

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.7.4>

## CENTRA KWALIFIKACJI JAKO NOWOCZESNY MECHANIZM OCENY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH I EFEKTYWNEGO WYKORZYSTANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO

**Olexandr Nazarkin**

*kandydat nauk pedagogicznych, profesor nadzwyczajny, profesor nadzwyczajny Katedry Inżynierii Mechanicznej, Transportu i Spawalnictwa  
Ukraińska Akademia Inżynieryjno-Pedagogiczna (Charków, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0003-1384-749X  
nazarkinmpn@gmail.com*

**Oleg Podoylak**

*kandydat nauk technicznych, profesor nadzwyczajny,  
kierownik katedry budowy maszyn, transportu i spawalnictwa  
Ukraińska Akademia Inżynieryjno-Pedagogiczna (Charków, Ukraina)  
ORCID ID: 0000-0002-1477-8548  
podoliak15os@gmail.com*

**Adnotacja.** Przeprowadzono analizę stanu i problemów wdrażania i funkcjonowania systemu ośrodków kwalifikacji (KC) na Ukrainie. W badaniach zastosowano analizę, uogólnienie, metodę matematyczno-statystyczną, graficzną i podejście systematyczne. Obiektem badań były: ramy regulacyjne, standardy zawodowe, publikacje naukowe, rejestr kwalifikacji. Przeprowadzono analizę rynku usług potwierdzania kwalifikacji zawodowych w podziale na obszary i terytorialnie. Ustalono, że na Ukrainie jako całości, a w szczególności w obwodzie charkowskim, liczba CC nie odpowiada obiektywnemu zapotrzebowaniu na tego typu usługi. Udowodniono celowość utworzenia ośrodka w oparciu o kwalifikacje zawodowe „spawacza elektrycznego spawania ręcznego” i „tokarza”. Przeprowadzono analizę regulacji regulacyjno-prawnych dotyczących procedury tworzenia i akredytacji CC oraz zapewnienia ich skutecznego funkcjonowania. Opisano procedurę i zaproponowano algorytm otwierania CC.

Wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji (KSS) w nowoczesnych warunkach stwarza szansę dla specjalistów, którzy posiadają odpowiednie doświadczenie i wiedzę, ale nie posiadają dyplomu, na potwierdzenie swoich kwalifikacji zawodowych i zdobycie pracy, a dla państwa, w formę pracodawców, jak najefektywniejsze wykorzystanie kapitału ludzkiego w oparciu o ocenę kompetencji zawodowych przez ośrodki kwalifikacji.

**Słowa kluczowe:** ośrodek kwalifikacji, krajowy system kwalifikacji, standardy zawodowe, wyniki szkoleń, kwalifikacje zawodowe.

## QUALIFICATION CENTERS AS A MODERN MECHANISM FOR ASSESSING PROFESSIONAL COMPETENCE AND EFFICIENT USE OF HUMAN CAPITAL

**Olexandr Nazarkin**

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor of Mechanical Engineering, Transport & Welding Department  
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (Kharkiv, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0003-1384-749X  
nazarkinmpn@gmail.com*

**Oleg Podoylak**

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,  
Head of Mechanical Engineering, Transport & Welding Department  
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (Kharkiv, Ukraine)  
ORCID ID: 0000-0002-1477-8548  
podoliak15os@gmail.com*

**Abstract.** An analysis of the state and problems of the implementation and functioning of the system of qualification centers (QC) in Ukraine was carried out. Analysis, generalization, mathematical-statistical, graphic method, systematic approach were used in the research. The objects of the research were: regulatory framework, professional standards, scientific publications, register of qualifications. An analysis of the market of services for the confirmation of professional qualifications by direction and by territory was carried out. It was established that in Ukraine as a whole and in the Kharkiv region in particular, the number of QCs does not meet the objective need for such services. The expediency of creating a center based on the professional qualifications of «electric welder of manual welding» and «turner» has been

substantiated. An analysis of the regulatory and legal regulation of the procedure for the creation and accreditation of QCs and ensuring their effective functioning has been carried out. The procedure is described and the algorithm for opening the QC is proposed.

The implementation of the National System of Qualifications in modern conditions provides an opportunity for specialists who have relevant experience and knowledge, but do not have a diploma, to confirm their professional qualifications and get a job, and for the state, in the form of employers, to use human capital most effectively based on the assessment of professional competence by qualification centers.

**Key words:** qualification center, engineering and pedagogical education, national qualification system, professional standards, learning outcomes, professional qualification.

## КВАЛІФІКАЦІЙНІ ЦЕНТРИ ЯК СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

**Олександр Назаркін**

*кандидат педагогічних наук, доцент*

*доцент кафедри машинобудування, транспорту і зварювання  
Української інженерно-педагогічної академії (Харків, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0003-1384-749X*

*nazarkinprn@gmail.com*

**Олег Подоляк**

*кандидат технічних наук, доцент*

*завідувач кафедри машинобудування, транспорту і зварювання  
Української інженерно-педагогічної академії (Харків, Україна)*

*ORCID ID: 0000-0002-1477-8548*

*podoliak15os@gmail.com*

**Анотація.** Проведено аналіз стану і проблем впровадження та функціонування системи кваліфікаційних центрів (КЦ) в Україні. У дослідженні використані аналіз, узагальнення, математико-статистичний, графічний метод, системний підхід. Об'єктами дослідження були: нормативно-правова база, професійні стандарти, наукові публікації, реєстр кваліфікацій. Здійснено аналіз ринку послуг щодо підтвердження професійних кваліфікацій за напрямками та за територіальним принципом. Встановлено, що в Україні в цілому та в Харківському регіоні зокрема кількість КЦ не забезпечує об'єктивну потребу у таких послугах. Обґрунтовано доцільність створення КЦ за професійними кваліфікаціями «електрозварник ручного зварювання» та «токаря». Проведено аналіз нормативно-правового регулювання процедури створення і акредитації КЦ і забезпечення їхнього ефективного функціонування. Описано процедуру та запропоновано алгоритм відкриття КЦ.

Впровадження Національної системи кваліфікацій (НСК) в сучасних умовах надає можливість фахівцям, які мають відповідний досвід і знання, але не мають диплома, підтвердити професійну кваліфікацію та працевлаштуватися, а державі в особі роботодавців найбільш ефективно використовувати людський капітал на основі оцінки професійної компетентності кваліфікаційними центрами.

**Ключові слова:** кваліфікаційний центр, національна система кваліфікацій, професійні стандарти, результати навчання, професійна кваліфікація.

У сучасних надзвичайно складних соціально-економічних умовах в Україні, обумовлених дефіцитом професійних кадрів у зв'язку з воєнними діями, міграційними процесами, технологічними змінами для підтримки та розвитку економічного потенціалу та відновлення країни в цілому та окремих регіонів зокрема актуалізується проблема ефективного використання людського капіталу та його належного оцінювання.

Створенню адекватної системи оцінювання професійної компетентності відповідно до сучасних вимог ринку праці сприяло впровадження системи кваліфікацій. Європейську систему кваліфікацій, оформлену у вигляді відповідних Рекомендацій, було прийнято Радою ЄС у 2008 р. (Ковтунець, 2022). В Україні перші напрацювання у цьому напрямку було зроблено у 2010 р., тоді було запропоновано першу редакцію проекту закону «Про Національну систему кваліфікацій» (законопроект № 4843 від 19.05.2010 р.). Зважаючи на актуальність окресленої проблеми, ці питання постійно перебували у зоні особливої уваги науковців і практиків, у зв'язку з реформуванням системи вищої освіти точилися дискусії у науково-освітніх колах і стосовно визнання результатів неформальної та інформальної освіти, а також отриманої за кордоном. Було декілька спроб розробки відповідних нормативно-правових актів (це, зокрема, проекти закону «Про Національну систему кваліфікацій» № 7215 від 05.10.2010 р.; №8726 від 30.06.2011 р.; № 3859 від 16.07.2020 р.; проект стратегії розвитку національної системи кваліфікацій, запропонований інститутом професійних кваліфікацій у 2013 р. тощо). Врешті-решт втілюватися в життя ці ідеї почали нещодавно – лише у 2021 р. у зв'язку з необхідністю вжиття відповідних заходів щодо інтеграції у світовий науково-освітній простір, створення сумісності європейської та української системи кваліфікацій (Стратегія, 2022). Для зменшення

дефіциту кваліфікованих кадрів за певними напрямками у 2021 р. уряд затвердив порядок присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами (КЦ). Також було ініційовано розробку професійних стандартів (ПС), які враховують актуальні вимоги робочого місця, є основою для прийому на роботу, оцінки, навчання, переміщення, оплати праці, підготовки посадових інструкцій, дають можливість відкривати нові професії, включають опис повних/часткових професійних кваліфікацій. Разом з тим, ПС виступають основою для розробки освітніх стандартів і програм модульного навчання за трудовими функціями, а не за навчальними дисциплінами (освітніми компонентами). Виходячи з вимог роботодавців щодо професійних компетентностей визначаються цільові результати навчання (РН) – знання, уміння та навички тощо. Отже, в контексті вимог сьогодення тільки за рахунок спільних дій (англ. joint action) представників системи підготовки кадрів зі стейкхолдерами можливі розвиток людського капіталу, його адекватне оцінювання та раціональне використання (Ковтунець, 2020; Посібник, 2021; Семигіна, 2021).

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 01.04.2022 р. № 2179 було внесено відповідні зміни до Кодексу законів про працю, Законів України «Про оплату праці», «Про освіту» та «Про зайнятість населення», зокрема щодо визначення понять повної та часткової професійної кваліфікації; встановлення пріоритетності ПС над кваліфікаційними характеристиками; окремих питань розроблення, затвердження та введення в дію ПС; створення та ведення Реєстру видів занять (професій) та кваліфікацій; діяльності Галузевих рад з розроблення ПС тощо.

Відповідно до чинного законодавства України кваліфікацією вважають визнану уповноваженим суб'єктом і засвідчену відповідним документом стандартизовану сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання). Кваліфікації за змістом класифікуються на освітні та професійні, за обсягом – на повні та часткові.

Міжнародна стандартна класифікація професій (англ. International Standard Classification of Occupations – ISCO) виділяє категорії «робота», «заняття» і «кваліфікація». Так, робота (англ. job) – це сукупність завдань та обов'язків, що виконуються, або мають бути виконані однією особою»; заняття (англ. occupation) – сукупність робіт, що характеризуються високим ступенем подібності при виконанні головних завдань і обов'язків на робочому місці; кваліфікація (англ. skill) – здатність працівника виконувати конкретні завдання й обов'язки в межах конкретної роботи (ISCO, 2023). При цьому для розподілу занять за групами використовують два параметри: рівень кваліфікації (англ. skill level) – показник складності, обсягу завдань та обов'язків, що виконуються у рамках певного заняття та кваліфікаційна спеціалізація (англ. skill specialization), яка враховує галузь знань, необхідні матеріали, інструменти і машини, а також види товарів і послуг, які надаються (Пуховська, 2014).

Співвідношення взаємопов'язаних термінів: «skill», «qualification», «competence» відповідно до Термінології європейської політики у сфері освіти та навчання можна представити таким чином (рис. 1) (Terminology, 2014).

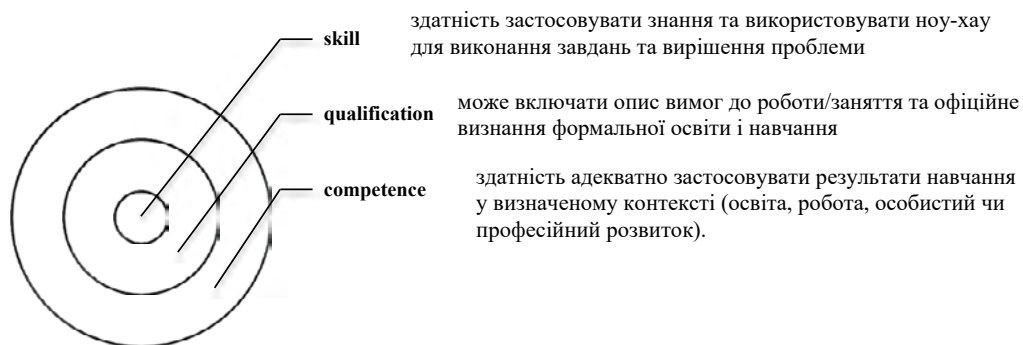


Рис. 1. Співвідношення категорій «skill» – «qualification» – «competence»

Варто зауважити, що результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти (самоосвіти). Основною проблемою забезпечення якості підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці та міжнародних інституцій є неузгодженість освітніх і професійних стандартів.

Аналіз свідчить, що ринок освітніх послуг доволі розвинутий. Наразі українці мають широкі можливості одержати професійно необхідні знання, навички та уміння не тільки у класичному освітньому закладі (у т.ч. за кордоном). Наразі у всьому світі, зокрема й в Україні, стрімко розвивається ринок неформальної та інформальної освіти, який дає змогу швидко здобути необхідні навички на короткотермінових курсах (зокрема, дистанційних), майстер-класах, вебінарах тощо. Водночас для офіційного працевлаштування часто потрібне формальне підтвердження освіти та наявність відповідного диплома. Чимало роботодавців організують навчання на виробництві, безпосередньо на робочих місцях. Результати такого навчання потребують належного документального підтвердження і визнання державою.

У зв'язку з динамічними змінами на глобальному ринку праці професійну освіту нині здобувають не лише випускники шкіл, але й дорослі. Змінами до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» передбачено, що здобувати другу освіту за іншою професією можна безоплатно за наявності вільних місць у закладах освіти. Разом з тим, розпочати повторне навчання можна не раніше, ніж за 3 роки після отримання попередньої професії. Законом також передбачена можливість здобуття часткових кваліфікацій (Закон України № 2312-ІХ). Особливо це актуально у тому випадку, коли фахівець уже працює за певним напрямом і потребує підвищення кваліфікації, опанування нових знань або ж перекваліфікації.

Дієвим механізмом є створення кваліфікаційних центрів, які дозволяють оперативно підтвердити професійні кваліфікації, отримані за межами освітніх закладів, зокрема, на виробництві. В умовах війни відкриття КЦ є особливо важливим і затребуваним для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, оскільки допомагає у працевлаштуванні.

Наразі формально підтвердити свої професійні навички незалежно від способу їх здобуття (у освітньому закладі, на виробництві чи після проходження курсів) можна саме у КЦ, які створюються на базі закладу професійної освіти чи підприємства певного напрямку. У КЦ також можна підтвердити професійну кваліфікацію, здобуту за кордоном. Основні переваги процедури підтвердження кваліфікації – прозорість і швидкість.

На виконання плану заходів із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2027 року (затв. розпорядженням КМУ від 29.04.2020 р. № 508) Наказом МОН України від 22.04.2021 р. № 452 було затверджено Типове положення про кваліфікаційний центр. КЦ може здійснювати свою діяльність як юридична особа, як відокремлений підрозділ юридичної особи або фізична особа-підприємець (Типове положення, 2021).

Відповідно до покладених на нього завдань КЦ виконує такі функції:

1) розробляє та впроваджує процедури оцінювання та визнання РН, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій, які дають змогу оцінити РН, здобути шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, запобігти недоброчесності, необгрунтованим або помилковим рішенням під час оцінювання, забезпечують неупередженість, відповідають політиці рівних можливостей і не містять привілеїв чи обмежень за будь-якими ознаками;

2) забезпечує оприлюднення інформації про умови та процедури оцінювання, про ПС і вимоги до оцінювання РН, порядок визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

3) розробляє КОМ, необхідні для проведення процедур оцінювання;

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

5) забезпечує належну кількість і кваліфікацію оцінювачів;

6) забезпечує захист інформації про КОМ, персональні дані здобувачів професійних кваліфікацій та оцінювачів від несанкціонованого доступу;

7) проводить процедури оцінювання здобувачів професійних кваліфікацій;

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

9) забезпечує право на оскарження результатів оцінювання;

10) здійснює визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах, та видає підтверджувальні документи;

11) подає НАК відомості про присвоєні/підтвержені професійні кваліфікації для їх внесення до Реєстру кваліфікацій;

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

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

Перші КЦ були створені роботодавцями на базі металургійних підприємств у Запоріжжі, Кривому Розі, м. Кам'янському Дніпропетровської області. За даними МОН України, станом на квітень 2023 р. в Україні функціонувало 13 КЦ, з них 12 – на базі закладів профтехосвіти. Присвоїти/підтвердити професійні кваліфікації можна було за 8 професіями: кухар, кондитер, електрогазозварник, електрозварник ручного зварювання, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, майстер з пошиття одягу, майстер ресторанного обслуговування, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, токар. Станом на грудень таких центрів – 32. Перелік професійних кваліфікацій розширився за рахунок таких позицій як «майстер з монтажу та обслуговування систем відновлювальної енергетики», «практичний психолог», «соціальний працівник», «розробник систем захисту інформації», «адміністратор мереж і систем», «електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування», «машиніст крана (кранівник)», «стропальник», «майстер готельного обслуговування», «перукар», «косметик», «манікюрник», «педикюрник», «масажист». Детальну інформацію про КЦ та отримані у них сертифікати можна знайти в Реєстрі кваліфікацій на сайті Національного агентства кваліфікацій (НАК, Реєстр кваліфікацій, 2023).

Відповідно до чинного законодавства створювати КЦ можуть роботодавці, бізнес-асоціації, заклади освіти та інші юридичні особи. Залучення до процесу підтвердження професійних кваліфікацій як фахівців з освітнього сектору, так і зі сфери бізнесу дасть змогу збалансувати оцінювання кваліфікацій. На базі закладу можна здобути теоретичну підготовку, а практику апробувати на виробництві. До того ж навчальна установа має чіткий інструментарій для оцінювання. Такий симбіоз є взаємовигідним і надає можливість розвитку. У закладах освіти, де функціонують навчально-практичні центри і є сучасне обладнання, фахівці можуть підвищувати кваліфікацію, надалі підтверджувати її відповідними документами.

Постановою КМУ «Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів» від 22.09.2021 р. № 986 затверджено Порядок, який визначає основні засади та механізм проведення процедури акредитації, згідно з яким заявник, його структурний або відокремлений підрозділ набуває статусу КЦ з дати прийняття НАК рішення про акредитацію. Акредитований КЦ має право здійснювати оцінювання і визнання РН здобувачів, зокрема здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації, видавати здобувачам відповідні сертифікати згідно з Порядком присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами (затв. постановою КМУ від 15.09.2021 р. № 956), визнавати в Україні професійну кваліфікацію, здобуту в іншій країні, видавати сертифікати про визнання професійної кваліфікації відповідно до Порядку визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах (затв. постановою КМУ від 2.06.2021 р. № 576).

Заявник, його структурний або відокремлений підрозділ проходить процедуру акредитації за професійними кваліфікаціями (набором трудових функцій), що визначені професійними стандартами. Ці стандарти мають бути розроблені та затверджені у визначеному порядку (постанова КМУ від 31.05.2017 р. № 373), а також оприлюднені відповідно до Положення про Реєстр кваліфікацій (постанова КМУ від 16.06.2021 р. № 620). Процедура акредитації проводиться за однією або декількома професійними кваліфікаціями, що віднесені до однієї секції видів економічної діяльності.

Для набуття статусу КЦ необхідне проведення експертизи щодо відповідності закладу усім наведеним нижче критеріям:

- наявність у статуті положень про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням КЦ;
- відповідність кваліфікації осіб, які залучаються як оцінювачі на підставі трудового або цивільно-правового договору (по два оцінювачі на одну професійну кваліфікацію);
- наявність затвердженої процедури присвоєння/підтвердження;
- наявність контролюючо-оцінювальних матеріалів (КОМ);
- наявність належної матеріально-технічної бази для здійснення процедур оцінювання;
- наявність веб-сайта для розміщення інформації про КЦ, відповідні професійні кваліфікації та процедуру присвоєння/підтвердження.

У разі ухвалення рішення про акредитацію КЦ отримує цифровий сертифікат окремо за кожною професійною кваліфікацією і НАК включає КЦ до Реєстру кваліфікацій відповідно до встановленого порядку. Термін дії сертифікату – п'ять років. Процедура акредитації є прозорою – НАК оприлюднює на офіційному сайті усі звіти експертної комісії та рішення НАК.

КЦ зобов'язаний інформувати НАК про зміни у відомостях, відображених у документах, на підставі яких прийнято рішення про акредитацію КЦ. Щомісяця КЦ вносить до Реєстру кваліфікацій відомості про присвоєні/підтверджені або визнані в Україні професійні кваліфікації, здобуті в інших країнах.

Проведено дослідження стану впровадження кваліфікаційних центрів в Україні. За даними реєстру кваліфікацій, опублікованого на сайті Національного агентства кваліфікацій, наразі реєстрі офіційно зареєстровано 32 КЦ. Аналіз свідчить, що серед них 25 – юридичні особи, 7 – структурні підрозділи юридичної особи. Переважна більшість КЦ розташовані у великих містах (рис. 2), найбільше – у Києві (28%), Рівному (13%), Кривому Розі (9%). Тільки 6 % розташовані у сільській місцевості.

Як показав аналіз, найбільше КЦ відкрито для підтвердження кваліфікацій фахівців у сфері громадського харчування (для кухаря 3-го розряду відкрито вісім КЦ, 4-го розряду – сім, 5-го розряду – п'ять, кондитера – три). Щодо робітничих професій, то наразі функціонує декілька КЦ для підтвердження кваліфікації «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» - шість КЦ, «Електрогазозварник» (5), «Електрогазозварник 2, 3, 4 розряду» (3), «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування 2-го, 3-го і 4-го розряду» (4), Токар 3-го розряду (2), «Електрозварник ручного зварювання 2-го, 3-го розряду» (2). Також було відкрито КЦ «Майстер з монтажу та обслуговування систем відновлювальної енергетики I-III категорії», «Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування 3-го та 4-го розряду», «Машиніст крана (кранівник) 3-го, 4-го та 5-го розряду (повна професійна кваліфікація)», «Стропальник I-III рівня професійної кваліфікації» (рис. 3).

Наразі відкриваються КЦ для підтвердження кваліфікації у сфері послуг, такі як «майстер з пошиття одягу» (молодший майстер, старший майстер, майстер) – 3 КЦ, «майстер ресторанного обслуговування» – 2 КЦ, «майстер готельного обслуговування», «масажист», «косметик», «манікюрник», «педикюрник», «перукар» (по 1 КЦ). З'являються перші КЦ для підтвердження кваліфікації «соціальний працівник», «фахівець із соціальної роботи», «практичний психолог (соціальна сфера)», «адміністратор мереж і систем», «розробник систем захисту інформації», «оператор з обробки інформації та програмного забезпечення I та II категорії».

КЦ створюються на базі центрів професійної та професійно-технічної освіти (у т.ч. державної служби зайнятості (Рівне, Харків, Дніпропетровськ, Одеса), професійних коледжів, вищих професійних училищ,

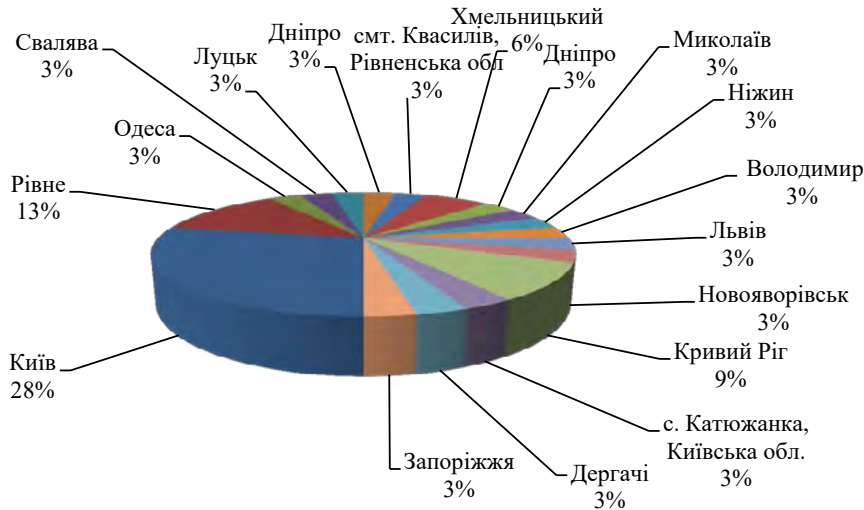


Рис. 2. Розподіл кваліфікаційних центрів за місцем розташування

ліцеїв тощо. Часто у межах одного центру поєднуються суміжні професії (наприклад, кухар, кондитер і майстер ресторанного обслуговування або електрогазоварник, електрозварник ручного зварювання та слюсар з ремонту колісних транспортних засобів).

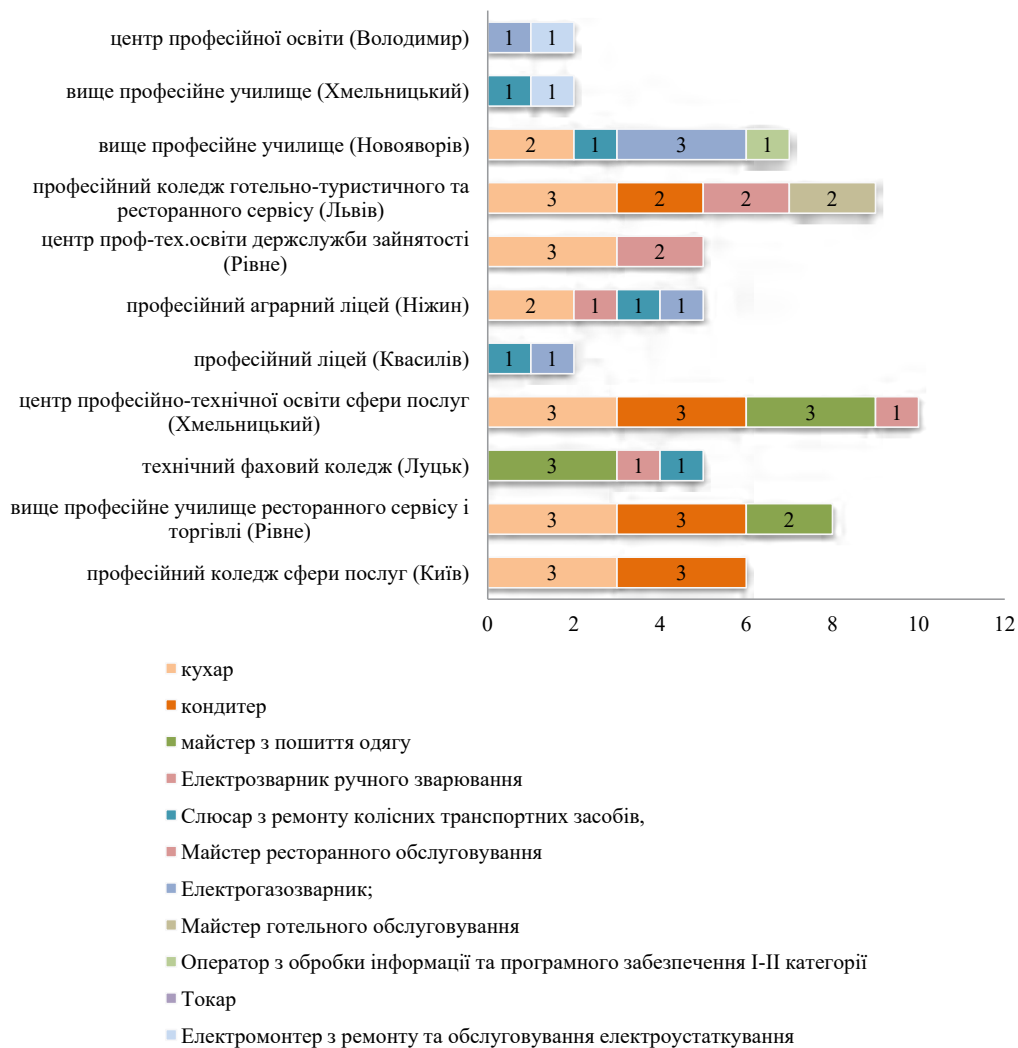


Рис. 3. Напрямки діяльності кваліфікаційних центрів

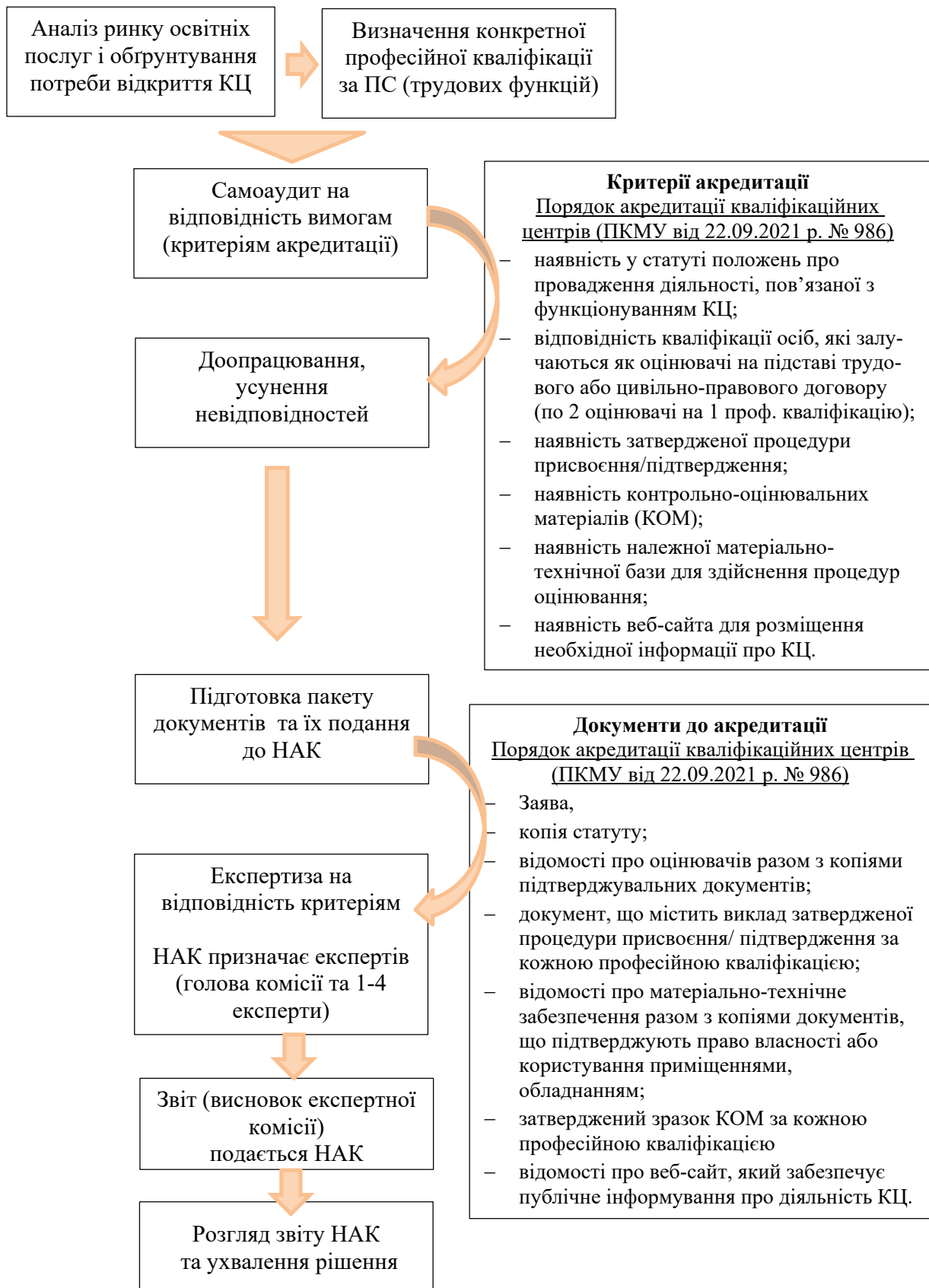


Рис. 4. Алгоритм створення кваліфікаційного центру

Отже, за результатами проведеного дослідження ринку освітніх послуг та послуг з оцінювання можна говорити, що відкриття в Харкові кваліфікаційного центру з підтвердження кваліфікацій «Токар» та «Електрозварник ручного зварювання» є актуальним і своєчасним.

У зв'язку з об'єктивною необхідністю було ухвалено рішення щодо створення при Українській інженерно-педагогічній академії кваліфікаційного центру, Вченою радою було затверджено та введено в дію Порядку присвоєння (підтвердження) професійних кваліфікацій, за якими здійснюється підготовка фахівців. Алгоритм відкриття КЦ представлено на рис. 4.

КЦ спрямований на оцінювання рівня професійно-практичної підготовки за такими професійними кваліфікаціями (табл. 1).

Таблиця 1

### Професійні кваліфікації, за якими створюється КЦ

Назва професії	розряд	Трудові функції відповідно до професійного стандарту
електрозварник ручного зварювання	2 розряд	А, Б, В1, Г, И, І, К
	3 розряд	А, Б, В1, Г, Д, И, І, К
токар	2 розряд	А, Б, В1-В7, Г1, Д1-Д2, Е, Є, Ж
	3 розряд	А, Б, В1-В9, Г1-Г3, Д1-Д2, Е, Є, Ж

Професійні стандарти «Токар» та «Електрозварник ручного зварювання» затверджено Протоколом Галузевої ради з розробки професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій Федерації металургів України 14.03.2023 р. № 42.

Для відкриття КЦ за вказаними професійними кваліфікаціями було проведено самооцінювання відповідності акредитаційним критеріям та відповідно до п. 19-10 Порядку було підготовлено для подання до НАК заяву та супровідні документи, зокрема копію статуту; відомості про осіб, які залучені як оцінювачі; затверджений порядок присвоєння/ підтвердження за кожною кваліфікацією, заявленою на акредитацію; відомості про матеріально-технічне забезпечення процедур оцінювання за кожною професійною кваліфікацією; зразок контрольно-оцінювальних матеріалів (КОМ) та звіт про їхню апробацію; відомості про веб-сайт тощо (рис. 4).

Відповідно до постанови КМУ «Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами» від 15.09.2021 р. № 956, процедура присвоєння/підтвердження проводиться комісією, до складу якої входять оцінювачі, залучені КЦ на підставі договору (трудового або цивільно-правового). Персональний склад комісії (по 2 особи на кожен професійну кваліфікацію) було затверджено з урахуванням вимог щодо рівня кваліфікації і стажу роботи за видом занять (професією) оцінюваної професійної кваліфікації.

У процесі оцінювання використовуються засоби, прилади, інструменти, КОМ, що відповідають вимогам ПС і затвердженій процедурі присвоєння/ підтвердження. КЦ для процедури оцінювання практичних навичок електрозварників обладнаний усім необхідним: апаратом для аргонодугового зварювання, зварювальними столами, випрямлювачами, зварювальними трансформаторами тощо. Для виконання токарних робіт обладнана лабораторія механічної обробки, яка має токарні верстати, заточувальний верстат.

Відповідно до затвердженого порядку процедура оцінювання передбачає теоретичне тестування і виконання практичного завдання з урахуванням трудових функцій, передбачених діючими професійними стандартами. Усього на виконання завдання відводиться 8 годин: з них 2 – на тестування і 6 – на практичні навички. Контрольно-оцінювальні матеріали містять пакет білетів (200 тестових завдань, сформовані у 25 варіантів). Апробацію КОМ було проведено у встановленому порядку в електронній системі на базі MOODLE.

Пакет теоретичних завдань був розроблений окремо для кожної професійної кваліфікації. Тестові завдання для електрозварників були спрямовані на перевірку здатності самостійно виконувати з'єднання металевих конструкцій, складних апаратів, деталей, вузлів методом сплавлення металів, виконувати зварювання апаратів, вузлів та конструкцій у різних просторових положеннях зварного шва. Для токарів білети включали тестові завдання для перевірки здатності самостійно виконувати токарну обробку металевих і неметалевих деталей з використанням основних технологічних процесів.

Апробація практичних завдань проводилася у спеціально обладнаних лабораторіях зварювання, механічної обробки. КОМ містять 20 завдань (по 3 варіанти). Відповідно до затвердженої процедури здобувачу надається все необхідне обладнання з інструкцією щодо його використання, засоби індивідуального захисту тощо. Здобувач має ознайомитися із завданням, прочитати креслення і виготовити деталь. Варто зауважити, що завдання дає змогу оцінити не тільки необхідні знання, а й комплекс умінь, достатній для практичної демонстрації трудової функції, підготовку трудового простору, контроль параметрів деталі тощо.

За результатами процедур оцінювання комісія має ухвалити рішення про визнання РН здобувача, присвоєння/підтвердження його повної (або часткової) професійної кваліфікації або про відмову. Далі рішення комісії подається для затвердження КЦ.

**Висновки.** Створення КЦ в умовах адаптації до міжнародних систем кваліфікації та динамічних змін національного та глобального ринку праці надає можливість швидкого підтвердження професійної кваліфікації, визнання РН в системі неформальної та інформальної освіти (самоосвіти) та офіційного працевлаштування.



При цьому стейкхолдери отримали можливість ефективно розвивати кадровий потенціал через систему виробничого навчання, дуальної освіти та оптимально використовувати людський капітал на основі оцінки професійної компетентності кваліфікаційними центрами.

#### Список використаних джерел:

1. Ковтунець В. В., Мельник С. В. Забезпечення якості в національній системі кваліфікацій: питання стандартизації. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 51–65. DOI: 10.32987/2617-8532-2022-5-51-65.
2. Ковтунець В., Поліщук Н. Національна система кваліфікацій як інструмент формування якісного людського капіталу. *Законодавче забезпечення розвитку реального сектору економіки*, 2020. № 5. С. 71–87.
3. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/>
4. Посібник для експертів з акредитації кваліфікаційних центрів / За ред. В. Ковтунця та Т. Семигіної. Київ: НАК, 2021. 219 с.
5. Про внесення змін до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки : Закон України 19.06.2022 р. № 2312-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2312-20#n2>
6. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / за ред. Л. П. Пуховської. Київ: Поліграфсервіс, 2014. 176 с.
7. Реєстр кваліфікацій. URL: <https://register.nqa.gov.ua/>
8. Семигіна Т., Рашкевич Ю. Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. *European Scientific Platform*, 2021. С. 45-63. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>
9. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки: розпорядження КМУ від 23.02.2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>
10. Типове положення про кваліфікаційний центр : наказ МОН України від 22.04.2021 р. № 452. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text>
11. International Standard Classification of Occupations. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
12. Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications office of the EU, 2014. URL: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf)

#### References:

1. Kovtunets V. V., Melnyk S. V. (2022). Zabezpechennia yakosti v natsionalnii systemi kvalifikatsii: pytannia standartyzatsii [Quality assurance in the national system of qualifications: issues of standardization]. *Osvitnia analityka Ukrainy*. 2022. № 5 (21). pp. 51–65. DOI: 10.32987/2617-8532-2022-5-51-65 [in Ukrainian].
2. Kovtunets V., Polishchuk N. (2020). Natsionalna systema kvalifikatsii yak instrument formuvannia yakisnoho liudskoho kapitalu [The national system of qualifications as a tool for the formation of high-quality human capital]. *Zakonodavche zabezpechennia rozvytku realnoho sektoru ekonomiky*. №5. pp. 71–87 [in Ukrainian].
3. National Agency of Qualifications. URL: <https://nqa.gov.ua/>
4. Kovtunets V., Semyhina T. (ed.). Posibnyk dlia ekspertiv z akredytatsii kvalifikatsiinykh tsestriv [Guide for experts on accreditation of qualification centers]. Kyiv: NAK, 2021. 219 p. [in Ukrainian].
5. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro profesiinu (profesiino-tekhnicnu) osvitu» shchodo okremykh aspektiv pidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv v umovakh voiennoho stanu ta vidnovlennia ekonomiky [On amendments to the Law of Ukraine "On Vocational (Vocational and Technical) Education" regarding certain aspects of the training of qualified workers in the conditions of martial law and the recovery of the economy]: *Zakon Ukrainy* 19.06.2022 r. № 2312-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2312-20#n2> [in Ukrainian].
6. Pukhovska L. P. (ed.). (2014). Profesiini standarty i kvalifikatsii u krainakh z vysokorozvynutoiu ekonomikoiu [Professional standards and qualifications in countries with highly developed economies]. Kyiv, 176 p. [in Ukrainian]
7. Register of qualifications. URL: <https://register.nqa.gov.ua/>
8. Semyhina T., Rashkevych Yu. (2021). Bazovi poniattia systemy kvalifikatsii u konteksti transformatsii osvithoi paradyhmy [Basic concepts of the system of qualifications in the context of the transformation of the educational paradigm]. *European Scientific Platform*. pp. 45-63. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03> [in Ukrainian].
9. Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2022-2032 roky [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2032]: rozporiadzhennia KМУ vid 23.02.2022 r. № 286-r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
10. Typove polozhennia pro kvalifikatsiinyi tsentr [A typical provision on a qualification center]: nakaz MON Ukrainy vid 22.04.2021 r. № 452. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text> [in Ukrainian].
11. International Standard Classification of Occupations. URL: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
12. Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. 2<sup>nd</sup> ed. Luxembourg: Publications office of the EU, 2014. URL: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf)