



**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

# КІБЕРБЕЗПЕКА КРИТИЧНО ВАЖЛИВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

## Введення у світ професійних стандартів

Сергій Мельник  
Консультант Проекту  
+380501612209

[smelnikukr@gmail.com](mailto:smelnikukr@gmail.com)

Навчально-робоча

Платформа: <https://smelnikukr.com/%d0%b7%d0%b0%d0%b3%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%96-%d0%bc%d0%b0%d1%82%d0%b5%d1%80%d1%96%d0%b0%d0%bb%d0%b8/>

31 березня 2023 року



# 1. Коротка інформація про створення та використання ПС у світі

Місцем «народження» опису професійної діяльності за компетентнісним підходом вважаються США, де, окрім іншого, наприкінці п'ятидесятих років минулого сторіччя була реалізована вдала спроба виміру професійних компетентностей вчителів шкіл.

У подальшому лідерство в незалежному оцінюванні компетентностей через результати навчання, «захопили» Шотландія та Англія. За ними послідували країни Британської Співдружності (Австралія, ПАР, Нова Зеландія, Шрі-Ланка, Ботсвана, Маврій тощо). Паралельно запровадження компетентнісного підходу стало активно відбуватися у країнах Латинської Америки та ЄС. На початок 2022 року розроблення ПС на компетентнісній основі набуло поширення серед більш як 160 країн світу. Є й країни, які відмовляються від цієї практики, вірніше переглядають її (ПАР, США тощо).

## 2. Що таке ПС?

### Окремі дефініції терміну ПС:

Україна (Закон України «Про освіту») – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

МОП – показники компетентності у певних професіях і родах занять.

Естонія – документ, який встановлює визначені професійною кваліфікацією вимоги до знань, умінь, навичок, досвіду, системи цінностей і особистих якостей

Німеччина – перелік усіх відповідностей на певну посаду (робоче місце), та перелік необхідних умінь (здатностей /компетенцій) для досягнення поставлених завдань та отримання визначених результатів.

## 3. Типи ПС у зарубіжній практиці

### ПС бувають:

- запозиченими (взяті з інших, зокрема, зарубіжних чи міжнародних професійних стандартних систем без будь-яких виправлень);
- застарілими (замінені новими ПС, але за певних причин все ще застосовуваними);
- обробленими (запозичені з інших професійних стандартних систем, змінені за узгодженням з організаціями, які регулюють ПС, без порушення вимог щодо розробки ПС). **Це торкається й сфери розроблення ПС для кібербезпеки на основі NIST Special Publication 800-181 та інших міжнародних галузевих кваліфікацій;**
- оригінальними (розробленими організаціями, які регулюють ПС, без прямого посилання на будь-які чинні ПС);
- реформованими (запозичені ПС, які реформовано для апробації (запровадження) в загальнодоступному форматі).

В Україні на сьогодні існують оригінальні, оброблені, частково запозичені та застарілі/замінені ПС (вже переглянуто 12 раніше прийнятих стандартів, на черзі – 30)

## 4. Нормативна база

ЗУ “ Про освіту ” (перш за все, статті 32-39)  
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>)

ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» (№ 4147 від 01.04.2022 року)  
(<https://www.rada.gov.ua/news/razom/221195.html>)

Національне агентство кваліфікацій (НАК), утворене постановою КМУ від 05.12.2018 року за № 1029 «Деякі питання Національного агентства кваліфікацій»  
(<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/deyaki-pitannya-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij>)

Окремі норми та положення ЗУ (“ Про професійний розвиток працівників ”, КЗпП України тощо).

Інші ЗУ.

Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою КМУ від 23 листопада 2011 року за № 1341 (зі змінами та доповненнями)  
(<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>)

## 4. Нормативна база (продовження)

Постанова КМУ від 31.05.2017 №373 «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів» (**із змінами та доповненнями**) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>);

Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів. Схвалено рішенням Національного агентства кваліфікацій № 1. Протокол № 3 (103) від 25.01.2023 року (<https://nqa.gov.ua/resource-center/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/>).

Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року за № 74 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>) (**не зрозуміло як скасована**);

Настанови з розроблення ПС (**частково втратили актуальність через прийняття НАК Методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів**) (<https://smelnikukr.com/%d0%b7%d0%b0%d0%b3%d0%b0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%96-%d0%bc%d0%b0%d1%82%d0%b5%d1%80%d1%96%d0%b0%bb%d0%b8/>)

## 4. Нормативна база (продовження)

Реєстр професійних стандартів (<https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>);

Реєстр заявок на розроблення професійних стандартів (<https://register.nqa.gov.ua/register-zayavok-prof>);

Порядок подання заявок на розроблення професійних стандартів (<https://register.nqa.gov.ua/zaavka-profstandart>);

Порядок подання заявок на внесення змін до чинного професійного стандарту (<https://register.nqa.gov.ua/zaavka-zmin-profstandart>);

Міжнародна стандартна класифікація занять (ISCO 08) (російською мовою) (<https://smelnikukr.com/wp-content/uploads/2021/04/%D0%9C%D0%A1%D0%9A%D0%97-08.pdf>);

Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій» (КП) (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>) .

Зміна №10 до КП (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0810930-21#Text>). Зміна №11 до КП (<https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=2d9678e4-6911-4bde-9f6a-5e347ac01497&tag=NatsionalniKlasifikatori>).



## 5. Статистична інформація

Декілька останніх цифр:

15 галузевих/професійних рад з розроблення професійних стандартів та професійних кваліфікацій, створено на корпоративних засадах за недавньої (до 01.04.2022) відсутності єдиних підходів на національному рівні;

НАК акредитував 8 кваліфікаційних центрів, 6 з яких відносяться до ЗППО (<https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>) ;

Близько 120 незалежних центрів з визнання професійних кваліфікацій, які присвоюють професійні кваліфікації за більш як 25 групами “регульованих” професій (до 130 професій та 350 спеціалізацій до них) (перелік 29 регульованих спеціальностей) (<https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-perelik-regulovanih-specialnostej-nakaz-mon>) ;

Близько 3000 суб’єктів господарювання, які надають освітні послуги на засадах формальної та неформальної освіти, інформального навчання.





## 5. Статистична інформація

Декілька останніх цифр:

НАК зафіксував 10 Декларацій від 5 суб'єктів господарської діяльності на виконання оцінювальної діяльності у воєнний період відповідно до постанови КМУ від 18.03.2022 року за №314 «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану»

(<https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-provadzheniya-gospodarskoyi-diyalnosti-v-umovah-voyennogo-stanu-314>);

- НАК видав 571 сертифікат на право оцінювати та присвоювати повні/часткові професійні кваліфікації. 563 сертифікатів (98,6%) було видано тільки одній приватній структурі – ТОВ "Метінвест-Промсервіс« (на підставі Декларації про провадження господарської діяльності (Постанова КМУ від 18 березня 2022 р. № 314) (<https://data.nqa.gov.ua/certificate/>).

## 5. Статистична інформація (продовження)

Реєстр ПС на сьогодні заповнений 250 затвердженими професійними стандартами.

Розділи Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" (КП)	Кількість професій (посад, зайнять)	%	Кількість професійних стандартів	%
1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1256	13,7	18	7,2
2. Професіонали	1179	12,9	34	13,6
3. Фахівці	979	10,7	32	12,8
4. Технічні службовці	202	2,2	2	0,8
5. Працівники сфери торгівлі й послуг	189	2,1	13	5,2
6. Кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств, риборозведення й рибного лову	76	0,8	-	-
7. Кваліфіковані робітники з інструментом	1364	15,0	66	26,4
8. Робітники з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування, збірці устаткування й машин	3391	37,1	80	32,0
9. Найпростіші професії	499	5,5	5	2,0
Усього	9135	100,0	250	100,0
Зокрема за робітничими професіями (5-9 Розділи КП)	5519	60,4	174	69,6

## 5. Статистична інформація (продовження)

Декілька останніх цифр:

- більш ніж дві третини професійних стандартів розроблені на робітничі професії 5-9 Розділів КП, що не відповідає світовим тенденціям щодо інтеграції до науко- та технологічностіткої трудової/професійної діяльності;
- 18 професійних стандартів "присвячено" позиціям 1 розділу КП "Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)", де у переважній більшості розміщені посади, які не є прямим об'єктом для розроблення професійного стандарту;
- за питомою вагою приналежності до Розділів КП професійні стандарти перевищують питому вагу самих Розділів в КП, за такими Розділами:  
7 "Кваліфіковані робітники з інструментом", 5 "Працівники сфери торгівлі й послуг", 3 "Фахівці" та 2 "Професіонали».

## 5. Статистична інформація (продовження)

Декілька останніх цифр:

- 130 або 52,0% професійних стандартів розкривають професії, які перейшли до КП із професійної класифікації радянських часів (ОКПТР), У більшості своїй за видами економічної діяльності вони приналежать до металургії, вугільної промисловості, енергетики та залізничного транспорту;
- серед професій, на які розроблені та затверджені професійні стандарти саме на професії припадає 102 позиції КП або 40,8% від загалу затверджених професійних стандартів, на посади з 1-3 Розділів КП – 34 або 13,6%, а решта – на спеціалізації, професійні назви робіт та заняття – 114 або 45,6%. На відносно нові професії та професійні назви робіт (внесені до КП на протязі останніх 15 років), для яких розроблені професійні стандарти, припадає 49 позицій або 19,6%.

## 5. Статистична інформація (продовження)

Декілька останніх цифр:

- у 15 випадках професійну кваліфікацію не було визначено;
- рівні НРК в 220 професійних стандартах (за станом на 01.06.2022 року) було визначено для 375 професійних кваліфікацій наступним чином: 1 рівень НРК – 1; 2 рівень НРК – 20; 3 рівень НРК – 94; 4 рівень НРК – 120; 5 рівень НРК – 49; 6 рівень НРК – 40; 7 рівень НРК – 41; 8 рівень НРК – 10 позицій. Таким чином: 234 професійних кваліфікацій або 62,6% припадає на 2-4 рівні НРК, тобто приналежні для підготовки закладами професійної (професійно-технічної) освіти (ЗППО) та підготовці на виробництві; 49 (13,1%) – відносяться до 5 рівня НРК та частково "перемішуються" у підготовці між ЗППО та закладами фахової передвищої освіти; а решта – 91 позиція (13,1%) потребує підготовки у ЗВО.

## 6. Сфера застосування ПС

ПС застосовуються провайдерами освітніх послуг під час:

- розроблення освітніх програм/стандартів та навчально-методичних матеріалів для всіх форм і видів освіти, навчання працівників на виробництві, підготовки педагогічних/науково-педагогічних працівників;

- розроблення інструментів оцінювання результатів навчання, присвоєння здобувачам професійних кваліфікацій, оцінювання відповідності отриманих професійних кваліфікацій працівників, випускників закладів освіти;

- проведення процедур підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб;

формування єдиних критеріїв оцінювання компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій;

- професійної орієнтації населення, зокрема учнів і студентів закладів освіти, працівників та безробітних.

## 7. Сфера застосування ПС (продовження)

ПС застосовуються роботодавцями та працівниками з управління персоналом під час:

- визначення вимог до кваліфікаційних і спеціальних знань працівників, їхніх завдань, обов'язків та спеціалізації;
- створення умов для професійного розвитку працівників та підвищення якості їхньої праці;
- нормування праці;
- визначення посадових (робочих) завдань та обов'язків працівників, планування їхнього професійного зростання, розроблення посадових (робочих) інструкцій (за потреби);
- організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, у тому числі шляхом неформального навчання та підтвердження результатів неформального навчання;
- вивчення впливу на формування вимог до продуктивності праці та виробництва продукції (надання послуг).

## 6. Сфера застосування ПС (продовження)

ПС застосовуються роботодавцями та працівниками з управління персоналом під час:

- підбору, укомплектування штату працівниками;
- обґрунтування рішень, що ухвалюються за результатами атестації, сертифікації працівників;
- тарифікації, категоріювання посад і професій (за потреби);
- розроблення стандартів підприємства, організації, установи;
- формування систем щодо мотивації та стимулювання персоналу;
- групування професійних кваліфікацій, які застосовуються на підприємстві, в організації, установі, за рівнями НРК чи відповідної галузевої рамки кваліфікацій;
- встановлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності, узгодження назв професій (професійних назв робіт, посад), упорядкування видів трудової діяльності.





## 7. Ключові терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження та затвердження ПС

Кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання). Кваліфікації бувають повними, частковими, професійними, освітніми тощо

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність

Загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи (уважність; розвинена зорова та слухова пам'ять; емоційна стійкість; відповідальність; розвинена орієнтація в просторі; здатність до адаптації; здатність діяти в нестандартних ситуаціях; здатність працювати в команді тощо)

Розробники професійних стандартів – роботодавці, їхні організації та об'єднання, галузеві (міжгалузеві) ради, професійні асоціації, центральні органи виконавчої влади, наукові установи, інші заінтересовані суб'єкти.



**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 7. Ключові терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження та затвердження ПС (продовження)

Професія (вид занять) - це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника

Функціональний аналіз – поетапне виявлення і послідовний опис ієрархії трудових функцій у сфері трудової (професійної) діяльності; аналіз трудових функцій, які треба виконати для досягнення основної мети виду економічної (професійної) діяльності.

Трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання. Трудова дія – найпростіша трудова операція (робота), яку здійснює працівник для виконання окремої трудової функції.



**USAID**

ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 7. Ключові терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження та затвердження ПС (продовження)

- професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) - це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.
- часткова професійна кваліфікація - це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.



**USAID**

ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 8. Методичні підходи розроблення ПС

### **Методологія, заснована на аналізі робочого місця (посади)**

Головною метою цього аналізу виступає розподіл роботи і виробничих завдань на їх складові частини (трудові дії та операції), їх вивчення шляхом спостереження та нормування тощо, необхідних для отримання деталізованої чи додаткової інформації, яка дозволяла б, окрім іншого, розподіляти персонал за робочими місцями (посадами) чи робочими зонами, формувати навчальні програми, розроблювати та застосовувати на практиці критерії оцінювання результатів роботи за відрядною формою оплати праці та визначення її розмірів.

### **Методологія, заснована на розробленні навчальних програм за певним видом професійної (трудової) діяльності (DACUM)**

Повною протилежністю попереднього методу виступає метод DACUM. Це розроблення проекту навчальної/освітньої програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, який безпосередньо проводиться переважно практиками – професіоналами своєї справи, та освітянами – не теоретиками.



## 8. Методичні підходи розроблення ПС (продовження)

### Метод, заснований на функціональному аналізі

Виступає не стільки методом аналізу професії чи їх групи, стільки методичним підходом з визначення головної мети професійної діяльності, яка застосовується, як правило, в декількох (багатьох) видах економічної діяльності, та подальшим розподілом її (професійної діяльності, професії) на основні трудові функції, підфункції, дії, процеси, операції, до тих пір, поки вони не будуть визначені у чітко сформованій послідовності. Передбачає залучення широкого кола стейкголдерів, перш за все, профільних та найбільш досвідчених у відповідній сфері трудової/професійної діяльності.

### Змішаний метод аналізу професійної діяльності

Цілий ряд країн (з Україною включно) проводить пошук оптимального «змішування» цих методологій, комбінування підходів, виходячи із поставлених завдань, наявних ресурсів та орієнтиру на застосування попередніх напрацювань.



**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 9. Нові підходи, закладені в нових Методичних рекомендаціях щодо розроблення ПС

- включено для зручності у користуванні Словник термінів, який охоплює 23 позиції (Додаток 1);
- розширюється роль ПС для: присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій, зокрема для формування єдиних критеріїв для встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій відповідному професійному стандарту, незалежно від шляхів їх отримання (формальна, неформальна чи інформальна освіта) та для підготовки/розроблення засобів, приладів, інструментів, контрольооцінювальних матеріалів для оцінювання результатів навчання; для професійної орієнтації (п. 4);
- доповнено норму, коли у випадку відсутності в ДК 003:2010 професії, щодо якої планується розроблення професійного стандарту, розробник до подання заявки інформує Міністерство економіки України про прийняте рішення щодо розроблення проекту професійного стандарту за професією, що відсутня в ДК 003:2010 (п.6);
- додатково результати визначення важливості трудових функцій фахівці за професією (видом занять) зазначають у Таблиці 3. Узагальнюючи результати, члени робочої групи розраховують середній бал за кожною трудовою функцією як середнє арифметичне за всіма балами фахівців, які беруть участь в опитуванні (сторінка 9);



**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 9. Нові підходи, закладені в нових Методичних рекомендаціях щодо розроблення ПС

- для визначення цифрових компетентностей використовується рекомендаційний Перелік цифрових компетентностей для професійних стандартів (Додаток 4) з урахуванням специфіки виконуваної роботи. За потреби також зазначаються компетентності у складі таких європейських рамок, як GreenComp, EntreComp;
- 5 етап. Робоча група визначає результати навчання (знання, уміння/навички, комунікацію, відповідальність і автономію). Додатково доповнено у цих МР 2 складники – комунікацію, відповідальність і автономію. Їх (не менш як один) опис повинен бути на рівні трудової функції
- 6 етап....Для професійних кваліфікацій не нижче 5-го рівня Національної рамки кваліфікацій, у разі потреби, зазначається наявність цифрового робочого місця зі складовими (визначення цифрового робочого місця наведено в Глосарії Додатка 4).



**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 9. Нові підходи, закладені в нових Методичних рекомендаціях щодо розроблення ПС

- 8 етап. У разі потреби робоча група уточнює кількість та назви професійних кваліфікацій, попередньо визначених у заявці. Для цього з урахуванням даних Таблиць 4, 5 визначається перелік трудових функцій для кожної професійної кваліфікації та компетентностей у межах кожної трудової функції. Робоча група може спиратися на наявні кваліфікаційні розряди (категорії, групи кваліфікацій тощо) та, виходячи з потреб професійної діяльності, поєднувати їх, утворюючи таким чином у межах одного стандарту від однієї до декількох професійних кваліфікацій (повних/часткових). Уся інформація вноситься до рекомендованої Таблиці 6;
- для розуміння вертикального та горизонтального розміщення професійних кваліфікацій на рівнях НРК робоча група визначає рівні повних/часткових професійних кваліфікацій шляхом зіставлення професійних кваліфікацій з рівнями НРК за допомогою рекомендованого механізму визначення рівня професійних кваліфікацій за НРК, наведеному в Додатку 5. Отримані результати зіставлення вносяться до пункту 6 розділу II структури професійного стандарту (Додаток 2). Інформація щодо способу та результату зіставлення професійної (-их) кваліфікації (-ий) з рівнями НРК, складу залучених фахівців за професійною діяльністю (кількість експертів згідно з етапом 2 Додатку 5) зазначається в Пояснювальній записці про результати роботи з підготовки проєкту професійного стандарту, рекомендовану форму якої наведено в Додатку 6.





**USAID**  
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

## 9. Нові підходи, закладені в нових Методичних рекомендаціях щодо розроблення ПС

У Додатку 2 (структура ПС) з'явилися нові розділи/підрозділи:

- 3.1. Здобуття професійної кваліфікації (назва професійної та/або часткової професійної кваліфікації; суб'єкти, уповноважені законодавством на присвоєння/підтвердження та визнання професійних кваліфікацій);
- IV. Аббревіатури, скорочення (за потреби);
- 5.2. Для професійних кваліфікацій не нижче п'ятого рівня Національної рамки кваліфікацій зазначається цифрова (цифрові) компетентність (компетентності) за наявності відповідних рамок професійної цифрової компетентності\$
- VI. Розподіл трудових функцій та компетентностей за професійними кваліфікаціями (за потреби);
- 7.3. Реквізити висновку суб'єкта перевірки про дотримання вимог Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів під час підготовки проекту професійного стандарту
- 7.4. Реквізити висновку репрезентативних всеукраїнських об'єднань професійних спілок на галузевому рівні про погодження проекту професійного стандарту
- VIII. Дата внесення професійного стандарту до Реєстру кваліфікацій

Дякую за увагу!

