

Визначення терміна «кваліфікація» у професійно-кваліфікаційних системах України та Польщі

Н. Г. Русіна

ВП «Рівненський коледж» НУБіП України, м. Рівне, Україна
Corresponding author. E-mail: RusinaN@i.ua

Paper received 23.08.2016; Accepted for publication 10.09.2016.

Анотація. У статті запропоновано огляд дефініції термінів «компетенція» і «кваліфікація», які застосовуються при розробці, запровадженні та супроводженні національних систем та рамок кваліфікацій у Республіці Польщі й Україні; п'ять рівнів професійної кваліфікації та базову систему кваліфікацій, яка складається з чотирьох рівнів.

Ключові слова: кваліфікація, компетенція, національні системи та рамки кваліфікацій, рівні професійної кваліфікації, базова система кваліфікацій.

Вступ. Соціально-економічний розвиток держави залежить від людського капіталу, в тому числі компетентної робочої сили. Адже людина відіграє ключову роль в досягненні поставлених цілей, успіхів і конкурентоспроможності компанії. Ще у 1932 році відомий польський менеджер К. Heller сказав: «...компанія не спирається на роботу працівників, машин та наглядових органів, а її фундаментом є творча людська думка...» [16, с. 32]. Важливість людського капіталу для розвитку сучасних підприємств, набуває особливе значення через цілий ряд конкретних умов, знань і навичок співробітників, через тісну співпрацю між науковим сектором і сферою бізнес-середовища, через ситуацію на ринку праці. Підприємствам потрібні люди, які «знають» і які «можуть». Необхідною умовою для цього є належне управління людським потенціалом, особливим акцентом якого виступає набуття навичок і розвиток професійних компетенцій та кваліфікацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі термін кваліфікація знаходить своє широке застосування як українських так і польських вчених. Особливого значення кваліфікації надає Ю. Рашкевич, адже «сучасне, грамотно сформульоване визначення терміну «кваліфікація» в його освітньому контексті (тобто –«академічна кваліфікація») є надзвичайно важливим із точки зору зрозумілості системи наших кваліфікацій вищої освіти в рамках Болонського процесу та створення Національної Рамки Кваліфікацій, а також позитивно вплине на встановлення відповідності між системами освітніх систем і професійних кваліфікацій усередині України, що сприятиме оптимізації планування державою підготовки фахівців у вищій школі та працевлаштуванню випускників» [6].

У своїх дослідженнях В. Дивак стверджує, що Національну рамку кваліфікацій призначено для органів виконавчої влади, установ та організацій, які реалізують державну політику в сфері освіти, зайнятості, соціально-трудовах відносин, а також для її використання навчальними закладами та роботодавцями з метою розроблення, ідентифікації та співвідношення кваліфікацій [1]. С. Мельник зауважує, що не існує єдиних підходів щодо визначення термінів і понять як професійно-кваліфікаційної сфери в цілому, так і дефініції термін «кваліфікація» зокрема та застосовується при розробці, запровадженні та супроводженні

національних систем та рамок кваліфікації окремими країнами та міжнародною спільнотою[3].

Варто зазначити, що вивчення досвіду Республіки Польща для України є важливим «стартовим майданчиком». Такий вибір, як зазначає Ю. Рашкевич, ґрунтується на цілому ряді позицій. По-перше, польська система вищої освіти на початку проведення реформ мала багато спільного із системою вищої освіти України: починаючи зі спільного історичного минулого й закінчуючи подібними масштабами та структурами управління вищою освітою та наукою. По-друге, Польща здійснювала практично всі свої реформи уже після прийняття основних загальноєвропейських документів: обох Рамок кваліфікацій (FQ-EHEA та EQF-LLL), Європейських стандартів та рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти в ЄПВО, опублікування основних матеріалів проекту Тюнінг тощо. По-третє, ментальність польських керівників та професорсько-викладацького складу є значно ближчою до нашої, аніж, наприклад, представників Великої Британії, досвід яких прийнято брати за основу. Крім того, багато українських професорів зараз паралельно працює у польських університетах, що полегшує розуміння цілі та суті проведення реформ та уникнення помилок, зафіксованих у Польщі [5, с. 121].

Мета – аналіз змісту поняття терміну «кваліфікація» як одного з основних елементів професійно-кваліфікаційних систем та Національних рамок кваліфікацій.

Матеріали и методи. Для вирішення поставленої мети було використано теоретичні методи дослідження, а саме аналіз психолого-педагогічної та спеціальної методичної літератури з досліджуваної проблеми. За допомогою методу узагальнення було проаналізовано термін кваліфікація та встановлено рівні кваліфікацій.

Результати та їх обговорення. Сучасний підхід до організації управління людськими ресурсами у Польщі тісно пов'язаний з концепцією розвитку професійних компетенцій. Як показали останні дослідження польських вчених, визначення професійна компетентність, піддалось суттєвій модифікації. Основний напрям змін пов'язаний з ідентифікацією компетенції з набором певних властивостей людини, наприклад, здатність, мотивація, відносини. У сучасних дослідженнях учених Республіки Польщі сформульовано поняття компетентність відповідно до європейських освітніх стандартів:

- людські властивості, які мають універсальний характер і формуються внаслідок причинно-последовного зв'язку з досягнення високого або вище середнього рівня ефекту праці (A. Pocztowski) [20, с. 153];

- набір якостей, які деякі люди засвоїли краще, ніж інші, а в конкретній ситуації вони працюють ефективніше і це їх перевага (С. Levy-Leboyer) [17, с. 32];

- здатність працівника до праці для досягнення передбачуваного результату у відповідних умовах за допомогою певних засобів (D. Thierry, Ch. Saureta, N. Monode) [14, с. 6];

- диспозиції з точки зору знань, поглядів і навичок, які дозволяють реалізувати професійні завдання на відповідному рівні (G. Filipowicz) [15, с. 17];

- основні знання, здібності, внутрішня мотивація, стан, здоров'я та інші психофізичні характеристики, які є важливими під час виконання роботи, а також здатність до дій (Т. Oleksyn) [19, с. 120-121];

Доречно додати, що кваліфікація – це свідомо перетворена компетентність.

Ми погоджуємося із словами М. Armstronga компетентності є використані уміння та застосовані знання в професійних ситуаціях, перелік здібностей уможливає ефективне виконання праці, здійснення цілей і дотримання стандартів продуктивності [8, с. 244]. Саме тому у Республіці Польщі проводиться значна робота щодо опрацювання державних стандартів професійних кваліфікацій (PSKZ) та окреслення ефективних напрямів їх запровадження. Як вважає С. Сисова ключовим завданням у розробці та впровадженні стандартів професійних кваліфікацій у Польщі науковці вважають визначення структури стандарту й детальний опис тих елементів, з яких він має складатися. Базовими поняттями процесу стандартизації є професія, кваліфікація, вміння, знання, психологічні риси, стандарт професійної кваліфікації [7, с. 19].

Термін «кваліфікація», пов'язаний з терміном «професія», під яким розуміють сукупність професійних завдань, визначених в результаті суспільного розподілу праці і вимагають від працівника відповідної професійної кваліфікації. Кваліфікація розглядається по відношенню до професії та запропонованої системи освіти як динамічна структура, яка постійно еволюціонує під впливом змін, що відбуваються в економіці і в житті людини [11, с. 28].

Особливе значення для визначення поняття «кваліфікації» мали результати роботи з Національної рамкової кваліфікації (НРК), сумісною з Європейською системою кваліфікацій (ЄСК). Робота, що проводилась у рамках проекту «Розвиток балансу компетенцій і кваліфікацій на ринку праці у Польщі та моделі Національної рамки кваліфікацій» була направлена створення термінології, яка включає польські назви, які є відповідні англійським [10, с. 63].

Таким чином до прийняття рекомендацій Європейського парламенту щодо реалізації ЄСК для безперервної освіти розуміють визначення кваліфікації як «формальний результат процесу оцінки, достовірність якої встановлюється у ситуації, коли компетентний орган відповідно до зазначеної процедури визначає, результати навчання конкретної особи із заданими стандартами» [12]. Головний комітет КРК, рішенням від 29 липня 2010 року, уточнив визначення, з огляду

на те, що кваліфікація включає диплом, сертифікат, свідоцтво або інший документ, виданий уповноваженим органом, заявивши, що людина досягла результату навчання, на підставі відповідних вимог [13].

Професійна кваліфікація – це задокументовані "диплом, сертифікат, свідоцтво або інший документ, виданий уповноваженою установою, встановивши, що людина здійснила навчання професії, на підставі відповідних вимог" [9].

У практиці професійні кваліфікації можуть існувати на п'яти рівнях. Їх можна охарактеризувати, використовуючи британський досвід відповідно до стандартів професійних компетенцій NVQ (National Vocational Qualification) та рівні кваліфікацій, прийняті в інших країнах Європейського Союзу [7, с. 19-20].

Перший рівень – кваліфікації, потрібні для виконання простих завдань, реалізуються для використання їх як основи для виконання подальшої більш спеціальної діяльності.

Другий рівень – кваліфікації, необхідні для виконання завдань у типових ситуаціях. Деякі завдання можуть бути найбільш складними й вимагати самостійних дій та індивідуальної відповідальності. Такі завдання також можуть вимагати умінь працювати в колективі.

Третій рівень – кваліфікації потрібні для виконання складних завдань як у типових, так і в проблемних ситуаціях. Такі завдання характеризуються різноманітністю виконаних дій і потребують самостійності й відповідальності. Вони також можуть вимагати умінь керувати працею інших осіб.

Четвертий рівень – кваліфікації, необхідні для виконання багатьох різноманітних складних завдань, котрі можна охарактеризувати як технічні, організаційні та спеціальні для даної сфери професійної діяльності. Такі завдання вимагають як високої особистої відповідальності та самостійності, так і вмінь керувати колективом працівників.

П'ятий рівень – кваліфікації, потрібні для виконання складних завдань, часто в ситуаціях проблемних, які вимагають прийняття рішення, що має стратегічне значення для організації. Такі завдання пов'язані з повною відповідальністю за працю й розвиток інших осіб, а також вимагають умінь діагностування, аналізування, прогнозування, планування та впровадження нових ідей в економічну практику.

Виконання професійних завдань вимагає відповідної кваліфікації, що утворює базову систему кваліфікацій. «Піраміда кваліфікацій» містить чотири рівні, а саме [18]:

1. Понадпрофесійні кваліфікації, що виражають основні вимоги, необхідні як у професійній праці, так і в позапрофесійних видах діяльності; такі кваліфікації не спрямовані на жодну конкретну професію і не забезпечують її реалізації.

2. Загальнопрофесійні кваліфікації – характерні для певної професійної сфери, що охоплює звичайні групи професій.

3. Основні для даної професійної кваліфікації, що включають головні уміння, необхідні для ефективного виконання професійних завдань.

4. Спеціальні кваліфікації – виражають додаткові специфічні для даної професії уміння, які ототожню-

ються із професійними спеціалізаціями чи спеціальними напрямами праці.

Таким чином, кваліфікацію встановлює зміст професійних завдань, а тип кваліфікації визначає перелік і спектр завдань працівників.

В Україні з 2014 р. вже на законодавчому рівні закріплені важливі положення ЄРК (Європейської рамки кваліфікацій) щодо визначення НРК (Національної рамки кваліфікацій) та її цілей, а також основних освітніх рівнів. Так, у статті 1 Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) вказано, що «кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту» [2]. Також зауважимо, що термін «кваліфікація» знаходить відображення у Національ-

ному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010», де зазначено, що «кваліфікація – це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією» [4].

Висновки. Таким чином, виходячи з викладеного, можна зробити висновок, про те, що не існує єдиних підходів щодо визначення термінів і понять як професійно-кваліфікаційної сфери, так і дефініції терміна «кваліфікація» зокрема, який є основним компонентом Національної рамки кваліфікації. Питання розробки національних рамок кваліфікації в межах вищої освіти є надзвичайно важливими для українських освітян. Успішне вирішення цих завдань має стати стратегічними орієнтирами імплементації положень Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) та подальшого просування української освітньої системи до європейських вимірів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дивак, В. Особливості впровадження національної рамки кваліфікації в освітню галузь / В. Дивак // Післядиплом. освіта в Україні. - 2013. - № 2. - С. 20-22.
2. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Мельник С. Визначення терміна «кваліфікація» у вітчизняній та зарубіжних професійно-кваліфікаційних системах / С. Мельник // Нова пед. думка : наук.-метод. журн. - 2012. - № 1, ч. 2 (Матеріали X Міжнародної науково-методичної конференції «Європейський простір вищої освіти як основа розвитку суспільства знань»). - С. 123-124.
4. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://hrliga.com/docs/327_KP.htm
5. Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти : [монографія] / Ю. М. Рашкевич. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2014.— 168 с.
6. Рашкевич Ю.М. Кваліфікація: як ми її розуміємо? / Ю.М. Рашкевич [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/statti/1782-kvalifikatsija-jak-my-yiyi-rozumiamo>
7. Сисоєва Напрями реалізації стандартів професійних кваліфікацій: досвід Республіки Польщі / С. Сисоєва. – Шлях освіти. – 2008. – № 1. – С. 19-22.
8. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002. str.244.
9. Bednarczyk H., I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski, Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych, publikacja w ramach projektu „Opracowanie i upowszechnianie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych, Warszawa 2007, s. 27.
10. Chmielecka E., Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2009, s. 63.
11. Czarnik S., M. Dobrzyńska inni, Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce., Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010r., PARP, Warszawa 2010, s.28.
12. Definicja przyjęta przez Parlament Europejski w ramach zalecenia w sprawie wprowadzenia Europejskich Ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008r.
13. Definicja przyjęta uchwałą nr 7/VII/10 Komitetu Sterującego do spraw Krajowych Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie w dniu 29 lipca 2010r.
14. Egeman M., przedmowa do polskiego wydania D. Thierry, Ch. Sauret, N. Monod, Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwach w procesach zmian, Poltext, Warszawa 1994, s. 6
15. Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004, s.17.
16. Heller K., Praca umysłowa w przemyśle, „Przegląd Organizacji”, 1932, za: M. Jabłoński, Koncepcje i modele kompetencji pracowników w zarządzaniu, Wydawnictwo Fachowe CeDeWu.pl, Warszawa 2011, s.32.
17. Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilans doświadczeń zawodowych, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 1997, s. 32.
18. Nowacki T., Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, PWN, Warszawa 1983, s.312.
19. Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s.120-121.
20. Poczrowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, PWE, Warszawa 2003, s. 153

REFERENCES

1. Dyvak, V. Osoblyvosti vprovadzhennia natsionalnoi ramky kvalifikatsii v osvitiu haluz / V. Dyvak // Pisliadyplom. osvita v Ukraini. - 2013. - № 2. - S. 20-22.
2. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» № 1556-VII vid 01.07.2014 [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Melnyk S. Vyznachennia termina «kvalifikatsiia» u vitchyznianiі ta zarubizhnykh profesiino-kvalifikatsiinykh systemakh / S. Melnyk // Novaped. dumka : nauk.-metod. zhurn. - 2012. - № 1, ch. 2 (Materialy Kh Mizhnarodnoi naukovy-metodychnoi konferentsii «levropeyskyi prostir vyshchoi osvity yak osnovar ozvytkususpilstva znan»). - S. 123-124.
4. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy «Klasyfikator profesii DK 003:2010» [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: http://hrliga.com/docs/327_KP.htm
5. Rashkevych Yu.M. Bolonskyi protses ta nova paradyhma vyshchoi osvity : [monohrafiia] / Yu. M. Rashkevych. – Lviv : Vyd-vo Lvivskoi politekhniki, 2014.— 168 s.
6. Rashkevych Yu.M. Kvalifikatsiia: yak my yii rozumiiemo? / Yu.M. Rashkevych [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://vnz.org.ua/statti/1782-kvalifikatsija-jak-my-yiyi-rozumiamo>
7. Sysoieva Napriamy realizatsii standartiv profesiinykh kvalifikatsii: dosvid Respubliki Polshchi / S. Sysoieva. – Shliakhosvity. – 2008. – № 1. – S. 19-22.

The definition of the term "qualification" in the professional qualification systems in Poland and Ukraine

Rusina N.

Abstract. The article offers an overview of definitions of the terms "competence" and "qualification " that are used in the design, implementation and support of national qualifications systems and frameworks in the Republic of Poland and the Ukraine; five levels of professional qualifications and basic qualifications, which consists of four levels.

Keywords: *qualifications, competence, national qualifications systems and frameworks, levels of professional qualifications, the basic system of qualifications.*

Определение термина «квалификация» в профессионально-квалификационных системах Польши и Украины

Н. Г. Русина

Аннотация. В статье предложен обзор дефиниции терминов «компетенция» и «квалификация», которые применяются при разработке, внедрении и сопровождении национальных систем и рамок квалификаций в Республике Польша и Украины; пять уровней профессиональной квалификации и базовую систему квалификаций, которая состоит из четырех уровней.

Ключевые слова: *квалификация, компетенция, национальные системы и рамки квалификаций, уровни профессиональной квалификации, базовая система квалификаций.*