

Мельник С. В.

кандидат економічних наук, доцент, заслужений економіст України,
завідувач сектору професійної освіти відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІДСУТНОСТІ МЕРЕЖІ ЦЕНТРІВ З НЕЗАЛЕЖНОГО ПРИСВОЄННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ

Анотація. У статті розглянуто авторські підходи щодо організації визначення за межами формальної освіти професійної придатності випускників закладів освіти в умовах відсутності дієвої мережі кваліфікаційних центрів та інших інституцій відповідного спрямування. Такий підхід особливо важливий для працевлаштування та формування професійної кар'єри випускників закладів вищої освіти, в чиїх дипломах про освіту останніми роками зазначається тільки освітня кваліфікація. Професійна ж кваліфікація (крім так званих регульованих професій і спеціальностей) повинна бути присвоєна вже після їх випуску, тобто незалежними оцінювачами чи роботодавцями. Автором адаптовано для українських реалій методологію, структуру та описи Інформаційної мережі занять США (Occupational Information Network). Запропонований і апробований автором підхід може стати для роботодавців та провайдерів освітніх послуг дієвим інструментом оцінювання випускників закладів освіти, передусім за тими спеціальностями, за якими не визначається отримання професійної кваліфікації після навчання. Набір індикаторів із їх описами надалі може застосовуватись як новоствореними кваліфікаційними центрами при формуванні інструментів оцінювання професійних кваліфікацій, так і розробниками професійних стандартів та стандартів освіти і професійно орієнтованих освітніх програм.

Ключові слова: експерти, еталонні значення, індикатори груп вимог до професії, компетентності, оцінювання, професійні кваліфікації, шкала рівнів оцінювання.

JEL classification: J44, O15.

DOI: 10.32987/2617-8532-2021-3-42-57.

Ключовим питанням якісної та ефективної підготовки кадрів для будь-якої країни виступає система їх оцінювання. Багато країн це питання вже давно й успішно вирішили. Напрямок реалізації оцінювальної діяльності безліч. Це й Інформаційна мережа занять США (Occupational Information Network – O'NET) [1] та американська мережа центрів із видання ліцензій на професійну діяль-

ність [2]; й національні бази інформаційних матеріалів з оцінювання; й мережі центрів з незалежного оцінювання та присвоєння професійних кваліфікацій у більшості країн ЄС, у Великій Британії й Канаді, в основу яких покладено ключові положення Міжнародної стандартної класифікації занять 2008 р. (ISCO-08) [3] і Європейської класифікації занять, кваліфікацій та навичок (ESCO) [4],

© Мельник С. В., 2021

тощо. Слід зазначити, що питанням валідації, незалежного оцінювання, присвоєння та присудження здобувачам кваліфікацій різних типів (освітніх (академічних), професійних, повних, часткових, змішаних, мікрокваліфікацій та ін.) приділяється постійна й дуже велика увага, що призводить до досить динамічних, хоч і дуже витратних, змін, насамперед у методологічній площині.

У цьому контексті Україна тільки починає створювати сучасну систему незалежного оцінювання та присвоєння професійних кваліфікацій. Так, за останніх п'ять років у нашій країні: прийнято базовий для цього спрямування Закон України «Про освіту», де у ст. 34 законодавчо закріплено процедуру присвоєння професійних кваліфікацій, порядок створення кваліфікаційних центрів, а у ст. 38 – функцію акредитації цих центрів Національним агентством кваліфікацій тощо [5]; у грудні 2018 р. засновано Національне агентство кваліфікацій [6], котрим на сьогодні розроблено цілу низку проектів нормативного спрямування, які перебувають на різних стадіях проходження погоджувальних процедур, навчено десятки майбутніх експертів з акредитації кваліфікаційних центрів тощо; у вересні 2020 р. постановою Уряду затверджено перелік спеціальностей, за котрими здійснюється підготовка фахівців у сфері фахової передвищої освіти з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання [7], а наказом МОН України – перелік спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для котрих запроваджено додаткове регулювання [8] тощо.

Поряд із цим, відповідно до чинного законодавства про вищу освіту, в дипломах випускників закладів вищої освіти (крім тих, що навчалися за «регульованими спеціальностями») зазначається тільки освітня кваліфікація. З огляду на відсутність у країні мережі кваліфікаційних центрів, і в більшості випускників закладів вищої освіти, і в роботодавців виникають серйозні проблеми з працевлаштуванням та професійною ідентифікацією й розподілом за вакансіями майбутніх працівників. Додатковою проблемою є те, що вітчизняною системою освіти жоден освітній стандарт не приведено у відповідність із більш ніж 170 затвердженими та запровадженими на практиці професійними стандартами [9].

Слід зазначити, що в Україні на сьогоднішній день так і не розроблено єдиних підходів щодо незалежного оцінювання вмінь і навичок безпосередньо у виробничому середовищі або в наближених до цього ситуаціях. Серед окремих вітчизняних напрацювань, які частково можна застосовувати на практиці кваліфікаційним центрам загалом і оцінювачам професійної кваліфікації зокрема, можна порекомендувати:

- Правила сертифікації фахівців з неруйнівного контролю [10];

- Порядок роботи Кваліфікаційної комісії, видавання й анулювання кваліфікаційного сертифіката інженера-землевпорядника й інженера-геодезиста [11];

- Методику визначення вартості робіт з акредитації та моніторингу (Національне агентство з акредитації України) [12];

- Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних

знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального професійного навчання (схвалені на засіданні Міжвідомчої робочої групи з розробки нормативно-правових актів з питань підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, протокол № 1 від 24.09.2015) [13];

– Методичні рекомендації щодо процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями (схвалені на засіданні Міжвідомчої робочої групи з розробки нормативно-правових актів з питань підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, протокол № 1 від 09.12.2016) [14] та ін.

Одним із найбільш об'єктивних і результативних методів оцінювання професійних компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій є їх демонстрація останніми на практиці та спостереження незалежними експертами безпосередньо у виробничому середовищі чи його віртуальній формі. До таких методів відноситься оцінювання: на робочому місці, на полігоні, на симуляторах, за результатами виконаної практичної кваліфікаційної роботи тощо.

З огляду на ситуацію, що склалася, вперше у вітчизняній практиці автором підготовлено методичний підхід щодо визначення професійної придатності випускників закладів освіти в умовах відсутності мережі центрів з незалежного присвоєння професійних кваліфікацій (*далі* – МП). У його основу, крім матеріалів з О'NET, по-

кладено авторські напрацювання й розробки [15–18].

МП спрямований на:

- оцінювання зацікавленими сторонами як основних, так і додаткових професійних компетентностей та/або їх складників (методом самооцінки під наглядом експертів чи зовнішнього спостереження незалежними експертами в процесі роботи за індикаторами, зведеними до певних груп вимог);

- порівняння результатів оцінювання випускників закладів освіти, незайнятого або зайнятого населення з еталонними значеннями індикаторів вимог до працівника певної професії чи професійної назви роботи;

- розроблення персоніфікованих рекомендацій щодо подальшого працевлаштування або роботи за професією (суміжними професіями), посадою чи професійною назвою роботи, додаткового професійного навчання за окремими навчальними програмами, професійною підготовкою або навчання на робочому місці;

- внутрішньофірмове застосування вказаних рекомендацій під час атестації, добору, розстановки кадрів, їх кар'єрного зростання, визначення потреби в підвищенні кваліфікації, додатковій підготовці (перепідготовці) кадрів та використанні під час розроблення професійних стандартів, а також при переході від професійних стандартів до стандартів освіти й освітніх програм.

Оцінювання професійної придатності випускників закладів освіти, порівняння його результатів із еталонними значеннями й розроблення відповідних рекомендацій та/або рішень полягають у такому:

– один із елементів оцінювання, що застосовується у МП, зорієнтований на самооцінку випускником закладу освіти під наглядом експертів. Зростання суб'єктивності за цим методом пов'язане з тим, що випускники закладів освіти, як правило, є недосвідченим сегментом робочої сили та не можуть самостійно, навіть під наглядом експертів, об'єктивно оцінювати свої здатності і здібності. Більш об'єктивним та рекомендованим інструментом оцінювання професійної придатності випускників закладів освіти є зовнішнє спостереження за їхньою професійною діяльністю (у визначений період) незалежними експертами, до складу котрих входять представники кадрової служби підприємства, керівники його профільних структурних підрозділів і найдосвідченіші працівники підприємства за професією чи їх групою, представники інших зацікавлених сторін;

– у результатах оцінювання важливі не абсолютні показники (кількість балів), а їх відношення до рівнів шкали оцінювання;

– оцінювання проводиться у три етапи: 1) безпосереднє оцінювання за прийнятими підходами; 2) порівняння результатів оцінювання з еталонними значеннями індикаторів (середні значення показників, встановлені шляхом експертного опитування профільних роботодавців, досвідчених фахівців та робітників) вимог до працівників певних професій (професійних назв робіт); 3) прийняття рішення про професійну придатність оцінюваного чи надання йому рекомендацій в іншому випадку щодо подальшої професійної траєкторії (професійне навчання,

професійне навчання за окремими навчальними програмами тощо);

– за своєю структурою вимоги до працівника за професією (професійною назвою роботи) поділяються на 11 груп індикаторів вимог, а саме: 1) необхідні знання; 2) необхідні уміння та навички; 3) інші необхідні елементи компетентностей; 4) виробнича діяльність; 5) умови праці; 6) професійні інтереси; 7) очікування від роботи; 8) вимоги до працівника та/або вимоги працівника; 9) суміжні й подібні заняття; 10) необхідна кваліфікація; 11) освітній рівень. Окремі підходи, структуру і змістову частину груп індикаторів вимог частково взято з Інформаційної мережі занять (O'NET), що використовується Управлінням зайнятості та освіти США, й доповнено автором додатковими параметрами. Слід зауважити, що в процесі оцінювання експерти можуть застосовувати, виходячи з потреби, будь-які з цих 11 груп індикаторів вимог, а виписані в 1–5, 8 та 10-й групах – в обов'язковому порядку. Крім того, експертній групі надається можливість розширювати за необхідності перелік і зміст індикаторів до вимог 1–8-ї груп;

– кількісну оцінку (еталонні значення) для кожного індикатора в межах його групи визначає експертна група, до складу якої входять представники зацікавлених сторін національного та/або регіонального рівня (кадрові служби підприємств, роботодавці, центри зайнятості, професійні асоціації та ін.), котрі формують державну, галузеву й регіональні потреби в кадрах у професійному розрізі. Бажано залучати при розробленні еталонних індикаторів якомога більше

експертів (за межами формальної освіти), що дасть змогу зменшувати суб'єктивність при формуванні усереднених еталонних індикаторів та їхніх значень. Абсолютні значення індикатора встановлюються за 100-бальною шкалою, де 0 – відсутність здібностей, а 100 – максимальна їх наявність. При формуванні змістової частини індикаторів використовуються також наявні нормативні документи щодо професії чи їх групи (професійні стандарти, кваліфікаційні характеристики, посадові (робочі) інструкції, норми й нормативи часу, виробітку, вимоги до умов і охорони праці тощо). Крім того, враховується думка найдосвідченіших працівників за певною професією. Таким чином, еталонні величини індикаторів (показників) вимог до працівників певної професії розробляються окремими групами експертів, котрі за цією професією найбільш фахово можуть визначити рівень вимог до компетентностей;

– порівняння результатів зі шкалою оцінювання необхідних (еталонних) компетентностей (таблиця). Ця шкала сформована за результатами авторських досліджень за шістьма професійними групами та має рекомендаційний характер для експерт-

ної групи з розроблення еталонних значень індикаторів. За допомогою шкали експертна група відсіює з еталонного набору індикаторів допоміжні (за потреби) й несуттєві. Порівняння результатів оцінювання випускників закладів освіти з еталонними індикаторами вимог до працівників за певною професією чи професійною назвою роботи проводиться експертами за кожною з 11 груп вимог чи їх обов'язковою частиною (1–5, 8 і 10-а групи).

Інформація, виписана у 6, 7, 9 та 11-й групах індикаторів, має допоміжний характер для розробників еталонних значень індикаторів та при порівнянні з ними результатів оцінювання:

- прийняття експертами рішення щодо наявності відповідності компетентностей оцінюваного еталонним значенням індикаторів для працівників за певною професією можливе за умови:

- якщо більше половини індикаторів за 1–8-ю групами збігається (або вище) їхніх еталонних значень за кожною з них;

- якщо оцінюваний відповідає мінімальному рівню вимог за кожною з 1–4-ї групи індикаторів та не менш ніж двома групами з 5–8-ї груп;

Таблиця

Шкала оцінювання необхідних компетентностей для працівників певної професії (професійної назви роботи)

Рівні шкали	Кількість балів (від 0 до 100)	Оцінка
Основні	80–100	Відмінна
	60–79	Висока
	50–59	Прийнятна
Допоміжні	40–49	Перехідна
	20–39	Низька
Несуттєві	до 20	Наднизька

Складено автором за [16].

– якщо оцінюваний відповідає мінімальному рівню вимог за кожною з 1–4-ї групи індикаторів та має щонайменше третину «відповідностей» еталонним значенням за кожною з 5–8-ї груп індикаторів;

- стосовно оцінюваних, котрі не пройшли професійний відбір за описаними вище підходами, експертна група визначає для кожного з них набір індикаторів, яких слід досягти в майбутньому через певний період шляхом підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці, через наставництво, навчання на корпоративних короткотермінових курсах, стажування тощо. За умови, коли оцінюваний отримав низькі результати, за ними йому будуть підібрані робочі місця чи посади за нижчими за кваліфікаціями або буде відмовлено у працевлаштуванні, зокрема з пропозицією пройти відповідне оцінювання через встановлений комісією період часу.

Варто зауважити, що МП був використаний на практиці при реалізації у 2015–2016 рр. проекту «Реструктуризація людського капіталу державних підприємств вугільної галузі», який виконувався Центром моніторингу ринку праці Всеукраїнської асоціації консультантів з управління (ВАКУ) за підтримки Посольства Великої Британії [19]. Крім того, він застосовувався при розробленні окремих професійних стандартів, консультативну допомогу розробникам котрих надавав автор, наприклад на професії: «Інженер з підготовки виробництва авіаційної та ракетно-космічної техніки», «Інженер-технолог (механіка) з авіаційної та ракетно-космічної техніки», «Інженер-конструктор (механіка) з авіаційної та

ракетно-космічної техніки», «Кондитер», «Майстер ресторанного обслуговування» та ін. [9].

Вибірковий перелік показників (із описами) за їх окремими групами має такий вигляд:

1. *Необхідні знання*: економіка та бухгалтерський облік (теоретичні і практичні знання у сфері економіки та бухгалтерського обліку, фінансових ринків, банківської справи, аналізу і звітності фінансових показників); адміністрування й управління (знання ділових та управлінських принципів стратегічного планування, розподілу ресурсів, моделювання людських ресурсів, техніки управління, виробничих методів і координації людей та ресурсів); математичні (знання арифметики, алгебри, геометрії, статистичних розрахунків та їхніх форм); право (знання права, юридичних законів, судових процедур, прецедентів, урядових інструкцій і розпоряджень, правил політичного процесу); державна мова (знання структури та змісту української мови, включаючи значення, вимову й правила складання слів, граматику); комунікації та засоби інформації (знання виробництва засобів інформації, комунікацій, технік і методів її поширення; сюди входить пошук альтернативних шляхів для інформування та ознайомлення через письмові, усні й візуальні засоби інформації); психологія (знання людської поведінки та її характеристик, індивідуальних особливостей і відмінностей у здібностях та інтересах, визначення здібностей до навчання й мотивації, наукових методів психології, оцінка та аналіз поведінкових і емоційних розладів); навчання й підготовка (знання принципів і методів

проектування навчального плану та тренінгів, групового й індивідуального навчання, інструктування та вимірювання ефекту від навчання); продажі й маркетинг (знання принципів і методів представлення, просування та продажу продуктів чи послуг; сюди відноситься знання маркетингової стратегії й тактики, демонстрації продукції, техніки продажу та систем контролю за продажами); комп'ютери й електроніка (знання схем управління, процесорів, чипів, електронного оснащення, комп'ютерного устаткування та програмного забезпечення, включаючи власне програмування); персональні ресурси (знання принципів і процедур персонального рекрутингу, відбору, навчання, компенсації за користь, трудових взаємовідносин і переговорів (співбесід), персональних систем інформації); діловодство (знання адміністративних та канцелярських процедур і систем, таких як обробка текстів, управління реєстрацією й записами, стенографія та запис, правил оформлення, та інших офісних процедур і технологій); клієнтські та індивідуальні послуги (знання принципів і процесів надання (забезпечення) клієнтських та індивідуальних послуг; сюди відноситься оцінка потреб клієнтів, застосування стандартів якості послуг і оцінка задоволення клієнта); суспільна безпека й охорона (знання необхідного оснащення, процедур та дій, що сприяють ефективному захисту людей і підприємств, установ, організацій); телекомунікації (знання трансляції, радіомовлення, перемикавання, контролю й управління телекомунікаційними системами); історія (знання історичних явищ та їхніх

наслідків, впливу на цивілізацію й культуру); філософія (знання різних систем філософії та релігії; сюди відноситься знання їхніх основних принципів, значення, етики, способів мислення, звичаїв, методів їх впливу на культуру людини); виробництво та обробка (знання вартості сировини, процесів виробництва, контролю якості та іншої техніки для максимізації ефективності виготовлення й розповсюдження виробів); соціологія та антропологія (знання колективної поведінки й соціальних тенденцій впливів, людських переміщень, етнічної приналежності, культури та історії); обстеження й рекомендації (знання принципів, методів і процедур діагностики, обстеження та відновлення фізичних і розумових дисфункцій); фізична географія (знання принципів та методів опису особливостей Землі, зокрема акваторій і повітря, включаючи їхні фізичні характеристики, розташування, взаємозв'язки та розподіл рослин, тварин і людського життя); транспортування (знання принципів та методів переміщення людей або виробів повітряними, залізничними, морськими чи автомобільними шляхами, включаючи відносні витрати й зиски); біологія (знання рослинних і тваринних організмів, їхніх тканин, клітин, функцій, взаємозв'язку та взаємодії один з одним і навколишнім середовищем); будівництво й конструювання (знання матеріалів, методів, інструментів, необхідних для конструювання та/або ремонту будинків, будівель чи інших структур, таких як шосе й дороги); хімія (знання хімічної будови, структури і властивостей матерії та хімічних процесів перетворення, яким

вони піддаються; сюди відносяться знання про використання хімічних продуктів та їх взаємодію, виробничі технології небезпечних речовин тощо); проектування (знання технік проектування, інструментів і принципів, необхідних при виконанні точних технічних планів, світлокопіювальних паперів, малюнків та моделей); розробки й технології (знання практичного застосування наукових розробок і технологій тощо).

2. *Необхідні вміння та навички:* управління фінансовими ресурсами (визначення того, як будуть використані кошти для виконання роботи з розрахунку витрат); математичні (застосування математичних методів для розв'язання проблем); критичного мислення (використання логіки й міркування для визначення сильних і слабких сторін альтернативних рішень, наслідків та проблем); судження і прийняття рішення (розрахунок відносної вартості та прибутків від потенційної діяльності для вибору найприйнятнішого варіанта); розуміння прочитаного (розуміння письмових речень і розділів документів, пов'язаних із роботою); розмовні (співбесіди для ефективнішого передавання інформації); оцінювання систем (визначення критеріїв чи індексів характеристик систем і необхідних дій для поліпшення чи корегування характеристики стосовно цілей системи); написання (ефективне володіння письмом); системного аналізу (визначення того, як повинна функціонувати система та як це вплине на результати в певних умовах діяльності й середовища); комплексного розв'язання завдань (окреслення комплексу завдань і розгляд інформації, що з

ними пов'язана, для прийняття рішення та його оцінки); активного навчання (розуміння значення нової інформації як для сучасного, так і для майбутнього розв'язання проблем та прийняття рішень); контрольні (наглядові) (контроль/оцінювання себе особисто, інших працівників чи організацій для вжиття заходів щодо вдосконалення або корегування); координаційні (регулювання діяльності інших); активного слухання (повна увага, коли говорять інші, надання часу підлеглим на обмірковування для розуміння певної роботи, постановка відповідних запитань, тобто вміння слухати); операційного аналізу (аналіз потреб і вимог до виробу (послуги) для створення його (її) проекту (макета)); методологічні (використання наукових правил та методів для розв'язання проблем); управління персоналом (мотивація, розвиток і спрямованість людей до роботи, визначення найкращих кандидатів для певної роботи); переконання (переконання інших змінити позицію чи поведінку); соціальної проникливості (знання поведінки людей та розуміння їхніх дій); вивчення стратегічного планування (відбір і застосування навчальних інструкційних методів та відповідних процедур у разі вивчення нових матеріалів); управління матеріальними ресурсами (дотримання відповідного використання устаткування, засобів і матеріалів, необхідних для виконання певної роботи); переговорні (вміння викликати в інших прихильність до себе та шукати компроміси); управління часом (відповідальне використання свого робочого часу й управління часом інших) тощо.

3. *Інші необхідні елементи компетентностей*: дедуктивне міркування (здатність застосовувати загальні правила до специфічних проблем для їх розумного розв'язання); математичне міркування (здатність вибирати правильні математичні методи або формули для подолання проблем); усне розуміння (здатність слухати й розуміти інформацію та ідеї, висловлені під час розмови); письмове розуміння (здатність читати й розуміти інформацію та ідеї, висловлені в письмовій формі); оперування цифрами (здатність швидко і правильно складати, віднімати, помножувати чи ділити); усне вираження (здатність викладати інформацію та ідеї в розмові таким чином, щоб розуміли інші); письмове вираження (здатність письмово викладати інформацію та ідеї таким чином, щоб розуміли інші); ясність мовлення (здатність чітко й дохідливо говорити, щоб змогли зрозуміти інші); індуктивне міркування (здатність комбінувати частину інформації для формування загальних правил чи висновків, включаючи визначення взаємозв'язку між очевидно не пов'язаними одна з одною подіями); впорядкування інформації (здатність упорядковувати речі або дії за певними правилами (впорядкування даних, листів, слів, малюнків, математичних операцій тощо)); швидкість мислення (здатність генерувати велику кількість ідей на певну тему; при цьому важлива кількість ідей, а не їхні якість, правильність або креативність); бачення ситуації (здатність помічати деталі); чутливість (здатність висловлюватися, коли щось є неправильним чи може бути неправильним; сюди не

входить розв'язання проблем, а тільки їх констатація); оригінальність (здатність подавати незвичайні та розумні ідеї щодо певної теми чи ситуації або передбачати розвиток креативних шляхів розв'язання відповідних проблем); гнучкість (здатність використовувати різні правила для комбінування чи групування предметів – ідей, процесів, категорій тощо – різними шляхами); запам'ятовування (здатність пам'ятати інформацію, зокрема таку, як слова, числа, картини і процедури); швидкість розуміння значення (здатність швидко сприймати значення, поєднувати й організовувати інформацію в значущі моделі); розуміння мовлення (здатність визначати та розуміти мовлення іншої людини); тямущість мови (здатність швидко й точно знаходити подібність і різницю в листах, числах, речах, картинах або моделях; елементи для порівняння можуть бути представлені разом чи один за одним); аудиторна увага (здатність зосереджуватися на єдиному джерелі звуку в присутності інших відволікаючих звуків); селективна увага (здатність концентруватися на завданні впродовж певного часу без відволікання); стійкість рук і долонь (здатність тримати руки й долоні в одному положенні, не жестикулювати); гнучкість сприйняття (здатність визначати чи виявляти відомі моделі – фігури, об'єкти, слова або звуки, які приховані (знаходяться) в іншому матеріалі); розподіл часу (здатність переключатися з однієї на іншу діяльність чи джерело інформації, такі як мовлення, звуки, дотик або інші джерела); швидкість рук (здатність робити швидкі, легкі, повторювані рухи пальців, рук і зап'ясть); сила

(здатність використовувати свої мускули для утримання частини тіла в одному положенні тривалий час та без втоми); фізична маневреність (здатність швидко пересувати руку, руку з ліктем чи обидві руки для захвату, переміщення або збирання предметів) тощо.

4. *Виробнича діяльність*: аналіз даних (визначення принципів, причин або фактів аналізу та отримання інформації, шляхом її розкладання на окремі частини); співробітництво з керівниками, колегами чи підлеглими (надання інформації керівникам, співробітникам і підлеглим телефоном, у письмовій або електронній формі; проведення чи відвідування штатних зустрічей); отримання інформації (надання й отримання інформації з усіх джерел); прийняття рішень та розв'язання завдань (аналіз інформації й оцінювання результатів для вибору найкращого рішення та виконання завдань); документування/реєстрація інформації (отримання, розшифрування, реєстрація, збереження чи підтримка інформації в письмовій або електронній формі); оцінювання вимірюваних характеристик продуктів, подій чи інформації (оцінювання розміру, відстані й кількості; визначення часу, вартості, ресурсів або матеріалів, необхідних для виконання роботи); визначення предметів, дій чи подій (пошук інформації шляхом класифікації, оцінки, визначення різниці або подібності та визнання змін обставин чи подій); надання консультацій і порад іншим (надання консультацій або компетентних порад з управління чи іншого кола питань щодо технічних проблем або питань, пов'язаних із системою чи операцією); коор-

динація роботи працівників (наставлення членів групи працювати разом для виконання завдань; управління та координація діяльності працівників; управління виконанням нових процедур або програм; нагляд за виконанням організаційних чи програмних завдань); розвиток цілей і стратегій (встановлення довгострокових цілей та специфічних стратегій і діяльності для їх досягнення; розвиток процедур, методів або стандартів); пояснення значення інформації іншим (переклад чи пояснення значення інформації та шляхів її використання); контроль і управління ресурсами (контроль та управління ресурсами, нагляд за витратами коштів); організація, планування та класифікація роботи (розвиток специфічних цілей і планів для класифікації, організації та виконання роботи; підготовка довго- і короткострокових планів); обробка інформації (складання, кодування, класифікація, калькуляція, зведення, перевірка чи підтвердження інформації або даних); судження про якість речей, послуг чи людей (оцінювання вартості, значення або якості (характеристик) предметів чи людей) тощо.

5. *Умови праці*: у приміщенні з контрольованим середовищем (наскільки часто робота виконується в приміщенні з контрольованим станом навколишнього середовища?); координування та управління (наскільки важливо координувати службу діяльність або керувати нею?); відповідальність за результати (наскільки керівник є відповідальним за результати своєї роботи чи роботи інших?); відповідальність за здоров'я й безпеку інших (якою є відповідальність за здоров'я та безпеку інших?);

наслідки помилок (наскільки серйозними можуть бути наслідки, якщо керівник припустився помилки, яку не можна буде виправити?); робота із зовнішніми клієнтами (наскільки важливою в роботі є співпраця із зовнішніми клієнтами чи громадськістю?); контакти (скільки контактів із працівниками – віч-на-віч, телефоном та ін. – потребує робота для її виконання?); важливість точності й акуратності (наскільки важливо дуже точно та акуратно виконувати роботу?); час роботи в положенні сидячи (скільки часу займає робота в положенні сидячи?); значення повторення завдань (наскільки важливо, виконуючи роботу, постійно й безперервно повторювати ту саму фізичну (наприклад, натискання клавіатури) або розумову (наприклад, перевірка записів) діяльність?); частота конфліктних ситуацій (як часто виникають конфлікти з керівником?); робота з неприємними й неврівноваженими людьми (наскільки часто частиною роботи керівника є спілкування з неприємними, сердитими чи невихованими особами?); час роботи стоячи (скільки часу займає робота в положенні стоячи?); час на ходіння (скільки часу в процесі роботи витрачається на ходіння і стрибання?); дуже яскраве освітлення (наскільки часто доводиться працювати за дуже яскравого освітлення або в неадекватних умовах опалення?) тощо.

6. *Професійні інтереси:* підприємливість (найчастіше використовується у професії для початку й виконання проєктів; ці професії можуть бути пов'язані з управлінням людьми та ухваленням багатьох рішень; іноді вони мають справу з ризиками та часто – з бізнесом); тради-

ційність (традиційність занять, що часто містять відпрацьований набір процедур і правил; до їхніх функцій можуть включатися роботи з даними й детальною інформацією, які переважають у діяльності з ідеями); соціальність (соціальність занять включає в себе роботу та зв'язок із людьми, котрі займаються навчанням; ці професії часто необхідні для надання допомоги й забезпечення обслуговування інших); дослідництво (дослідні функції включають роботу над ідеями та потребують глибокого міркування; заняття такого характеру можуть включати пошук фактів, обчислення й обміркування проблем); художність (художність дій, як правило, включає виконання робіт, пов'язаних із зовнішніми формами, проєктами та моделями; вони нерідко потребують самовираження, до того ж робота може виконуватися без чіткого дотримання набору правил); реалістичність (реалістична складова професійної діяльності, яка включає дії, що охоплюють практичні завдання та рішення; особи з такими професіями часто мають справу з рослинами, тваринами тощо; багато професій вимагають виконання робіт зовні (не в приміщенні) та не передбачають значної паперової роботи порівняно з іншими).

7. *Очікування від роботи:* досягнення (професії, що відповідають цій роботі, орієнтовані на отримання результату та дають можливість працівникам використовувати їхні сильні сторони, що дає їм відчуття виконаної справи); умови праці (професії, котрі відповідають цій роботі, передбачають безпеку та прийнятні умови роботи); визнання (професії, що відповідають цій роботі, передбачають

просування, схильність до лідерства й часто є престижними); незалежність (професії, які відповідають цій роботі, дають змогу працівникам робити на себе або особисто приймати рішення); підтримка (професії, що відповідають цій роботі, передбачають відповідний підтримуючий менеджмент, який перебуває на боці працівників); взаємовідносини (професії, котрі відповідають цій роботі, дають можливість працівникам надавати послуги та працювати з колегами в дружньому, неконкурентному середовищі).

8. *Вимоги до працівника та/або вимоги працівника:* авторитет (працівники цієї професії керують іншими людьми й інструктують їх); умови праці (працівники цієї професії мають добрі умови праці); активність (працівники цієї професії зайняті весь час, повна зайнятість); використання здібностей (працівники цієї професії використовують свої індивідуальні здібності); політика й діяльність компанії (працівники цієї професії справедливо оцінюються компанією); досягнення (працівники цієї професії дістають відчуття досягнення); просування (працівники цієї професії мають можливість для кар'єрного зростання); автономність (працівники цієї професії планують свою роботу з незначним наглядом); компенсації (працівники цієї професії отримують більшу заробітну плату, ніж інші); гарантії зайнятості (працівники цієї професії мають великі шанси зберегти свою зайнятість надалі); відповідальність (працівники цієї професії самостійно приймають рішення); універсальність (працівники цієї професії зайняті в різноманітних видах діяльно-

сті); творче мислення (працівники цієї професії подають власні ідеї); моральні цінності (працівники цієї професії ніколи не наполягають на виконанні того, що суперечить їхнім моральним цінностям); нагляд, людські відносини (працівники цієї професії мають керівників, які контролюють їхню роботу); визнання (працівники цієї професії дістають схвалення роботи, котру виконують); соціальний статус (працівники цієї професії шановані іншими в їхній компанії й середовищі); технічний нагляд (працівники цієї професії мають наставників, які навчають їх добре працювати); незалежність (працівники цієї професії самостійно виконують свою роботу); соціальне забезпечення (працівники цієї професії працюють для задоволення потреб інших людей); відданість роботі (працівники цієї професії цілком впевнені у важливості й незамінності своєї діяльності та діють відповідним чином); співпраця (працівники цієї професії активно взаємодіють із колегами, клієнтами, партнерами); здатність до надання соціальних послуг (працівники цієї професії налаштовані на надання індивідуальних послуг найбільш незахищеним категоріям населення).

9. *Суміжні та подібні заняття.* Експертна група з розроблення еталонних значень індикаторів груп вимог до певної професії формує перелік суміжних і подібних професій, посад та професійних назв робіт, які застосовуються на національному й регіональних ринках праці.

10–11. *Необхідні кваліфікація та рівень освіти.* Експертна група з розроблення еталонних значень індикаторів груп вимог до певної професії

складає перелік професійних кваліфікацій за визначеною професією з доступних джерел (реєстр кваліфікацій, професійні стандарти, переліки спеціальностей, державні стандарти професійної (професійно-технічної) освіти, ЄДЕБО тощо) та подає його й питання щодо необхідного профільного трудового стажу, навчання на виробництві, рівня освіти найдосвідченішим працівникам відповідного спрямування для опрацювання й формування особистих думок, оцінок і значень.

Таким чином, можна зробити головний висновок про те, що запропонований і апробований автором методичний підхід щодо визначення професійної придатності випускників закладів освіти в умовах відсут-

ності мережі центрів з незалежного присвоєння професійних кваліфікацій може бути для роботодавців та провайдерів освітніх послуг дієвим інструментом оцінювання випускників закладів освіти, передусім за тими спеціальностями, за якими не визначається отримання професійної кваліфікації після навчання. Принаймні до моменту формування в країні мережі кваліфікаційних центрів. Окрім того, набір індикаторів із їх описами може застосовуватися надалі як новоствореними кваліфікаційними центрами при формуванні інструментів оцінювання професійних кваліфікацій, так і розробниками професійних стандартів та стандартів освіти, професійно орієнтованих освітніх програм.

Список використаних джерел

1. Інформаційна мережа занять США. URL: <https://www.onetonline.org/>.
2. Національна база даних з професійного ліцензування. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/occupational-licensing-statute-database.aspx>.
3. Міжнародна стандартна класифікація занять 2008 року (ISCO-08). URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.
4. Європейська класифікація занять, кваліфікацій та навичок (ESCO). URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.
5. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
6. Деякі питання Національного агентства кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2018 № 1029. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij>.
7. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у сфері фахової передвищої освіти з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 № 765. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/765-2020-%D0%BF>.
8. Про затвердження переліку спеціальностей, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання : наказ Міністерства освіти і науки України від 22.05.2020 № 673. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-pereliku-specialnostej-zdobuttya-stupenya-osviti-z-yakih-neobhidne-dlya-dostupu-do-profesij-dlya-yakih-zaprovadzhenododatkoveregulyuvannya>.
9. Реєстр професійних стандартів. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&isSpecial=True&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv>.

10. Про затвердження Правил сертифікації фахівців з неруйнівного контролю : наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 10.12.2012 № 1387. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0010-13#Text>.

11. Порядок роботи Кваліфікаційної комісії, видавання й анулювання кваліфікаційного сертифіката інженера-землевпорядника й інженера-геодезиста : затв. наказом Міністерства аграрної політики та продовольства України від 28.11.2012 № 739. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2039-12#Text>.

12. Методика визначення вартості робіт з акредитації та моніторингу : наказ Міністерство економічного розвитку і торгівлі України від 05.09.2012 № 973. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1589-12#Text>.

13. Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального професійного навчання : схвалені на засіданні Міжвідомчої робочої групи з розробки нормативно-правових актів з питань підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, протокол № 1 від 24.09.2015. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/8111.html>.

14. Європейський фонд освіти: інформаційні матеріали для України. URL: <https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/etf-bridging-support-ukraines-vocational-education-and-training-system-and>.

15. Методичні рекомендації щодо процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями : схвалені на засіданні Міжвідомчої робочої групи з розробки нормативно-правових актів з питань підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, протокол № 1 від 09.12.2016. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/08/Methodrekomendatsiyi-protsedura-otsinyuvannya.pdf>.

16. Опис найбільш вживаних професій / за ред. С. В. Мельника. Київ : Media Про, 2007. 304 с.

17. Мельник С. В. Освітньо-професійні стандарти у контексті реформування системи підготовки кадрів : монографія. Луганськ : ТОВ «Віртуальна реальність», 2008. 278 с.

18. Мельник С. В. Методичні підходи щодо визначення мотивації вивільнюваних працівників вугільних підприємств до працевлаштування та визначення їхньої професійної придатності для цього. URL: https://smelnikukr.com/all_materials/.

19. Панцир С. І., Мельник С. В. Якою має бути державна політика України щодо шахтарів за умов масового закриття вугледобувних підприємств? (Policy Paper). Європейський інформаційно-дослідницький центр, 2016. 55 с. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29233.pdf>.

Sergii Melnyk

Ph. D. (Economics), Associate Professor, Honored Economist of Ukraine,
SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

**METHODICAL APPROACHES TO DETERMINING
THE PROFESSIONAL SUITABILITY OF GRADUATES
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE ABSENCE
OF THE NETWORK OF CENTERS FOR INDEPENDENT
PROFESSIONAL EXPERTISE CERTIFICATION**

Abstract. *For the first time in domestic practice, the author of the article created methodical approaches to determining the professional suitability of graduates of educational institutions in the absence of a network of centers for independent professional expertise certification. They are aimed at reducing tensions during the employment of graduates of educational institutions, especially higher education institutions, and helping employers and employees of HR departments to assess the professional suitability of applicants for vacancies as objectively as possible. The methodical approach involves determining (based on a 100-point grading scale) if the applicant has the necessary knowledge, skills, other competencies, job expectations and professional interests, required for activities and working conditions by the applicant independently (under the supervision of experts) or directly by an independent group of experts. The proposed scenario provides for evaluation by 100-250 indicators, which are divided into 11 groups of requirements. In the future, the average evaluation results are compared with the reference values, which are previously developed by leading experts or expert groups for certain professions at the national or regional level. After that, the experts make proposals on recognizing the professional suitability of the graduate, or the need for additional training at the workplace / in the professional environment, or refusal of employment, in particular with the possibility of reassessment after a certain period.*

Keywords: *experts, reference values, indicators of groups of requirements to the profession, competencies, assessment, professional qualifications, scale of assessment levels.*

References

1. O*NET OnLine. (n. d.). Retrieved from <https://www.onetonline.org/>.
2. NCSL. (2000). The National Occupational Licensing Database. Retrieved from <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/occupational-licensing-statute-database.aspx>.
3. ILO. (n. d.). *The International Standard Classification of Occupations (ISCO)*. Retrieved from <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.
4. European Commission. (n. d.). *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). *About education* (Act No. 2145-VIII, September 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].
6. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2018). *Some issues of the National Qualifications Agency* (Resolution No. 1029, December 5). Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij> [in Ukrainian].

7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2020). *About the statement of the list of specialties on which training of experts in the field of professional higher education on trades for which additional regulation is introduced is carried out* (Resolution No. 765, September 2). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/765-2020-%D0%BF> [in Ukrainian].

8. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2020). *About the statement of the list of specialties which obtaining degree of education is necessary for access to professions for which additional regulation is introduced* (Order No. 673, June 22). Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-pereliku-specialnostej-zdobuttya-stupenya-osviti-z-yakih-neobhidne-dlya-dostupu-do-profesij-dlya-yakih-zaprovadzhenno-dodatkoveregulyuvannya> [in Ukrainian].

9. Ministry of Economy of Ukraine. (2021). *Register of professional standards*. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&isSpecial=True&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv> [in Ukrainian].

10. Ministry of Emergency Situations of Ukraine. (2012). *About the statement of Rules of certification of experts in non-destructive testing* (Order No. 1387, December 10). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0010-13#Text> [in Ukrainian].

11. Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine. (2012). *The order of work of the Qualification commission, issue and cancellation of the qualification certificate of the engineer-land surveyor and the engineer-geodesist* (Order No. 739, November 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2039-12#Text> [in Ukrainian].

12. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. (2012). *Methodology for determining the cost of accreditation and monitoring works* (Order No. 973, September 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1589-12#Text> [in Ukrainian].

13. Ministry of Social Policy of Ukraine. (2015). *Methodical recommendations on the criteria for assessing professional knowledge, skills and abilities, the list of means of measuring professional knowledge, skills and abilities, self-assessment questionnaires based on the results of non-formal vocational training*. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/news/8111.html> [in Ukrainian].

14. ETF. (2020). *ETF bridging support to Ukraine's vocational education and training system and qualifications system in 2016–2019*. Retrieved from <https://openspace.etf.europa.eu/blog-posts/etf-bridging-support-ukraines-vocational-education-and-training-system-and>.

15. Ministry for Communities and Territories Development of Ukraine. (2016). *Methodical recommendations on the process of evaluation and confirmation of the results of non-formal vocational training in working professions*. Retrieved from <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/08/Metodrekomentatsiyi-protsedura-otsinyuvannya.pdf> [in Ukrainian].

16. Melnyk, S. V. (Ed.). (2007). *Description of the most used professions*. Kyiv: Media Pro [in Ukrainian].

17. Melnyk, S. V. (2008). *Educational and professional standards in the context of reforming the training system*. Lugansk: TOV «Virtualna realnist» [in Ukrainian].

18. Melnyk, S. V. (n. d.). Methodical approaches to determining the motivation of dismissed employees of coal enterprises to employment and determining their professional suitability for this. Retrieved from https://smelnikukr.com/all_materials/ [in Ukrainian].

19. Pansyr, S. I., & Melnyk, S. V. (2016). *What should be the state policy of Ukraine towards miners in the conditions of mass closure of coal mining enterprises?* Retrieved from <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29233.pdf> [in Ukrainian].