

Необхідно зауважити, що за допомогою вищезазначених особливостей психологічного тренінгу набуті під час групової роботи різноманітні знання, уміння, навички, відношення, установки набувають високої міцності й генералізованості, що дозволяє суб'єкту застосовувати їх у широкому діапазоні ситуацій. Так, при традиційних методах навчання інформація про те, наскільки ефективними є ті чи інші знання для практичної діяльності фахівців, як правило, є віддаленою в часі. А в тренінгу отримана інформація відразу співвідноситься з діяльністю й поведінкою, на основі чого усвідомлюються всі переваги й недоліки наявних у фахівця знань, умінь, навичок. На думку І. Вачкова, для того щоб отримати користь від соціально-психологічного тренінгу, необхідно:

- мати елементарне уявлення про ефективне спілкування, різноманітні стратегії й технології спілкування;
- сформувані до різноманітних стратегій і технологій спілкування особисте ставлення, тобто вибрати серед них ті, які підходять саме вам;
- відпрацювати конкретні техніки, необхідні для спілкування в різноманітних ситуаціях, випробувати різні стратегії поведінки і, найважливіше, – «прожити» різноманітні ситуації спілкування з іншими учасниками у «живому процесі» тренінгу для набуття диспозиційних умінь.

Таким чином, сутність психологічної підготовки полягає в розвитку і формуванні у фахівців ДСНС України соціально-психологічної компетентності особистості та надійної емоційно-вольової стійкості до виконання завдань в екстремальних умовах.

Уваров Ю.В., кандидат технічних наук, доцент, начальник Науково-методичного центру навчальних закладів сфери цивільного захисту;

Чікаліна Т.М., науковий співробітник Науково-методичного центру навчальних закладів сфери цивільного захисту

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ У СИСТЕМІ ОСВІТИ

Проблема підготовки кваліфікованих фахівців, відповідність їх рівня кваліфікації вимогам виробництва, формування компетентностей фахівця, затребуваних на ринку праці, – актуальні питання сучасної професійної освіти України. Необхідність створення і впровадження у практику нових ефективних підходів і методів регулювання професійного навчання визначається зростаючою значущістю людського потенціалу в вирішенні соціально-економічних потреб суспільства, до яких відносяться: прискорення темпів оновлення виробництва; «старіння» отриманих кваліфікацій, що вимагає їх постійного оновлення; економічна, культурна й політична глобалізація і пов'язана з цим інтернаціоналізація освіти, що робить вітчизняну систему професійної освіти і навчання відкритою для

міжнародного співробітництва, а це веде до зближення якісного рівня освітніх систем різних країн.

Поступово втрачає своє значення Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (відсутність нових назв професійних робіт, невідповідність місця окремих професій розділу за кваліфікаційним рівнем). Недосконалість Кваліфікаційних довідників (відсутність описів нових назв професійних робіт, або їх опис не відповідає дійсності); відсутність однакових критеріїв та вимог до одних і тих же професій в різних організаціях; посадові інструкції відображають інтереси роботодавців як сторони трудових відносин і часто мають завищені вимоги до рівня кваліфікації працівників – все це й зумовлює потребу у зміні діючої системи кваліфікацій, а точніше, заміну Класифікатора професій та Кваліфікаційних довідників системою професійних стандартів.

Поняття «кваліфікація» визначено в Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» – це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.

У свою чергу, професійні стандарти – це характеристика кваліфікації, необхідної працівникові для здійснення певного виду професійної діяльності. Нині вони розглядаються вітчизняними і зарубіжними експертами як один з інструментів, що дозволяє створити стійку й ефективну взаємодію сфери праці та сфери освіти, забезпечити раціональне використання людських ресурсів і, в результаті, сприяти стійкому розвитку суспільства. Але в державних законодавчих та нормативних документах відсутній статус професійних стандартів.

Протягом останніх 20 років діяльність щодо розроблення, вдосконалення і широкого впровадження у практику професійних стандартів розвивається у світі за декількома напрямками.

По-перше, відбувається рух від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних систем. Ця тенденція є характерною для таких країн як Австралія, Канада, Великобританія, США, Німеччина, Японія, Нідерланди, Чилі, Малайзія, Філіппіни, Туреччина, Румунія та інші.

По-друге, розробляються нові підходи й методи формування та використання професійних стандартів, які активно застосовуються як у сфері праці, забезпечуючи кероване кар'єрне зростання і професійний розвиток, так і у сфері освіти, де вони є основою для розроблення програм професійної підготовки, ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання.

По-третє, розширюється коло використання професійних стандартів, що охоплює роботодавців і працівників, співробітників кадрових служб і служб, що відповідають за корпоративну підготовку персоналу, керівників навчальних закладів, викладачів тощо. По-четверте, розширюється обмін досвідом із проблем формування і використання професійних стандартів. Все більше країн у різних регіонах світу починають розробляти і застосовувати

загальнонаціональні професійні стандарти. До цього списку входять розвинені економічні країни, країни Азії і Латинської Америки, Центральної та Східної Європи, колишні радянські республіки.

Для України проблеми забезпечення якості трудових ресурсів, формування ефективних механізмів взаємодії ринку праці та сфери освіти мають велике значення. Сьогодні наша країна прагне створити механізми, що ефективно працюють в умовах ринку, замінивши ними методи, що використовувались у плановій економіці.

Використання професійних стандартів, на думку зарубіжних політиків, практиків, експертів і дослідників, є рушієм розвитку і функціонування як сфери праці, так і сфери освіти.

Професійний стандарт є наріжним елементом у сфері ринку праці, тому що:

- формулює вимоги до кваліфікації;
- є необхідним елементом для оцінювання кваліфікації;
- є інструментом для співвіднесення кваліфікації з національною рамкою кваліфікацій (НРК);

Використовується:

- роботодавцями з метою оцінювання професійної компетентності працівників та планування їх професійного розвитку;
- навчальними закладами під час розроблення освітніх програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації;
- органами із забезпечення якості освіти як орієнтир для розроблення вимог до забезпечення якості освітніх програм.

Але розроблення професійних стандартів поки що не стало елементом державної політики.

Без затвердженого державою порядку розроблення і методології формування професійні стандарти важко використати як основу для формування професійної кваліфікації.

У різних країнах професійні стандарти різняться за структурою та змістом. В одних стандартах описані трудові функції й дії, що входять в рамки конкретної професії/сфери професійної діяльності, тоді як інші містять додаткові описи компетенцій або тільки перелік необхідних компетенцій.

Окрім цього, у деяких країнах стандарти містять інформацію про організаційний контекст, в якому здійснюється трудова діяльність; в окремих стандартах вказується необхідне устаткування та інструменти, якими повинен уміти користуватися працівник. Ці відмінності зумовлені різним розумінням терміну «компетенція» й установленою формою професійного стандарту.

Так, наприклад, компетенції в національній системі кваліфікацій і в національних професійних стандартах Великобританії відображають здатність людини виконувати необхідні трудові функції згідно з вимогами стандарту. Компетенції умовно розділяються на одиниці компетенцій та описуються в термінах знань і умінь, які можуть бути виміряні.

У Великобританії національні професійні стандарти є одним із елементів системи забезпечення якості робочої сили.

Досвід зарубіжних країн показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення і розвиток вимагає врегулювання ряду проблем, зокрема:

➤ залучення усіх зацікавлених сторін до роботи зі створення і використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними; при цьому особливу увагу необхідно приділяти ролі й участі роботодавців в цьому процесі;

➤ формування організаційних механізмів розроблення і підтримки професійних стандартів, які б дозволяли своєчасно і якісно оновлювати стандарти та забезпечувати спадкоємність «нових» і «старих» стандартів.

Зв'язок професійних стандартів і кваліфікацій в різних країнах забезпечується по-різному. Як вже зазначалось вище, у ряді країн професійні стандарти розробляються окремо і виконують функцію класифікації професійних галузей, з якими можуть співвідноситися різні кваліфікації й один або декілька стандартів. Типовий приклад таких стандартів спостерігається у Великобританії. Стандарти такого типу є характерними для систем, що відносяться до ліберального типу регулювання, де існують різні структури, що мають повноваження реалізовувати програми, які дозволяють встановлювати кваліфікації та акредитовані на відповідність цим стандартам.

Інша група включає країни, де розроблення професійних стандартів інтегроване у процес проектування освітніх стандартів. При розробленні кожної кваліфікації на першому етапі розробляються професійні стандарти, які служать основою для освітніх стандартів і стандартів оцінювання. До цієї групи відносяться більшість країн континентальної Європи.

До третьої групи входять країни, де реалізується змішана модель.

Вимоги професійних стандартів лежать в основі кваліфікацій в таких країнах: Австрія, Бельгія, Болгарія, Данія, Естонія, Франція, Німеччина, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Італія, Латвія, Ліхтенштейн, Литва, Мальта, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словенія, Іспанія, Швейцарія, Туреччина, Великобританія. Одночасно спостерігаються відмінності з точки зору інституційних процедур як розроблення професійних стандартів, так і урахування їх вимог при формуванні кваліфікацій і освітніх програм. Так, в таких країнах як Ірландія, Фінляндія, Норвегія, Швеція не існує професійних стандартів у тій формі, як вони існують, наприклад, у Великобританії або у Франції.

Проте всі професійні стандарти і освітні програми формуються спільно з роботодавцями у рамках чітко структурованих процедур, які орієнтовані на визначення результатів навчання.

Як відомо, в зарубіжній практиці після рівня початкової професійної освіти, що забезпечує ефективний вихід людини на ринок праці, слідує кваліфікації безперервної професійної освіти, що вимагають практичного досвіду роботи й отримання додаткових, глибших знань та розширення

діапазону компетенцій. Освоєння кваліфікацій безперервної професійної освіти припускає обов'язкове володіння кваліфікацією попереднього рівня/кваліфікаціями нижчих рівнів. У цьому полягає принциповий підхід, що покладений в основу розроблення європейської рамки кваліфікацій і національних рамок кваліфікацій.

Вивчення досвіду розроблення професійних стандартів у зарубіжних країнах стало основою для створення методики розроблення професійних стандартів в Україні. Сутнісними складовими професійного стандарту є окремі професійні одиниці, кожна з яких описує вимоги до виконання конкретної трудової функції. Це дозволяє виявити той набір одиниць, який є необхідним і достатнім для отримання відповідної кваліфікації, що підтверджує право людини на здійснення конкретної професійної діяльності. При цьому кожна одиниця містить перелік дій, що входять у цю функцію, необхідних знань і умінь, а також вказівку на міру складності цих дій і рівень відповідальності та самостійності при їх виконанні, що надає можливість перевіряти закладені вимоги і формувати на їх основі механізми оцінки і сертифікації кваліфікацій.

Структура професійних стандартів також дозволяє визначити одиниці стандарту, які можуть скласти зміст додаткового професійного навчання, тобто «розширення» кваліфікації по горизонталі, освоєння додаткових спеціалізацій (підвищення кваліфікації).

Розроблення професійних стандартів – досить трудомістська справа. Також відсутній необхідний досвід та слабка розробленість механізмів з формування професійних стандартів.

На підставі вищевикладеного можна дійти простих за суттю, але складних у реалізації висновків:

- для вирішення соціально-економічних потреб суспільства назріла гостра потреба у заміні кваліфікаційних характеристик як опису професійних функцій професійними стандартами як багатофункціональним документом, який визначає вимоги до професійних якостей особистості, спектр його компетентностей;

- базою для розроблення професійних стандартів мають стати професійні та ключові компетентності, зміст яких визначається за участі роботодавців, висококваліфікованих фахівців-практиків, педагогічних та наукових працівників;

- потребує розроблення нормативно-правовна база, що регламентує розроблення професійних стандартів та модернізацію нормативно-правових документів, що регламентують структуру Державних стандартів професійно-технічної освіти;

- без професійних стандартів не може бути ефективних як Державних стандартів професійно-технічної освіти, так і стандартів вищої освіти.