним центром протягом десяти календарних днів з дня отримання заяви від особи, на ім'я якої видано сертифікат.

18. Вартість виготовлення сертифіката, його дубліката визначається кваліфікаційним центром.

19. Здобувач, який не з'явився для проходження процедури оцінювання з поважних причин, має право на повторне призначення процедури оцінювання.

20. Рішення кваліфікаційного центру про відмову в проведенні процедури оцінювання та про відмову в присвоєнні/підтвердженні повної/часткової професійної кваліфікації здобувач може оскаржити протягом місяця з дня надходження відповідного повідомлення, затвердження рішення комісії шляхом подання до такого центру апеляції.

21. Порядок розгляду апеляції визначається згідно з процедурою присвоєння/підтвердження.



ПОРЯДОК

акредитації кваліфікаційних центрів



ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 22 вересня 2021 р. № 986

1. Цей Порядок визначає основні засади та механізм проведення процедури акредитації юридичних осіб, структурних або відокремлених підрозділів юридичних осіб, що мають намір набути статусу кваліфікаційного центру та здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання осіб, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій, визнавати в Україні відповідні професійні кваліфікації, здобуті в інших країнах.

2. У цьому Порядку наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

1) акредитаційна експертиза - заходи, спрямовані на встановлення відповідності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу критеріям акредитації, що проводяться експертною комісією з акредитації відповідно до цього Порядку;

2) акредитація кваліфікаційного центру (далі - акредитація) - визнання Національним агентством кваліфікацій (далі - Агентство) заявника, його структурного або відокремленого підрозділу спроможним здійснювати оцінювання і визнання

результатів навчання здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження визначеної професійної кваліфікації, визнавати в Україні відповідну професійну кваліфікацію, здобуту в іншій країні;

3) заявник - юридична особа, що звернулася до Агентства з метою набуття нею, її структурним або відокремленим підрозділом статусу кваліфікаційного центру;

4) здобувач - особа, яка подала до кваліфікаційного центру заяву для проведення щодо неї оцінювання і визнання результатів навчання, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/ підтвердження професійних кваліфікацій;

5) експерт з акредитації (далі - експерт) - особа, яка відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620 (Офіційний вісник України, 2021 р., № 50, ст. 3082), включена до Реєстру кваліфікацій та має право у складі експертної комісії з акредитації здійснювати акредитаційну експертизу;

6) експертна комісія з акредитації (далі - експертна комісія) - група експертів, уповноважена Агентством здійснювати акредитаційну експертизу відповідно до цього Порядку;

7) оцінювач - особа, залучена заявником або його відокремленим підрозділом для проведення процедур оцінювання результатів навчання здобувачів;

8) припинення дії сертифіката - скасування за рішенням Агентства чинності сертифіката у випадках, передбачених цим Порядком;

9) процедура акредитації кваліфікаційних центрів (далі - процедура акредитації) - встановлена цим Порядком процедура визначення спроможності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження заявлених на акредитацію професійних кваліфікацій, здійснювати визнання в Україні відповідних професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах;

10) процедура присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій (далі - процедура присвоєння/підтвердження) - встановлена кваліфікаційним центром відповідно до Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 р. № 956, система заходів і вимог щодо строків та порядку оформлення і подання здобувачем документів, проведення кваліфікаційним центром їх перевірки і процедур оцінювання результатів навчання, оформлення результатів проведених заходів;

11) процедура оцінювання результатів навчання (далі - процедура оцінювання) - процедура встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувача відповідному професійному стандарту, за результатами якої може бути визнано здобуті ним результати навчання і присвоєно/підтверджено професійну кваліфікацію;

12) сертифікат - документ, який засвідчує набуття статусу кваліфікаційного центру та право здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження визначеної в ньому професійної кваліфікації, визнавати в Україні відповідну професійну кваліфікацію, здобуту в іншій країні.

Інші терміни у цьому Порядку вживаються у значенні, наведеному в Бюджетному кодексі України, Цивільному кодексі України, Кодексі законів про працю України, Законах України "Про освіту" і "Про електронні довірчі послуги".

3. Процедура акредитації є оплатною, проводиться Агентством на підставі заяви про проведення процедури акредитації (далі - заява) відповідно до Закону України "Про освіту", статуту Агентства, цього Порядку та інших актів законодавства.

4. У разі коли декілька структурних або відокремлених підрозділів заявника мають намір набути статусу кваліфікаційного центру, процедура акредитації кожного такого підрозділу здійснюється окремо відповідно до цього Порядку.

5. Заявник, його структурний або відокремлений підрозділ набуває статусу кваліфікаційного центру з дати прийняття Агентством рішення про акредитацію кваліфікаційного центру.

На підставі сертифіката кваліфікаційний центр має право здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження визначеної в ньому професійної кваліфікації, видавати здобувачам сертифікати про присвоєння/підтвердження відповідної професійної кваліфікації відповідно до Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 р. № 956, визнавати в Україні професійну кваліфікацію, здобуту в іншій країні, видавати сертифікати про визнання професійної кваліфікації відповідно до Порядку визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 576 (Офіційний вісник України, 2021 р., № 46, ст. 2872).

Особа, якій кваліфікаційним центром видано сертифікат про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації або сертифікат про визнання професійної кваліфікації, може бути працевлаштована за такою професійною кваліфікацією.

6. Заявник, його структурний або відокремлений підрозділ проходить процедуру акредитації за професійними квалі-

фікаціями, визначеними професійними стандартами, затвердженими відповідно до Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 47, ст. 1457), оприлюдненими відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620.

Процедура акредитації проводиться за однією або декількома професійними кваліфікаціями, що віднесені до однієї секції видів економічної діяльності.

7. Процедура акредитації проводиться у строк, що не перевищує 45 робочих днів з дати прийняття Агентством рішення про проведення процедури акредитації. Залежно від обсягу та/або складності строк процедури акредитації за рішенням Агентства може бути продовжено на строк до 15 робочих днів. Загальний строк проведення процедури акредитації не може перевищувати 60 робочих днів.

8. Спроможність заявника, його структурного або відокремленого підрозділу здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження визначених професійних кваліфікацій, здійснювати визнання в Україні відповідних професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах, визначається у ході про-

ведення акредитаційної експертизи за такими критеріями акредитації:

наявність у статуті заявника положень про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства; у разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, - наявність у положенні про такий структурний або відокремлений підрозділ норм про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства;

особи, яких заявник або його відокремлений підрозділ залучає як оцінювачів на підставі трудового або цивільно-правового договору з розрахунку два оцінювачі на одну професійну кваліфікацію, повинні мати відповідну кваліфікацію;

наявність затвердженої заявником або його відокремленим підрозділом процедури присвоєння/підтвердження;

наявність контрольно-оцінювальних матеріалів для здійснення процедур оцінювання;

наявність матеріально-технічних ресурсів для здійснення процедур оцінювання (право власності або користування приміщеннями, обладнанням);

наявність вебсайта для розміщення інформації про кваліфікаційний центр, відповідні професійні кваліфікації та процедуру присвоєння/підтвердження.

Невідповідність хоча б одному з критеріїв акредитації є підставою для відмови в акредитації заявника, його структурного або відокремленого підрозділу.

9. Заявник подає заяву до Агентства за формою, що наведена в додатку 1, з урахуванням вимог пунктів 4 і 6 цього Порядку.

10. Заявник додає до заяви такі документи:

копію статуту; в разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, - також копію рішення (наказу, протоколу) органу управління заявника про створення такого структурного або відокремленого підрозділу, копію положення про структурний або відокремлений підрозділ;

відомості про осіб, яких заявник або його відокремлений підрозділ залучає як оцінювачів, згідно з додатком 2 разом з копіями документів про підтвердження факту їх залучення;

примірник оригіналу документа, що містить виклад затвердженої заявником або його відокремленим підрозділом процедури присвоєння/підтвердження за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію;

відомості про матеріально-технічне забезпечення процедур оцінювання за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію, згідно з додатком 3 разом з копіями документів, що підтверджують право власності або користування приміщеннями, обладнанням;

затверджений заявником, його структурним або відокремленим підрозділом зразок контрольно-оцінювальних матеріалів для проведення одного оцінювання результатів навчання за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію;

відомості про вебсайт заявника, який забезпечує/забезпечить публічне інформування про кваліфікаційний центр, відповідні професійні кваліфікації та процедуру присвоєння/підтвердження (у довільній формі).

11. Заява та додані до неї документи, визначені пунктом 10 цього Порядку, подаються заявником в електронній (через електронний кабінет відповідної інформаційно-телекомунікаційної системи, електронну пошту тощо) або паперовій формі.

Заява та додані до неї документи в електронній формі подаються з накладенням кваліфікованого електронного підпису чи печатки у порядку, встановленому Законом України "Про електронні довірчі послуги".

У разі подання заяви та документів до неї у паперовій формі копії документів повинні бути належним чином засвідчені, примірники оригіналів документів скріплюються власноручним підписом уповноваженої особи заявника.

Якщо документи подаються у паперовій формі, уповноважена особа заявника пред'являє паспорт громадянина України або інший документ, що посвідчує особу, передбаче-

ний Законом України "Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус".

У разі відсутності в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб Ї підприємців та громадських формувань відомостей про повноваження такої особи також подається в паперовій формі примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) документа, що засвідчує її повноваження.

12. Агентство реєструє заяву, проводить перевірку правильності її заповнення та повноту доданих до неї документів.

Розгляд заяви і доданих до неї документів здійснюється протягом п'яти робочих днів.

У разі неправильного заповнення заяви та/або подання документів не в повному обсязі Агентство інформує заявника про виявлені недоліки шляхом надсилання відповідного повідомлення на адресу електронної пошти, зазначену заявником у заяві, з наведенням вичерпного переліку недоліків.

Заявник має право усунути виявлені недоліки протягом п'яти робочих днів з дня надсилання відповідного повідомлення Агентством.

У разі неусунення заявником виявлених недоліків Агентство залишає заяву без розгляду та повертає її заявнику разом з доданими до неї документами протягом трьох робочих днів

з дня закінчення строку, встановленого для усунення недоліків.

13. Усі документи, подані заявником, звіт експертної комісії, рішення Агентства про проведення процедури акредитації та за результатами процедури акредитації, інші рішення Агентства, прийняті стосовно заявника, його структурного або відокремленого підрозділу/кваліфікаційного центру відповідно до цього Порядку, формуються в акредитаційну справу.

14. Агентство протягом 15 робочих днів після подання заявником правильно заповненої заяви та документів у повному обсязі приймає рішення про проведення процедури акредитації, яким затверджує персональний склад експертної комісії, визначає план і строк її роботи, а також розмір плати за проведення процедури акредитації відповідно до пункту 33 цього Порядку.

Агентство надсилає рішення про проведення процедури акредитації заявнику на адресу електронної пошти, зазначену ним у заяві, протягом трьох робочих днів з дати його прийняття.

15. Експертна комісія формується Агентством в установленому ним порядку у складі голови та одного - чотирьох членів комісії, призначених з числа експертів, яких включено до Реєстру кваліфікацій.

Для проведення акредитаційної експертизи однієї професійної кваліфікації призначаються два експерти відповідної

кваліфікації. Під час однієї акредитаційної експертизи один експерт може опрацьовувати одночасно декілька професійних кваліфікацій.

Тривалість роботи експертної комісії встановлюється з розрахунку один робочий день на опрацювання професійних кваліфікацій, що визначаються одним професійним стандартом.

16. Заявник вносить плату за проведення процедури акредитації протягом п’яти робочих днів з дати прийняття Агентством рішення про проведення процедури акредитації в розмірі, визначеному згідно з цим Порядком.

17. Протягом трьох робочих днів після зарахування у повному обсязі плати за проведення процедури акредитації на банківський рахунок Агентства Агентство укладає з членами експертної комісії цивільно-правові договори про надання послуг з проведення акредитаційної експертизи (далі - договір про надання послуг) та надсилає матеріали акредитаційної справи заявника в електронній формі голові та іншим членам експертної комісії.

18. Акредитаційна експертиза включає:

проведення експертною комісією аналізу та оцінки заяви і доданих до неї документів щодо відповідності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу критеріям акредитації;

складення звіту про результати акредитаційної експертизи (далі - звіт).

19. За результатами акредитаційної експертизи експертна комісія видає один з таких висновків, що відображається у звіті, щодо кожної професійної кваліфікації:

заявник, його структурний або відокремлений підрозділ відповідає критеріям акредитації, визначеним у пункті 8 цього Порядку, за відповідною професійною кваліфікацією;

заявник, його структурний або відокремлений підрозділ не відповідає критеріям акредитації, визначеним у пункті 8 цього Порядку, за відповідною професійною кваліфікацією (з наведенням вичерпного переліку таких невідповідностей).

20. Звіт повинен містити висновок за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію. Звіт підписується всіма членами експертної комісії. У разі коли член експертної комісії повністю або частково не погоджується із звітом, він має право висловити окрему думку письмово, яка додається до звіту і є його невід'ємною частиною.

Звіт подається головою експертної комісії до Агентства не пізніше ніж протягом трьох робочих днів після завершення строку роботи експертної комісії, визначеного в рішенні Агентства про проведення процедури акредитації.

21. За результатами процедури акредитації та розгляду поданого звіту Агентство приймає рішення окремо за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію, про:

акредитацію кваліфікаційного центру;

відмову в акредитації заявника, його структурного або відокремленого підрозділу;

проведення повторної акредитаційної експертизи.

22. Члени експертної комісії, уповноважена особа заявника мають право брати участь у засіданні Агентства під час розгляду заяви та матеріалів акредитаційної справи заявника.

23. Підставами для прийняття Агентством рішення про відмову в акредитації заявника, його структурного або відокремленого підрозділу є:

встановлення на підставі звіту експертної комісії невідповідності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу критеріям акредитації, визначеним у пункті 8 цього Порядку;

виявлення у поданих заявником документах недостовірних відомостей.

24. У разі порушення експертною комісією порядку проведення акредитаційної експертизи, визначеного цим Порядком, виявленого під час підготовки до засідання Агентства за результатами процедури акредитації, Агентство приймає рішення про проведення повторної акредитаційної експертизи. Оплата за проведення акредитаційної експертизи членам експертної комісії, якими допущено порушення, в такому разі не здійснюється.

Порушенням порядку проведення акредитаційної експертизи є:

порушення плану, зокрема строку, проведення акредитаційної експертизи;

невідображення у звіті висновку хоча б за однією з професійних кваліфікацій, заявлених на акредитацію;

порушення умов договору про надання послуг щодо якості наданих послуг.

25. Повторна акредитаційна експертиза проводиться експертною комісією в новому складі, що затверджується рішенням Агентства, де також визначається план і строк роботи такої комісії. Плата за проведення повторної акредитаційної експертизи із заявника не стягується.

26. У разі прийняття рішення про акредитацію кваліфікаційного центру Агентство протягом трьох робочих днів з дня прийняття рішення видає заявнику сертифікат за формою згідно з додатком 4 в електронній формі відповідно до вимог Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг" і включає кваліфікаційний центр до Реєстру кваліфікацій відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620.

Сертифікат видається окремо за кожною професійною кваліфікацією, за якою Агентством прийнято рішення про акредитацію кваліфікаційного центру, строком на п'ять років з

дати прийняття Агентством рішення про акредитацію кваліфікаційного центру.

У разі прийняття рішення про відмову в акредитації заявника, його структурного або відокремленого підрозділу або проведення повторної акредитаційної експертизи Агентство інформує про таке рішення заявника, надіславши відповідне повідомлення на адресу електронної пошти, зазначену заявником у заяві, протягом трьох робочих днів з дня його прийняття.

27. Кваліфікаційний центр оприлюднює сертифікати на власному вебсайті.

28. Для забезпечення відкритості та прозорості процедури акредитації Агентство оприлюднює на вебсайті:

рішення про проведення процедури акредитації - невідкладно, але не пізніше п’яти робочих днів з дня його прийняття;

звіт експертної комісії та рішення Агентства за результатами процедури акредитації - невідкладно, але не пізніше п’яти робочих днів з дня прийняття Агентством рішення.

29. Кваліфікаційний центр:

інформує Агентство про наявність змін у відомостях, відображених у документах, на підставі яких Агентством прийнято рішення про акредитацію кваліфікаційного центру, не

пізніше ніж протягом трьох робочих днів з дня настання таких змін;

щомісяця не пізніше 20 числа вносить до Реєстру кваліфікацій відомості про присвоєні/підтверджені професійні кваліфікації, визнані в Україні професійні кваліфікації, здобуті в інших країнах, відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 р. № 620.

У разі неподання зазначеної інформації, невнесення необхідних відомостей протягом трьох місяців Агентство приймає рішення про припинення дії сертифіката, про що інформує кваліфікаційний центр, надіславши відповідне повідомлення на адресу електронної пошти протягом трьох робочих днів з дня прийняття такого рішення.

Відомості про прийняте рішення вносяться Агентством до Реєстру кваліфікацій.

30. У разі коли професійний стандарт, що визначає професійну кваліфікацію, не зазнав суттєвих змін (не змінилися трудові функції, предмети та засоби праці), за заявою кваліфікаційного центру Агентство приймає рішення про продовження акредитації і видає сертифікат строком на п’ять років без проведення процедури акредитації та безоплатно. Агентство протягом трьох робочих днів з дня прийняття рішення видає заявнику сертифікат.

Зазначена інформація вноситься Агентством до Реєстру кваліфікацій.

31. У разі припинення діяльності кваліфікаційного центру дія сертифіката за рішенням Агентства припиняється. Про припинення своєї діяльності кваліфікаційний центр інформує Агентство протягом п’яти робочих днів з дня прийняття рішення про припинення такої діяльності.

У разі припинення діяльності кваліфікаційного центру внаслідок припинення юридичної особи дія сертифіката припиняється з дня внесення відповідного запису до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань.

Зазначені відомості вносяться Агентством до Реєстру кваліфікацій.

32. Відбір експертів здійснюється Агентством на конкурсній основі. Відомості про особу, яка успішно пройшла конкурсний відбір, вносяться до Реєстру кваліфікацій на підставі рішення Агентства.

Не може бути експертом:

член Агентства;

працівник секретаріату Агентства;

особа, що має непогашену судимість;

особа, визнана винною у вчиненні корупційного правопорушення.

33. Розмір плати за проведення процедури акредитації визначається за формулою:

РП = (Р х Е х Д) + Н + А,

де Р - розмір плати члену експертної комісії за один робочий день;

Е - кількість членів експертної комісії;

Д - тривалість (кількість днів) роботи експертної комісії відповідно до пункту 15 цього Порядку;

Н - нарахування на плату за проведення процедури акредитації членам експертної комісії у встановленому законодавством розмірі;

А - розмір плати за послуги організаційного характеру, пов'язані з акредитацією кваліфікаційних центрів.

Плата члену експертної комісії за договором про надання послуг за один робочий день становить 0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у розрахунку на місяць, встановленого законом.

Плата за послуги організаційного характеру, пов'язані з акредитацією кваліфікаційних центрів, становить 0,5 розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у розрахунку на місяць, встановленого законом.

34. Плата за проведення процедури акредитації в установленому законодавством порядку перераховується заявником на рахунок Агентства, відкритий в органі Казначейства, і

зараховується до спеціального фонду державного бюджету як власні надходження Агентства з урахуванням вимог Бюджетного кодексу України.

35. Оплата члену експертної комісії за проведення акредитаційної експертизи здійснюється Агентством відповідно до договору про надання послуг, на підставі акта приймання-передачі наданих послуг.

Електронне видання

ПОСІБНИК
для експертів з акредитації кваліфікаційних центрів

За редакцією
Володимира Ковтунця та Тетяни Семигіної

Офіційно оприлюднено у жовтні 2021 р.
Формат 14,8х21
Умовн.друк.арк. 14,25

Національне агентство кваліфікацій
(м. Київ)
nqa@nga.gov.ua

Поштові відправлення на адресу Національного агентства кваліфікацій:
Україна, 03035, Київ, вулиця Солом'янська, 1

Консультації з питань створення, реєстрації і роботи кваліфікаційних центрів:
Тел.: +38(063) 3438330
aqc@nqa.gov.ua

Новини й анонси подій:

nqa.gov.ua
facebook.com/nakgovua