

### ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ ІНЖЕНЕРНОГО ПРОФІЛЮ

Визначено, що для підготовки конкурентоспроможної особистості фахівця необхідно педагогічний процес спрямувати на формування професійної культури, яка визначена як цілісне багаторівневе та багатокомпонентне утворення, до якого входить, мотиваційно-ціннісний, орієнтовний, операційний компоненти. Автор визначив складові професійної культури та технології їх формування у студентів вищої технічної школи.

Н.Ю. Борейко

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНЖЕНЕРНОГО ПРОФИЛЯ

Определено, что для подготовки конкурентоспособной личности специалиста необходимо педагогический процесс направить на формирование профессиональной культуры, которая определена как целостное многоуровневое и многокомпонентное образование, в которое входит, мотивационно-ценностный, ориентировочный, операционный компоненты. Автор определил составляющие профессиональной культуры и технологии их формирования у студентов высшей технической школы.

N.Yu Boreyko

### PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES OF FORMING OF PROFESSIONAL CULTURE OF SPECIALISTS OF ENGINEERING TYPE

It is certain, that for preparation of competitive personality of specialist it is necessary to point a pedagogical process at forming of professional culture, which is certain as integral education mnogourovnevoe and multicomponent, and in which is included, motivational-valued, reference, operating components. An author defined the constituents of professional culture and technology of their forming at the students of high technical school.

*Стаття надійшла до редакції 20.09.2010*

УДК 006.35

*Лук'яненко Г.,  
м. Київ Україна*

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ

**Постановка проблеми.** Причини неузгодженості вимог роботодавців до рівня професійної підготовленості робітників пов'язані, перш за все, з об'єктивними процесами в суспільстві, а саме, з переходом від індустріального до інформаційного суспільства, орієнтацією виробництва на сферу обслуговування. Формування ринкової економіки, де, на відміну від планової, зростає рівень конкуренції між підприємствами, утворюється ринок праці як баланс між попитом та пропозицією робочої сили, сприяє підвищенню уваги до рівня кваліфікації виробничого персоналу. Крім того, бурхливий розвиток техніки, наукомістких технологій, створення нових форм і методів обслуговування

споживачів, виникнення нових типів виробничих підприємств вимагають від працівника застосування широкого спектра знань, умінь, а також швидкого опанування новими знаннями, вміннями та виробничими функціями, що, в свою чергу, обумовлює необхідність модернізації системи оплати праці. Ці та інші причини диктують необхідність оновлення всієї системи підготовки робітничих кадрів, яка включає професійно-технічні навчальні заклади, навчання на виробництві, неформальне отримання професійних навиків тощо. Основу сучасної професійної підготовки за будь-якими спеціальностями становлять нормативні документи (ДК 003:2005 - Національний класифікатор України. Класифікатор професій; ДК 009:2005 - Національний класифікатор України. Класифікація видів економічної діяльності; ДКХПП – Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників) [1;2;3], які містять опис змісту трудової діяльності за певними професіями. Дослідження ринку професій сфери обслуговування, проведений науковцями Інституту професійно-технічної освіти АПН України, спільно з фахівцями Міністерства освіти і науки України, педагогічними працівниками професійно-технічних навчальних закладів, роботодавцями підприємств швейної галузі, громадського харчування, ресторанного сервісу довів наявність суттєвих змін у змісті затребуваних професій. Отже, чинна нормативна база для системи ПТО потребує модернізації, а саме, побудови освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ПТНЗ на підставі професійного стандарту – багатофункціонального нормативного документу, який визначає систему показників змісту професійної діяльності у вигляді компетенцій для різних кваліфікаційних рівнів відповідно до Національної (галузевої) рамки кваліфікацій і дозволяє визначити ступінь відповідності професійної діяльності робітника вимогам виробництва (сфери послуг). Над розробленням професійних стандартів працює багато творчих колективів. Великий досвід розроблення стандартів накопичений як державними, так і недержавними установами. Серед державних організацій проблемами професійних стандартів переважно опікується Міністерство праці і соціальної політики, останнім часом до цього процесу приєдналися Департамент професійної освіти Міністерства освіти і науки України, наукові інститути НАПН України, зокрема Інститут професійно-технічної освіти. Багато компаній, що належать іншим формам господарювання, відчувши незадоволення рівнем державних професійних стандартів, розробляють власні, що діють в межах компанії, а іноді і її партнерів. Так, досвід створення власних професійних стандартів є у компаній KNAUF, Спілки перукарів України, Мережі ресторанів «Козырная Карта» тощо. В багатьох цих підприємствах існують навчальні центри, а отже підприємці мають досвід у розробленні освітньо-професійних стандартів. Крім того, в Україні працюють Міжнародні проекти, які в певній мірі охоплюють питання професійних стандартів, а саме, проект «Підтримка реформування професійно-технічної освіти», проекти Європейського фонду освіти тощо. Отже, і шляхи створення стандартів в цих організаціях відрізняються.

**Мета статті** – здійснити огляд окремих підходів до розроблення професійних стандартів.

**Основна частина.** Розглянемо процес розроблення професійних стандартів, за яким працює Департамент професійно-технічної освіти Міністерства освіти і наук України. На першому етапі створюються робочі групи у відповідності до досліджуваної галузі, до складу яких включаються науковці, роботодавці – спеціалісти певних галузей, педагогічні працівники ПТНЗ. Чисельність однієї робочої групи коливається від 15 до 20 чоловік. Це, на думку учасників, дозволить охопити широке коло підприємств, вивчити більше професій галузі, більш детально визначити сучасний зміст трудових операцій тощо. Очолюють робочі групи, як правило, керівники ПТНЗ, які мають безпосередній зв'язок з виробничими підприємствами. Слід зазначити, що ці робочі групи в своїй діяльності спираються на чинні

нормативні документи: Державний класифікатор професій 003:2005, Кваліфікаційні характеристики професій тощо. Тому умовно назвемо такий підхід «нормативно-професійним». На другому етапі проводиться аналіз затребуваності професій галузі, визначається зміст цих професій. Цей етап поділяється на мікроетапи: I- розроблення анкет або опитувальників з метою визначення окремих відомостей про виробничі підприємства-учасники дослідження, адже члени робочих груп прагнуть співпрацювати із провідними підприємствами, які використовують новітні технології, займають стабільну позицію на ринку, задіюють в роботі фахівців різних професій галузі;

II – формування переліку професій певного напрямку, в яких найбільше відображаються зміни. Так, наприклад, роботодавцями швейного виробництва були відібрані 19 найбільш поширених професій із 40, визначених в ДК003:2005, фахівці громадського харчування обрали лише 8 найбільш затребуваних професій;

III – розроблення методики для визначення роботодавцями рівнів складності професій, що задіяні на підприємстві (таб. 1)

На найбільш важливому, четвертому, мікроетапі аналізу змісту сучасних професій проводилось визначення змісту трудових операцій, на підставі узагальнення функцій, необхідних для їх виконання. Використовуючи як основу Довідник кваліфікаційних характеристик професій, члени робочої групи пропонували роботодавцям ретельно проаналізувати існуючі робочі функції, визначити ступінь їх значущості за чотирма рівнями: низький, середній, високий, надвисокий, а також подати відомості про трудові операції межах професії, що виникли протягом останнього часу.

На цьому мікроетапі виникли певні труднощі. Вони пов'язані в більшості з тим, що не всі підприємства-партнери сумлінно поставились до анкетування. З іншого боку відбулись зміни у назвах трудових операцій, отже, складно було визначити їх зміст. Лівову частку роботи з визначення змісту трудових операцій виконували працівники ПТНЗ: методисти, викладачі, майстри виробничого навчання.

Другим етапом створення професійних стандартів передбачалось визначення трудових функцій на підставі об'єднання трудових операцій та ступеня їх значущості з метою формування кваліфікаційних рівнів компетенцій і включення їх до стандарту. Процес відбору і ранжування компетенцій здійснювався експертами-членами робочих груп. В результаті цього етапу з'явився розподіл професійних компетенцій в межах професії на кваліфікаційні рівні.

Таблиця 1

Визначення рівнів складності професій						
Рівні кваліфікації у відповідності до ЄСК	Назва професії	Рівень кваліфікації у відповідності до	Код за ДКХП	Типи освітніх програм (за Державним класифікатором робітничих професій)		
		ДКХП		Первинна професійна підготовка	П	П ІЛВИНЄ

				1	2	3		
				атестаційний рівень	атестаційний рівень	атестаційний рівень		

На третьому етапі розроблення професійних стандартів відбувалась побудова проекту стандарту, яких би враховував нові тенденції в змісті професії був побудований у відповідності до існуючих підходів до створення Європейської рамки кваліфікацій і відповідав чинній тарифно-кваліфікаційній системі. Разом з тим, такий підхід до розроблення стандарту викликав нарікання з боку окремих керівників або власників приватних підприємств, де оплата праці здійснюється у відповідності до посади та службових обов'язків працівника, а не його розряду. Висловлювались думки про те, що такі стандарти не є стандартами нового покоління, а оновленими, модифікованими «старими» стандартами. Визначались сумніви щодо ефективної роботи такої чисельної робочої групи. Крім того, підхід до розроблення стандартів на підставі чинних нормативних документів не враховував нові професії, що виникли на ринку праці.

Інший підхід до створення професійних стандартів використовувався учасниками українсько-німецького проекту «Підтримка реформ ПТО» [4]. Робочі групи, кількість учасників яких була в межах 8-12 осіб, відійшли від нормативних документів і вивчали зміст роботи працівників певної галузі, підприємства безпосередньо на їхньому робочому місці. Труднощі у цій роботі були пов'язані переважно з пошуком партнерів-виробничників, які б погодились відслідковувати роботу їхніх працівників на підприємстві. Членами робочих груп було визначено те, що на багатьох середніх та малих за величиною підприємствах немає чіткого розгалуження посадових обов'язків між представниками окремих професій (монопрофесій). В результаті впровадження такого підходу, який умовно можна визначити як «інтегрований», виявилась необхідність в створенні інтегрованих професій. Так, шляхом інтегрування монопрофесій «Офіціант», «Бармен», «Буфетник», «Адміністратор торговельного залу» створена нова професія – «Майстер ресторанного обслуговування».

На прикладі мережі ресторанів «Козырная Карта» можна прослідкувати ще один підхід до розроблення професійних стандартів. На думку керівників компанії існуючі професійні стандарти не відповідають вимогам сучасного виробництва, тому фірма вважає доцільним розробити і впровадити власні професійні стандарти. В цій роботі компанія спиралась на досвід і підтримку Європейського фонду освіти (ЄФО). Процес розроблення стандартів в цій мережі дуже подібний до вище згаданого «інтегрованого». Проте, є відмінні. На етапі створення робочих груп було сформовано два види груп: група розробників та експертна група. В групу розробників увійшло 6 чоловік, серед яких фахівці-практики з великим виробничим досвідом, консультанти від ЄФО. До експертної групи залучені керівники закладів ресторанного господарства Мережі «Козырная Карта». Обидві групи діяли паралельно. Кожний крок розробників піддавався експертизі. Такий взаємозв'язок дозволяв швидко враховувати пропозиції практичних робітників. Розробники стандартів відійшли від конкретних професій. За основу стандарту були взяті робітничі функції працівника з обслуговування гостей закладу. Це й підхід умовно можна назвати «функціональним або посадовим». Подібно до описаних вище підходів в цьому також визначались трудові дії,

операції, функції та рівень їх складності. Позитивним моментом такого підходу було включення до стандарту «індикаторів», за якими можна легко визначити ступінь відповідності претендента обраній або запропонованій посаді. Наприклад, в описі модуля функції «Готувати столовий посуд і прибори до обслуговування гостей» визначена необхідність здійснення своєчасного сервірування стола. В межах функції необхідно *уміти* візуально визначати потребу в столовому посуді, приборах, *знати* час і строки підготовчих робіт щодо обслуговування гостей. Однак, такий стандарт, цілком прийнятний в «Козырной Карте» скоріше нагадує детальну посадову інструкцію. Розробники цього стандарту не прив'язувались до конкретної професії, не ставили за мету створення нової професії. Малочисельна група розробників, кожний з членів якої добре володіє методиками розроблення, моментальна реакція небайдужих експертів дали позитивний ефект – професійні стандарти компанії дуже легко трансформуються в освітні, що використовується в Навчальному Центрі компанії. Цікаво відмітити, що окремі елементи стандарту, розробленого в «Козырной Карте» для персоналу, який працює з обслуговування гостей, дуже схожі за змістом трудових операції професії «Майстер ресторанного обслуговування». Отже, і цей підхід заслуговує на детальне вивчення з метою узагальнення і використання ефективних методів у процесі розроблення професійних стандартів.

**Висновки.** Безперечно, розроблення нових професійних стандартів як основи Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління – необхідність, обумовлена сучасним розвитком як виробництва, так і суспільства в цілому. Створення професійних стандартів здійснюється за різними підходами. Завданням науковців є вивчення і узагальнення всього існуючого досвіду з метою створення «універсальної» методики розроблення державних професійних стандартів.

**Список літератури:** 1. Національний класифікатор України: класифікатор професій. ДК 003: 2005.– К.: Держспоживстандарт України [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua). 2. Національний класифікатор України: класифікація видів економічної діяльності. ДК 009: 2005 [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua) 3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста» від 20.06.2007 р. № 839 [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua) 4. Взаємодія ринку праці та професійно-технічної освіти. Механізм створення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій:Зб.мат.підгот.у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К.,видавничо-поліграфічний дім «Формат», 2009. – 276с.

Лукьяненко Г.

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В статье обоснована необходимость создания профессиональных стандартов нового поколения. Охарактеризован опыт и различные подходы к созданию профессиональных стандартов. Определены концептуальные основы разработки профессиональных стандартов.

Lukyanenko G.

**MODERN APPROACHES TO DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL  
STANDARDS**

The necessity of creation of professional standards of new generation is grounded in the article. Experience and different approaches is described to creation of professional standards. Conceptual bases of development of professional standards are certain.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2010*

**УДК 378**

*Кравець Ю..  
м. Київ, Україна*

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ В НІМЕЧЧИНІ  
ТА РІЛЬ РЕМІСНИЧИХ ПАЛАТ**

В умовах стрімкого зростання значення знань, а також демографічного спаду населення оптимізація розвитку людських ресурсів і, зокрема, трудового потенціалу стає стратегічним фактором конкурентоспроможності економіки держави. Тільки за допомогою висококваліфікованих мобільних кадрів можна забезпечити потрібне зростання економіки і зайнятості, що необхідне для реалізації кращих соціальних моделей і розвитку суспільства. В Україні, на жаль, відсутня чітка стратегія відтворення та розвитку трудових ресурсів, які б базувалися на відповідних знаннях і кваліфікаціях. Нині діюча система професійно-технічної освіти, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів не здатна надавати високоякісні послуги, які потребує економіка. Вона зорієнтована на вузькопрофільність з обмеженою професійною кваліфікацією. Про це свідчить перелік професій Національного класифікатора [1], що містить понад 2500 професійних назв робіт (для порівняння, Росія у 2007 році впровадила 284 укрупнених інтегрованих професій навчання, а в Німеччині передбачається скорочення із 350 до 100 базових професій). На сьогодні профтехосвіта є замкнутою системою, що сама собі визначає контингент учнів, номенклатуру професій за так званим держзамовленням, параметри кваліфікацій випускників та сама оцінює результати своєї діяльності. Як наслідок, трудові ресурси країни поповнюються робітниками, які за своїми кваліфікаційними параметрами не задовольняють потреби світу праці.

Всі ці проблеми потребують негайного вирішення і одним із шляхів є використання передового зарубіжного досвіду, який необхідно адаптувати до вітчизняних умов. Особливої уваги заслуговує досвід системи професійного навчання Німеччини, яка є передовою не лише в Європі, а й у світі. За минулі роки німецька система професійної підготовки кадрів довела високу ефективність. У чому ж її суть? Навчання різним професіям проводиться в рамках так званої «дуальної системи». Поняття «дуальна система» описує особливість системи професійного навчання в Німеччині. Основними елементами цієї системи є з одного боку підприємства, а з іншого - професійні школи. Спільними зусиллями вони забезпечують процес профнавчання. Хоча підприємство і професійна школа розділені як по своєму місцю знаходження, так і по правовому статусу, вони співробітничать один з одним. В принципі, завдання підприємства і професійної школи розподілені таким чином, що підприємство навчає практичним навикам, а