

УДК 331.544

**Дроздач М. І.**

кандидат економічних наук,  
старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник відділу робочих  
місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ  
праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і  
НАН України

**Стульпінас Н. К.**

старший науковий співробітник відділу робочих  
місць, профорієнтації та підготовки кадрів  
НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і  
НАН України

### ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

*У статті розглядаються проблеми забезпечення якості результатів професійного навчання на виробництві та шляхи підвищення рівня професійної підготовки працівників, зокрема, за допомогою використання модульної технології навчання. За результатами проведеного опитування роботодавців, надані пропозиції з удосконалення окремих нормативно-правових документів.*

**Ключові слова:** професійне навчання працівників, якість професійного навчання, модульні технології навчання.

*В статье рассматриваются проблемы обеспечения качества результатов профессионального обучения на производстве и пути повышения уровня профессиональной подготовки работников, в частности, путем использования модульной технологии обучения. По результатам проведенного опроса работодателей, предложены рекомендации по совершенствованию отдельных нормативно-правовых документов.*

**Ключевые слова:** профессиональное обучение работников, качество профессионального обучения, модульные технологии обучения

*The article deals with the problems of ensuring the quality of the results of vocational training in production and ways to improve the level of professional training of workers, in particular, through the use of modular training technology. Based on the results of the survey of employers, proposals are presented for the improvement of certain regulatory and legal documents.*

**Key-words:** vocational education of employees, quality of vocational education, modular training technology.

*Актуальність.* Особливістю сучасного ринку праці, як в Україні, так і за її межами є високі вимоги до рівня професійної компетентності працівників, їх здатності до ефективного виконання професійних і соціальних функцій. Тому перед національною системою професійної освіти та навчання, в умовах інтенсивного розвитку нових технологій, економічних і соціальних перетворень, постає завдання підвищення кваліфікаційного рівня випускників навчальних закладів, а також працівників, які навчаються на виробництві в межах програм освіти впродовж життя. Визначальними характеристиками кваліфікованого працівника стають самостійність, нестандартність мислення й дій, ефективність вирішення професійних і життєвих завдань різного рівня, здатність бути суб'єктом професійного розвитку, професійна мобільність, які є необхідними компонентами якісної підготовки як спеціалістів так і робітничих кадрів.

Однак, у багатьох випадках, результатами професійної освіти та навчання є недостатній рівень професійної підготовки випускників навчальних закладів, та, відповідно, працівників підприємств, установ та організацій. Згідно досліджень спеціалістів, на сучасному виробництві технологічна складність робіт випереджує середній рівень кваліфікації працюючих робітників на 1-1,5 розряди. І це тоді, коли в Європі різниця в 0,4 розряду вважається такою, що не дає можливості робітникам якісно, на рівні технічних вимог виконувати роботу [1, с. 8].

Тому на сьогодні більшість науковців і практиків, які працюють у галузі освіти та професійного навчання, саме підвищення якості результатів професійної освіти та навчання вважають центральною проблемою реформування цієї сфери. Однак система забезпечення якості результатів професійної освіти та навчання в Україні недостатньо ефективна, та не відповідає нагальним запитам суспільства, через що проблеми її формування та визначення шляхів забезпечення якості потребують ретельного дослідження для визначення шляхів її розвитку та ефективного функціонування.

*Ступінь розробленості проблематики.* Проблемам забезпечення якості професійного навчання дорослого населення в своїх дослідженнях приділяли увагу багато вітчизняних та зарубіжних науковців. Насамперед, активно працюють в даному напрямі такі вчені, як А. Гуржій, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Савченко, В. Скульська, О. Щербак, які досліджують проблеми сучасного стану професійної освіти та навчання. О. Аніщенко, І. Лікарчук, С. Нікітченко, Р. Гуревич розкривають педагогічні аспекти професійної підготовки населення. В. Процевський, Ю. Грицай досліджують питання адаптації професійної підготовки працівників до вимог сучасного ринку праці в Україні. В. Аніщенко, І. Заюков М. Костюченко, А. Казановський, Г. Лук'яненко, П. Лузан, Л. Мимрик, А. Михайличенко, Д. Паньков, В. Сердюк розкривають переваги новітніх технологій навчання, зокрема модульних, у підвищенні рівня якості результатів професійної освіти та навчання.

Дослідженню проблем підвищення рівня професійної підготовки та шляхів забезпечення якості конкурентоспроможності робочої сили присвячені роботи зарубіжних дослідників: Дж. Кейнса, Дж. Рассела, А. Маршала, П. Агіона, М. Портера, С. Постлезвейта, О. Олейнікової, П. Юцявичене та інших.

Водночас, багато питань практичного напрямку щодо забезпечення якісної професійної підготовки дорослого населення до кінця не розкриті, зокрема у питаннях нормативного забезпечення та застосування новітніх технологій навчання.

*Метою статті є* дослідження існуючого стану та проблем функціонування системи забезпечення якості результатів професійного навчання працівників, формування пропозицій щодо шляхів її удосконалення та підвищення якості професійної підготовки на виробництві, зокрема, за допомогою застосування модульної технології навчання.

*Вклад основного матеріалу.* Міжнародною організацією зі стандартизації ISO прийняте таке визначення якості: «Якість – сукупність характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені та передбачувані потреби» [2]. Тобто можна вважати, що якість результатів професійного навчання працівників в Україні – це задоволення вимог вітчизняного ринку праці, а саме, забезпечення виробництва працівниками з необхідним рівнем кваліфікації. Даний підхід кореспондується із європейським підходом щодо поняття якості професійної освіти і навчання, яка визначається конкретним змістом (контекстом) кваліфікаційних вимог, тобто визнається, що без чіткого визначення змісту, обсягів та рівня знань, умінь та навичок кваліфікованого робітника, важко давати визначення поняттю якості [3, с. 6].

У новому Законі про освіту від 05.09.2017 №2145-19, у п.29 ст.1 під якістю освіти розуміється «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором на надання освітніх послуг» [4]. Вказане визначення повною мірою відноситься до вимог щодо якості професійного навчання на виробництві та відповідає вказаному міжнародному визначенню якості.

На якість професійного навчання на виробництві впливає багато чинників, до яких спеціалісти відносять, зокрема недопущення формального присвоєння підприємствами кваліфікацій (кваліфікаційних розрядів) своїм працівникам без попереднього професійного навчання; кардинальне оновлення системи науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення, поширення інноваційних технологій навчання, зокрема впровадження модульного, дуального навчання, що має забезпечити високий рівень якості результату професійної освіти і навчання. Система професійної освіти та навчання має бути

гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб виробництва, надання послуг і кон'юнктури ринку праці та бути доступною для всіх категорій населення.

Виконання поставлених завдань неможливе без створення дієвої системи забезпечення якості результатів професійного навчання працівників в Україні.

Автори статті вважають, що зазначена система має охоплювати всі рівні та форми професійної освіти та навчання, спиратись на підтримку держави та громадськості та гарантувати досягнення працівниками високого рівня кваліфікації для насичення вітчизняного ринку праці, економічного і соціального розвитку держави.

Мета та складові системи забезпечення якості освіти передбачені ст.41 нового Закону «Про освіту». Згідно вказаної статті, метою розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні є: гарантування якості освіти; формування довіри суспільства до системи та закладів освіти, органів управління освітою; постійне та послідовне підвищення якості освіти; допомога закладам освіти та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти. Складовими частинами системи забезпечення якості освіти є:

- система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);
- система зовнішнього забезпечення якості освіти;
- система забезпечення якості в діяльності органів управління й установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти [4].

Автори вважають, що мета та складові системи забезпечення якості освіти повною мірою охоплюють і питання забезпечення якості професійного навчання працівників, як однієї з форм здобуття освіти. Однак забезпечення якості професійного навчання працівників має свою специфіку, яка пов'язана із навчанням дорослого населення.

Звичайно, якість результату професійного навчання працівників на виробництві залежить, насамперед, від якості навчального процесу, якості надання працівникам освітніх послуг – на рівні навчального закладу, підприємства, робочого місця. В свою чергу, досягнення характеристик якості, залежить від управління та функціонування *системи забезпечення якості результатів професійного навчання працівників, яка має* включати такі складові як: мету – досягнення певних цілей та завдань (забезпечення потреб ринку праці), інституції управління, незалежні органи оцінки результатів навчання, внутрішній та зовнішній контроль, затверджені державні стандарти, ефективні процедури та технології. Вона має забезпечуватись відповідною нормативно-правовою, матеріально-технічною базою, підготовленими педагогічними кадрами.

Однак, на сьогодні в Україні система забезпечення якості професійного навчання працівників ще повністю не сформована, через те, що:

- відсутні складові незалежного оцінювання якості результатів формального і неформального навчання та відсутній єдиний незалежний орган з оцінювання кваліфікацій, який зміг би перебрати на себе відповідні функції, усунувши можливості необ'єктивності через підпорядкованість Мінсоцполітики або МОН;
- відсутній окремий єдиний орган, який би координував роботу всіх надавачів освітніх послуг з професійно-технічної освіти і професійного навчання, що спричиняє нескоординованість, а тому відсутність уніфікації та прозорості при проведенні процедури оцінювання результатів навчання. Це в свою чергу, ставить під сумнів об'єктивність цієї процедури оцінювання та достовірність присвоєних кваліфікацій;
- відсутні професійні стандарти, затверджені на державному рівні, які мають встановлювати нормативні вимоги до кваліфікації робочої сили та до якості праці;
- застаріла нормативно-правова база, яка не повною мірою відповідає пріоритетам європейської політики щодо забезпечення якості професійної освіти та сучасним вимогам розвитку ринку праці.

Окремим складним питанням для України залишається прив'язка існуючих робітничих професій і кваліфікацій до кваліфікаційних рівнів Національної рамки кваліфікацій, яка має бути інструментом для забезпечення відповідальності навчальних закладів та підприємств за належну якість професійної освіти та навчання, засобом прозорості та доступності послідовного переходу до наступних кваліфікаційних рівнів для реалізації стратегічного напряму професійної освіти та навчання - навчання впродовж життя.

*Національна рамка кваліфікацій*, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341, впроваджується з метою введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців, забезпечення гармонізації норм законодавства в сфері освіти та соціально-трудових відносин; сприяння національному й міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці та містить опис 9 кваліфікаційних рівнів [5].

Інші завдання Європейської рамки кваліфікацій, пов'язані з доступом, трансфером (переходом), наступністю, в тому числі визнанням компетентностей, здобутих у результаті неформального/інформального навчання, в постанові не згадуються; не йдеться і про відповідальність навчальних закладів (провайдерів кваліфікацій) за якість (процес і результати) надаваних ними освітніх послуг, що є необхідною умовою забезпечення якості професійної підготовки громадян та потребують нагального вирішення.

Зазначеним питанням забезпечення якості професійної освіти та навчання приділено увагу у ряді нормативних документів. Зокрема, у *Середньостроковому плані пріоритетних дій Уряду до 2020 р.*, серед пріоритетних пакетів реформ зазначено проведення реформи освіти. Одним із завдань Уряду та метою цієї реформи визначена *модернізація професійно-технічної освіти, що сприятиме якісній підготовці конкурентоспроможних робітничих кадрів*, які здатні задовольнити вимоги сучасного ринку праці регіону, та рівному доступу до професійно-технічної освіти [6].

В Указі Президента України «*Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року*» від 25.06.2013 р. № 344/2013 за результатами аналізу сучасного стану національної системи освіти встановлено, що «сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а і здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян».

Одночасно у Національній стратегії вказані *основні проблеми*, які перешкоджають можливості забезпечити нову якість освіти, серед яких актуальними є зокрема, такі:

- недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці;
- недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики;
- недосконалість системи національного моніторингу та оцінювання якості освіти;
- повільне здійснення гуманізації, екологізації та інформатизації системи освіти, впровадження у навчально-виховний процес інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій;
- низький рівень фінансово-економічного, матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення навчальних закладів; слабка мотивація суспільства та бізнесу до інвестування освіти [7].

До цього необхідно додати, що нинішня система освіти і навчання в Україні характеризується фрагментованістю, спричиненою тим, що закладами професійної освіти управляють (з юридичної та фінансової точки зору) різні міністерства – переважно МОН та відповідні галузеві відомства; відносною незалежністю професійно-технічної та вищої освіти; недостатньою участю підприємств, особливо великих, у реалізації неперервного професійного навчання.

На сьогодні сучасний стан професійної підготовки працівників через вищезазначені проблеми є причиною незадоволення роботодавців. За даними МОН, «стан підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах викликає серйозні нарікання з боку роботодавців, що спричинено низьким рівнем адаптованості змісту і технологій професійної підготовки фахівців до інноваційних процесів, що відбуваються в економіці» [8]. Зазначена ситуація свідчить про існування протиріч між якістю робочої сили та вимогами роботодавців, між вимогами роботодавців до якості робочої сили і можливостями задоволення таких вимог, які на сьогодні лише загострюються у зв'язку із складною економічною ситуацією та проблемами фінансування професійного навчання.

Вказані проблеми мають бути в центрі уваги Національного агентства кваліфікацій, створення якого передбачено ст. 38 нового Закону Про освіту. Відповідно до закону, Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом, уповноваженим на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій, який, зокрема, забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності зацікавлених сторін у сфері кваліфікацій.

Також у новому Законі «Про освіту» передбачено створення структур, які забезпечуватимуть якість професійної підготовки. Згідно ст.34 п.9 такою структурою визнаються кваліфікаційні центри – «суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присудження та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій» [4].

Створення Національного агентства кваліфікацій та кваліфікаційних центрів – це суттєвий крок на шляху до формування системи забезпечення якості професійного навчання, яка у перспективі сприятиме зростанню рівня професійної підготовки громадян України, та вирішенню нагальних питань сьогодення.

Сучасна система професійного навчання кадрів на виробництві потребує модернізації, тому важливо вирішувати вищезазначені проблеми та питання забезпечення якості професійного навчання за допомогою впровадження інноваційних методів навчання, стійке функціонування та розвиток яких залежать від багатьох факторів та умов. У цьому контексті важливим є застосування особистісно-орієнтованих педагогічних технологій, сутнісними ознаками яких є навчання і виховання особистості з максимально можливою індивідуалізацією, створення умов для саморозвитку та самонавчання, осмисленого визначення своїх можливостей і життєвих цілей. Такий тип навчання ґрунтується на діалозі, моделюванні ситуацій вибору, вільному обміні думками, авансуванні успіху [9].

Однією з сучасних мобільних технологій розвитку професійного навчання на виробництві та розширення можливостей доступу до навчання осіб впродовж життя є *професійне навчання на модульній основі*. Ідея модульного підходу в освіті, з'явилася в кінці 60-х рр. у США й швидко розповсюдилася у вищих навчальних закладах та інститутах підвищення кваліфікації США, Англії, Німеччини та інших розвинених країнах.

Поняття «модуль» у педагогічній лексиці увів Дж. Рассел (J.Russel) у 1971 р., розвиваючи ідеї співвітчизника та основоположника модульного навчання С. Постлезвейта. Під цим поняттям він розумів навчальний пакет, який охоплює одну концептуальну одиницю навчального матеріалу. Тобто, за Расселом, *модуль – це автономна порція навчального матеріалу, найменша одиниця змісту навчання, якій відповідає певна тема конкретного курсу*. Роль пакета можуть відігравати науково-адаптовані програми зі змістовним і методичним забезпеченням для індивідуального навчання [10, с. 15].

Поява *модульного підходу* в освіті – спроба зменшити рівень дії протиріч, що виникають при використанні традиційних методів професійної підготовки, котрі базуються на предметній системі навчання, а саме: спрямованість професійної підготовки на одержання професії взагалі, а не на виконання конкретної роботи, що перешкоджає працевлаштуванню випускників ПТНЗ; негнучкість професійної підготовки стосовно вимог конкретних підприємств, фірм, виробництв і технологічних процесів; відсутність урахування індивідуальних особливостей учнів, які оволодівають професією [10, с. 21].

Згідно досліджень вчених, саме модульна технологія професійного навчання, яка заснована на концепції Міжнародної Організації Праці «*Модулі трудових навичок*», спрямована на підвищення якості навчання робітників та фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці. Крім того, модульне навчання дозволяє в 2-2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання [11].

Технологія розробки змісту професійного навчання за модульною методикою дозволяє визначити раціональний обсяг теоретичної підготовки з урахуванням об'єктивної оцінки попиту на працівників і необхідної оперативності їх підготовки [12].

*Застосування модульних технологій має численні переваги*. Підвищується якість, швидкість, гнучкість та мобільність навчання працівника, враховуються раніше накопичені знання та професійні навички, забезпечується мотивованість, адресність, безперервність професійного навчання [13]. Практичне застосування модульної системи навчання дозволило виявити наступні її переваги у порівнянні із традиційною предметною системою навчання (Табл.1).

Таблиця 1.

## Порівняльний аналіз предметної й модульної системи навчання

Оцінюваний параметр	Предметна система навчання	Модульна система навчання
Відображення сучасної домінуючої тенденції – інтеграція наук (наукових знань)	Відображає слабо, так як базується на протилежній тенденції – диференціації наук	Відображає сильно, так як базується на системі наукових знань й інтеграції змісту предметів
Міжнаукові зв'язки, зв'язки «наука – техніка – виробництво»	Відображає слабо і визиває необхідність введення міжпредметних зв'язків	Відображає сильно і формується на них, міжпредметні зв'язки стають внутрішньопредметними й внутрішньокурсними
Адаптація до ринкової економіки	Практично не адаптована	Максимально адаптована
Характер системи навчання	Жорстка, закрита	Гнучка, відкрита
Потоки навчальної інформації	Диференційовані	Інтегровані, системні
Можливості реалізації ступеневого (рівневого) навчання	Утруднені	Реалізуються успішно
Затрати часу на навчання	Надлишкові	Раціональні
Спрямованість системи навчання на учнів	На учнів спрямована слабо	Максимально спрямована на учнів
Оцінка рівня професійної підготовки	Підсумкова оцінка в кінці строку навчання	Поетапна оцінка при закінченні вивчення окремих дидактичних елементів

Джерело: [10, с. 57].

Внаслідок зазначених переваг дослідники вважають, що за допомогою модулів трудових навичок (МТН) найкращим чином забезпечується одне з головних завдань сучасної професійної освіти – *безперервне професійне навчання (навчання впродовж усього життя)*. Ця технологія професійного навчання має також значну ефективність у фрагментарному підвищенні кваліфікації виробничого персоналу підприємств [14, с. 164].

В Україні впровадження модульної технології відбулося у 1997 -2005 рр. в рамках Проекту Програми Розвитку ООН (ПРООН) та МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних» (UKR/99/006-007). Його позитивні результати стали корисними для вищих, професійно-технічних закладів і підприємств різних форм власності, здійснюючих професійне навчання, підготовку на виробництві та підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Фінансову підтримку Проекту надали Уряд Швейцарії, МОП та Україна [15].

Результатом даного проекту в Україні стало формування нормативно-правової бази та розгалуженої інфраструктури впровадження модульного навчання в сферу професійної перепідготовки безробітних та підвищення кваліфікації робітничих кадрів безпосередньо на виробництві. В рамках реалізації зазначеного проекту, в Україні були створені координаційні ради в кожній області по впровадженню модульного навчання, а також був створений Український міжгалузевий центр модульного навчання (УМЦМН) та регіональні центри модульного навчання в регіонах. Проте механізм фінансування та функціонування обласних центрів до кінця не був опрацьований. Лише три області в Україні в певній мірі реалізували зазначену концепцію [16]. На даний час державна служба зайнятості у проекті програми розвитку ООН та МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних» участі не бере у зв'язку з його завершенням та реорганізацією об'єктів інфраструктури.

На сьогодні найбільш доцільно застосовувати модульне професійне навчання при проведенні професійного навчання економічно активного населення, незайнятого населення; підготовки підприємців з метою сприяння розвитку малого бізнесу, підприємництва і самозайнятості; незахищених верств населення (жінки з дітьми, молодь, військовослужбовці, звільнені в запас, інваліди); підготовки персоналу на виробництві тощо.

Однак поширення професійного навчання за модульною технологією обмежується рядом проблем, до яких належать, зокрема: трудомісткість і складність розробки навчально-програмної документації й змісту дидактичних модулів; а також методів і технологій навчання на їх основі; необхідність фінансових витрат на тиражування дидактичних модулів і на створення (розширення) матеріально-технічного забезпечення виробничого навчання за модульним принципом тощо [10, с. 57]. Необхідним фактором сталого розвитку професійного модульного навчання персоналу на виробництві є забезпечення його відповідною правовою базою.

Але на сьогодні можливості використання модульної технології навчання є обмеженими - внаслідок застарілої нормативно-правової бази, яка не повною мірою відповідає пріоритетам європейської політики щодо забезпечення якості професійної освіти та сучасним вимогам розвитку ринку праці.

Так, дія *Положення про організацію професійного навчання безробітного населення за модульною системою* поширюється лише на професійне навчання безробітних за робітничими професіями, а також посилається на застарілу Програму зайнятості населення на 1997-2000 роки, схвалену постановою Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1996 р. N 1591, яка втратила свою актуальність, та документи, які втратили свою чинність (Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, затверджене наказом Мінпраці та соціальної політики України та МОН України від 13.02.2001 №53/59) [17].

Сфера використання *Положення Про впровадження відкритого професійно-технічного навчання на основі модульної технології* також обмежена, оскільки цей документ розроблявся лише з метою визначення порядку організації навчального процесу з *експериментального* впровадження відкритого професійно-технічного навчання у базових (спеціально відібраних для експерименту) навчальних закладах [18]. Окрім того, цей документ посилається на застарілі нормативно-правові акти, такі як: *«Державна програма зайнятості населення на 2001-2004 роки»*, затверджена Законом України від 7 березня 2002 року N 3076-III та інші нормативні документи, що втратили чинність.

У даний час розробляються заходи, спрямовані на оновлення документації, пов'язаної із впровадженням модульної технології у професійне навчання з орієнтацією на міжнародні стандарти якості. Так, згідно п.14 Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 1077-р., передбачено розроблення та затвердження *нового положення про професійне навчання за модульними навчальними програмами* [19]. Це пов'язано із потребою більш широкого застосування даної технології в навчальних закладах та на підприємствах. Необхідно створювати можливості навчання за модульною технологією для усіх категорій населення без будь-яких обмежень впродовж всього життя, з метою реалізації концепції безперервної освіти в Україні.

Важливість розробки нового документа та впровадження модульної технології обумовлена зацікавленістю навчальних закладів та роботодавців у її використанні для професійної підготовки працівників.

Для використання модульної технології у професійному навчанні працівників та вивчення думки щодо її поширення в Україні, Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості у 2017 році, було проведено анкетування керівників 365 українських підприємств різних форм власності (крім тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції). З опитаних підприємств за розмірами було: великих – 147 (або 40%), середніх підприємств – 124 (або 34%), малих – 94 (або 26%). За формами власності в обстеженні взяли участь: 249 приватних підприємств (або 68%), 67 державних підприємств (або 19%) та 49 підприємств (або 13%), які належать до комунальної власності.

Результати опитування респондентів (в особі керівників підприємств або керівників відділів управління персоналу) свідчать про наступне.

На питання анкети «*Чи використовуються модульні технології при проведенні професійного навчання на їх підприємствах*», надали відповідь 78,4% респондентів (286 із 365 підприємств). Із них: повністю використовують модульні технології 13,3% респондентів, частково – 15%, не використовують – 73,1%.

Попри інтерес деяких роботодавців до модульних технологій навчання, більшість респондентів все ще не готова до їх використання. 31,6% (66 опитаних) вказали на причини виникнення такої ситуації: відсутність потреби у навчанні за модульними технологіями, недосконалість нормативно-правової бази щодо порядку застосування модульних програм для професійного навчання на виробництві, відсутність досвіду навчання із використанням модульних технологій, недосконалість матеріально-технічного забезпечення та недостатність фінансування. Також результати обстеження свідчать, що для професій, які передбачають виконання робіт із підвищеною небезпекою, використання модульних технологій навчання неможливе, адже робітнику необхідно знати в повному обсязі процес виконання робіт за його професією.

При анкетуванні роботодавців вказали професії (назву та код за ДК 003:2010) та кількість працівників, які на підприємствах повністю навчаються за модульними технологіями. Необхідно відмітити, що найбільш активно роботодавці використовують модульні технології для навчання працівників за професіями 5 («Працівники сфери торгівлі та послуг»), 7 («Кваліфіковані робітники з інструментом») та 8 («Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин») груп Класифікатора професій.

*Як свідчать результати обстеження, найбільше роботодавці зацікавлені у професійному навчанні працівників, професії яких належать до 7, та 8 груп Класифікатора професій, тобто працівників, які є кваліфікованими робітниками з інструментом чи здійснюють експлуатацію та контролювання роботи технологічного устаткування. Також багато уваги вони приділяють навчанню працівників, професії яких належать до 5 і 9 груп Класифікатора (відповідно, це професії сфери торгівлі та послуг, а також найпростіші професії).*

Необхідно відмітити, що деякі підприємства, які не здійснювали модульне навчання у 2016 році, планують його впровадження в майбутньому і вже почали розробку модульних програм для професійного навчання своїх працівників. Навчання за модульними технологіями, на думку респондентів, забезпечує більш якісну професійну підготовку та можливість поглибленого вивчення окремих технологічних операцій; індивідуальний підхід до освоєння трудових навичок особистістю; можливість здійснення самонавчання учнів, слухачів; розвиток логічного мислення та самоконтролю; практичну цільову спрямованість та логічну послідовність змісту навчання, гнучкість і варіативність навчальних планів та програм; підвищення мотиваційної активності, відповідальності учнів, слухачів тощо.

Однак можливості більш широкого застосування даної технології обмежені через застарілі нормативно правові документи, які регламентують проведення навчання за модульною технологією. Для запровадження модульної технології навчання на підприємствах роботодавці пропонують внести ряд змін та доповнень до чинної нормативно-правової бази. Респонденти вважають, що для удосконалення *Положення про впровадження відкритого професійно-технічного навчання на основі модульної технології* [18], затвердженого спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки від 09.04.2002 № 187/243, необхідно уточнити та конкретизувати принципи та форми, які застосовуються під час навчання на основі модульної технології, способи оцінки результатів навчання за кожним модулем з урахуванням сучасних вимог. Зазначене положення має забезпечити доступність програм професійного навчання на основі модульної технології для підприємств та здійснення фінансування відкритого професійно-технічного навчання тільки за рахунок державних коштів.

З метою удосконалення *Положення про організацію професійного навчання безробітного населення за модульною системою* [17], затвердженого спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти України від 08.07.1999 № 113/247, на думку роботодавців необхідно розширити повноваження Державного центру зайнятості в розробці нормативно-правових актів щодо впровадження модульної системи навчання безробітних (п.3.3); забезпечити проведення навчання викладачів психолого-педагогічному мінімуму за кошти ДЦЗ, тощо.

Окрім вказаних доповнень до нормативно-правової бази, з метою удосконалення системи забезпечення якості результатів професійного навчання на виробництві, підприємства надають також ряд пропозицій з інших питань організації та управління навчальним процесом. Зокрема, найчастіше респонденти пропонують удосконалити існуючий порядок формування державного замовлення з

підготовки робітничих кадрів; створити єдину систему державного управління з професійної підготовки працівників; удосконалити фінансове забезпечення професійного навчання працівників та розробити механізм стимулювання роботодавців до підвищення кваліфікації робітничих кадрів, наприклад надання дотацій та пільгового оподаткування для посилення їх зацікавленості у проведенні професійного навчання.

Проведене опитування на підприємствах засвідчило зацікавленість роботодавців у проведенні професійного навчання для підвищення рівня кваліфікації власного персоналу та допомогло з'ясувати їх точку зору на окремі аспекти удосконалення навчального процесу на виробництві, що є важливим при розробці нових підходів до розвитку системи забезпечення якості професійного навчання.

*Висновки та пропозиції.* Згідно аналізу наукових досліджень спеціалістів, автори вважають питання підвищення якості результатів професійної освіти та навчання центральною проблемою реформування освіти. Це потребує створення та дієвого функціонування системи забезпечення якості результатів професійного навчання для насичення вітчизняного ринку праці працівниками, які здатні ефективно вирішувати професійні і життєві завдання та бути суб'єктом професійного розвитку.

Система забезпечення якості результатів професійного навчання, на думку авторів, має включати розвинуті інституції управління, незалежні органи оцінки результатів навчання, внутрішній та зовнішній контроль, затверджені державні стандарти, ефективні процедури та технології, діяльність якої має гарантувати повне забезпечення потреб ринку праці.

Вказана система в Україні ще повністю не сформована, зокрема, відсутні складові незалежного оцінювання якості результатів формального і неформального навчання, відсутній єдиний незалежний орган з оцінювання кваліфікацій, через що якість професійної підготовки не задовольняє вимоги вітчизняного ринку праці.

Наразі державою проводиться робота щодо створення системи забезпечення якості освіти, ряду структур, таких як Національне агентство кваліфікацій та кваліфікаційних центрів, що передбачено новим Законом «Про освіту». Це є позитивним кроком до забезпечення вітчизняного ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами.

Для підвищення якості професійного навчання на виробництві суттєве значення має впровадження новітніх технологій навчання, зокрема модульних, які забезпечують якість навчання через використання індивідуальний підходу до освоєння трудових навичок.

Впровадження навчання на основі модульної технології на вітчизняних підприємствах, в установах та організаціях сприятиме забезпеченню відповідності системи професійного навчання персоналу в Україні європейським стандартам і дозволить створити сприятливі умови для посилення мотивації працівників до підвищення власного професійного рівня, зростання легальної, продуктивної зайнятості, та посилити конкурентоспроможність економіки України внаслідок зростання конкурентоспроможності і компетентності економічно активного населення.

## Література:

1. Ничкало Н., В.Тименко. Українська професійна освіта в умовах європейської інтеграції: суперечності і перспективи розвитку/ Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 7, 19 квітня 2016 р.), Т. 1. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2016. – 177 с.
2. Концепція якості освіти [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ru.osvita.ua/school/method/1342>.
3. Піотровські М. Й. Забезпечення якості професійної освіти і навчання (досвід країн Європейського Союзу) / Інформаційно-рекомендаційні матеріали / М. Й. Піотровські. – Київ: Геопринт, 2009. – 88 с.
4. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-19 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
5. Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою КМУ України від 23 листопада 2011 р. № 1341, [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

6. Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=249629697](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697)
7. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.2013 р. № 344/2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
8. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 № 298 «Про проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/3825>
9. Василенко О. Формування професійної компетентності працівників в умовах навчання на виробництві [Електронний ресурс] / О. Василенко // Професійне становлення особистості – 2013. – №2. – С. 192–199. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.khnu.km.ua/root/kaf/tmtpn/res/%E2%84%96%20%20%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%8C%202013.pdf>
10. Костюченко М. П., Паньков Д. В., Організація модульного навчання в професійно-технічних навчальних закладах: управлінський аспект: Навчально-методичний посібник. – Донецьк: ДПО ІПП, 2005. – 100 с.
11. Єльнікова Г. Модернізація професійного навчання персоналу в ринкових умовах / Галина Єльнікова. // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.] – К.: ІПТО НАПН України. – 2012. – Вип. 2. – С. 16–24.
12. Михайличенко А. М. Концепція модульної системи професійного навчання (за методикою Міжнародної Організації Праці) / Навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] / А. М. Михайличенко // Харків, УПА. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: [http://library.uipa.edu.ua/library/BD/VidannaKaf/6/3/Kons\\_modulnogo\\_obuch/1.htm](http://library.uipa.edu.ua/library/BD/VidannaKaf/6/3/Kons_modulnogo_obuch/1.htm)
13. Сердюк В. Р. Професійна підготовка висококваліфікованих трудових кадрів для будівельної галузі [Електронний ресурс] / В. Р. Сердюк, Н. Г. Білецька // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2013. – №4. – С. 133–139. – Режим доступу до ресурсу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgiibin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/vvpi\\_2013\\_4\\_28.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgiibin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vvpi_2013_4_28.pdf)
14. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська ; за наук. ред. В. О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 251 с.
15. Модульна система професійного навчання: концепція, методика, особливості впровадження: навч.- метод. посіб. для працівників системи проф.-техн. освіти та служби зайнятості / Державний центр зайнятості України / упоряд.: А. В. Плохій, А. В. Казановський. – К.: Видавничий центр КТ «Київська нотна фабрика», 2000. – 284 с.
16. Коваль Н. О. Альтернативні методи управління професійної підготовки трудових ресурсів [Електронний ресурс] / Н. О. Коваль – Режим доступу до ресурсу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=9068>
17. Положення про організацію професійного навчання безробітного населення за модульною системою, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України від 08.07.1999 № 113/247 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0528-99>
18. Положення Про впровадження відкритого професійно-технічного навчання на основі модульної технології, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України від 09.04.2002 №187/243 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0398-02>
19. План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 1077-р [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80/page>