

УДК 337.3

КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

ПРИНА БЕГАНСЬКА,*кандидат наук з державного управління, доцент
Донецького державного університету управління*

У статті розглянуто поняття компетентності, визначено підходи до розробки стандартів професійної компетентності сучасних працівників у ряді країн Європи. Показано форми взаємодії у цьому процесі соціальних партнерів - держави і бізнесу. Розглянуто моделі такої взаємодії, які мають практичне застосування в країнах Європи, та рекомендовано для України взяти до застосування ті принципи та критерії, які найбільше відповідають її соціальним умовам.

Ключові слова: професійна компетентність, стандарти, міжнародний досвід.

Постановка проблеми. Основною метою професійної освіти є підготовка компетентного і кваліфікованого працівника, здатного на ефективну виконавську діяльність за фахом на конкурентному ринку праці. Якість підготовки випускника визначається трьома стадіями організації і реалізації навчального процесу: при постановці мети, у процесі навчання і при підсумковому оцінюванні якості знань і умінь. Визначальною ланкою в цьому ряду є цільова стадія, коли висуваються певні вимоги до підготовки працівника. В Україні ці вимоги у вигляді норм закладені в зміст державних освітніх стандартів вищої професійної освіти (ДОС ВПО).

Сучасному працівнику будь-якого рівня для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці, не достатньо володіти тільки вузькопрофесійними знаннями. У зв'язку з цим доцільно уточнити прогностичну модель освітньої установи випускника, визначивши професійно значущі параметри і аспекти необхідних знань, умінь і вимог до професійної компетентності в різних сферах діяльності.

На практиці часто спостерігається суперечність між отриманим дипломом і фактичними компетенціями випускника: за інших рівних умов (вік, освіта, середній бал диплома, посада) одні працівники досягають значних успіхів, а інші, навпаки, явно не відповідають обійманій посаді. Адже крім посадових обов'язків (перерахованих у кваліфікаційній характеристиці фахівця, затвердженій Міністерством праці та соціальної політики України) потрібен ще специфічний набір професійних компетенцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Умови, що сприяють розвитку професійної компетентності, досліджували Є. Андрієнко, О. Асмолов, О. Коваленко, І. Назарова, В. Петрук, В. Сластьонін, А. Хуторський та ін., проблеми фахової підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів аналізують у своїх працях В. Адольф, М. Кадемія, Л. Коваль, Г. Кедровіч, Н. Ничкало та інші. Пробле-

ми розвитку професійних компетенцій кваліфікованих робітників досліджували у своїх працях М. Дьяченко, Г. Назаренкова, Л. Сергеева та ін.

Мета статті - огляд і аналіз сучасних підходів до розробки стандартів професійної компетентності працівників у міжнародній практиці і формування рекомендацій для України.

Виклад основного матеріалу. Професійна компетентність сучасного кваліфікованого працівника є складним багатокомпонентним поняттям, яке в сучасній науковій літературі характеризується з точки зору різних наукових підходів - соціокультурного, діяльнісного, комунікативного, професійного, контекстно-інформаційного та психологічного.

Кожний із названих підходів не вичерпує наукового аналізу проблеми професійної компетентності повністю; всі ці підходи знаходяться у тісному взаємозв'язку і взаємодоповнюють один одного. Увага вчених до проблем компетентності кваліфікованих робітників пов'язана, насамперед, з якісними змінами, широкомасштабними технологічними інноваціями, що відбуваються в суспільстві, економіці, промисловості, міжнаціональних відносинах. Скажімо, ще декілька десятиліть тому людина мала можливість використовувати певний набір знань, умінь і навичок протягом тривалого часу майже без змін, нині ж бурхливий розвиток науки і техніки, використання інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах людської діяльності, міграційні процеси вимагають формування у випускника не тільки набору певних компетенцій, що складають фахову основу професії, а й формування професійно значущих якостей і здібностей особистості.

У цілісній системі суспільних відносин освіта тісно взаємопов'язана з економічним життям суспільства, яке змінюється у конкретних історичних умовах. Академік Н. Г. Ничкало зазначає: "Кожному етапу розвитку суспільства притаманні свої соціально-економічні та науково-технічні проблеми. Їх розв'язан-

№ 5 (119) вересень-жовтень 2012 р.

ня потребує нових підходів, що враховують динаміку змін у життєдіяльності різних соціальних систем" [7, с. 12].

У робітників, і перш за все у молоді, що розпочинає трудову діяльність, має бути сформована компетентність, яка відповідає сучасним вимогам роботодавців.

Професійна компетентність в сучасній інтерпретації визначається як ступінь стану підготовленого робітника ефективно виконувати виробничі завдання та досягати потрібного результату праці, в межах відповідної професії або виду діяльності, в даному економічному та соціальному контексті і ситуації зайнятості [3, с. 3]. У широкому розумінні професійна компетентність являє собою сукупність таких складових: відповідні технічні знання; відповідні практичні навички; базові знання, уміння та здібності; універсальні (мобільні) уміння та навички (які, нерідко, іменуються компетентностями, наприклад, усне і письмове спілкування); робочий і життєвий досвід; особисті якості (загальнолюдські цінності) [Там само].

Ми вважаємо, що формування професійної компетентності починається з першого року навчання (школи, професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ)), потім вона виявляється в період виробни-

чої практики. У процесі професійної діяльності удосконалюються всі отримані знання, формуються професійні уміння і навички, розвиваються особисті якості й професійні здібності. По закінченню будь-якого навчального закладу, ми не можемо з повною гарантією сказати, що випускник, який навчався в даному закладі, вже компетентний працівник. Проходить ще не один рік, перш ніж він відповідно до своєї кваліфікації підніметься на необхідний рівень компетентності. На жаль, цього рівня досягають далеко не всі працівники.

Тому треба говорити не про компетентність взагалі, а про рівень компетентності, який випускник (молодий працівник) здобуває поетапно.

Ураховуючи сказане, ми пропонуємо таке поняття рівня компетентності. Рівень компетентності (К) - це комплекс знань, умінь і навичок, які набуті даною (компетентною) особою (учнем, студентом, працівником) при навчанні за будь-якою галуззю знань, і закріплені продуктивною діяльністю (або практичним досвідом) на виробництві з реальним рівнем складності завдань.

Ми вважаємо доцільним виділяти три рівні компетентності: підготовчий, адаптивний, професійний. На рис. 1 показано їх еволюційне набуття та можлива локалізація.

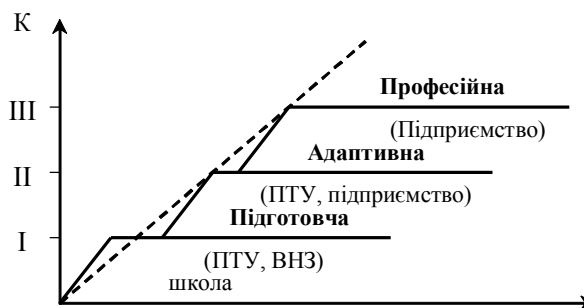


Рис. 1. Графік поетапного оволодіння компетентністю.

Далі розглянемо проблеми та перешкоди, з якими стикається індивід, націлений на здобуття компетентності або навіть засвоєння мінімальних професійних навичок.

Погіршення якості освіти й підготовки робітничих кадрів зумовлено зокрема відсутністю законодавчо врегульованого, зрозумілого і прозорого механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованої робочої сили. Крім того, гострою проблемою залишається ресурсне і матеріально-технічне забезпечення навчальних закладів. Саме для розвитку робітничих професій, з метою підвищення виробничої потужності України було видано розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 жовтня 2007 р. № 886-р "Про схвалення Плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах". Згідно з п. 6, вказаного Плану заходів, необхідно протягом 2007-2013 рр. здійснити оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом подальшого розроблення і впровадження державних стандартів робітничих професій, видання сучасних підручників, посібників, навчально-методичної та іншої літератури, впровадження в навчально-виробничий процес науково-технічних досягнень і новітніх технологій [1].

Важливою особливістю сучасного стану розробки професійних і освітніх стандартів професійної освіти і навчання є розширення взаємодії держави

з роботодавцями. Участь соціальних партнерів у прийнятті освітніх і професійних стандартів забезпечить захист і гарантії трудових прав працівників і інтересів роботодавців. У цій частині особливо цінним є закордонний досвід. Тут варто зазначити, що участь соціальних партнерів у розробці й прийнятті освітніх і професійних стандартів є розповсюдженою практикою в багатьох країнах ЄС. У цих країнах реалізуються власні моделі соціального партнерства в сфері професійної освіти і навчання, але всі вони орієнтовані на співробітництво соціальних партнерів і держави у розв'язанні завдань забезпечення ринку праці кваліфікованими фахівцями. Як зазначається в спеціальній літературі, до початку 90-х років минулого століття в країнах Західної Європи сформувалися три основні моделі, які відрізняються одна від одної ступенем державної участі в системі професійної освіти і навчання, а також потребами соціальних партнерів в об'єднанні зусиль [5-7; 10-11].

Першу модель використовують країни, для яких характерна незначна роль держави у сфері професійного навчання. Яскравий приклад - ліберальна модель професійного навчання у Великобританії. Держава координує діяльність соціальних партнерів на місцевому й галузевому рівнях у сфері розвитку галузевих і міжгалузевих умінь, у розробленні стандартів професій і вдосконалюванні системи квалі-

фікацій [див. 6]. Друга модель, навпаки, передбачає провідну роль держави в механізмі соціального партнерства в сфері професійної освіти і навчання. Так, у Франції держава, по суті, регулює систему професійної освіти в співробітництві із соціальними партнерами [див. 7].

Питаннями професійної освіти і навчання на національному рівні в цій країні займаються Міністерство освіти й Міністерство праці й солідарності. Усі нормативно-правові акти приймаються ними тільки після консультацій із соціальними партнерами в рамках колективних договорів (національні міжгалузеві договори й галузеві договори), узгоджених між соціальними партнерами й урядом відповідно до вимог законів та інших нормативно-правових актів. Більше того, участь роботодавців у розвитку професійної освіти і навчання забезпечується системою обов'язкових податків і зборів. Так, наприклад, за рахунок податку на потреби програми "Учнівство" здійснюється фінансування всієї початкової професійної освіти. При цьому соціальні партнери мають право брати участь у розпорядженні коштами цієї програми [Там само].

Третю модель соціального партнерства в сфері професійної освіти і навчання називають некооперативною. Тут головну роль відіграють соціальні партнери, а держава визначає лише загальні рамки цієї роботи. Так, у Нідерландах діють національні організації професійної освіти і навчання, які формуються з представників промисловості й бізнесу, конфедерації профспілок Нідерландів і державної системи освіти. До компетенції цих організацій входить формування змісту професійної освіти і навчання, розроблення професійних кваліфікацій, програми курсів для підвищення кваліфікації тощо [див. 11].

Повертаючись до ситуації в освітньому процесі України, зазначимо, що наведені моделі не повинні "сліпо копіюватися" для регулювання професійної освіти й навчання, ідеться лише про можливу рецепцію ряду апробованих шляхів розв'язання проблеми з урахуванням уже сформованої в Україні національної системи професійної освіти.

Якість підготовки фахівців забезпечується, перш за все, чітким уявленням про цілі навчання (відображення професійних компетенцій у вимогах освітніх програм і стандартів), про показники і критерії якості підготовки фахівця, достатніми умовами і змістом навчання, а також організацією на цій основі регулярного моніторингу навчального процесу.

У зв'язку з цим до числа першочергових завдань при розробленні освітніх стандартів необхідно віднести уточнення способів уніфікованого опису цілей навчання. Одним з перспективних способів виконання цього завдання є реалізація компетентного підходу до опису моделі фахівця.

При влаштуванні фахівця на роботу важливо не лише те, що людина буде робити, але і як вона це робитиме, які здібності (окрім професійних знань) їй будуть потрібні для виконання тієї чи іншої роботи. На аналогічних позиціях в різних організаціях можуть бути потрібні різні здібності: наприклад, для керівника підприємства, яке формується і тільки починає випускати свою продукцію, важливі лідерство в прогнозуванні, стратегічний підхід, підприємницька ініціатива, мотивація, досягнення й мотивування співробітників, упевненість у прийнятті рішень; а керівнику, підприємство якого міцно стоїть на ногах, окрім організаторського таланту, необхідне, в першу чергу, уміння

працювати в команді, делегувати повноваження, розвивати підлеглих та ін.

Світова економічна спільнота у всі часи й, особливо, на стадії активного розвитку дотримувалася принципу "попит-пропозиція". Саме попит ринку праці на фахівців з чітким переліком компетенцій повинен формувати вимоги освітніх стандартів. Зіставляючи перелік компетенцій, необхідних працівнику в конкретній предметній галузі (модель фахівця), з переліком запланованих компетенцій випускника ВНЗ за фахом у тій самій предметній галузі (модель випускника), система освіти зможе цілеспрямовано готувати працівників, що відповідають вимогам ринку праці.

Міжнародна організація зі стандартизації систем навчання D3STPI випустила офіційний документ із зазначенням сфер компетентності викладачів, менеджерів з навчання і проєктувальників навчальних курсів. У ньому виділяється 14 основних компетенцій, і в кожній з них нараховується 4-9 функцій. Вони визначають роль викладача незалежно від конкретних умов і типу організації.

Результатом діяльності міжнародної організації зі стандартизації ІBS є специфікація "Learner Information Package" (LIP), у якій однією з категорій даних, що описують профіль студента, є компетенції. Причому інформація про одержані компетенції може бути пов'язана з офіційною (формальною) і неофіційною (неформальною) підготовкою і досвідом роботи, описаної в категорії специфікації "Діяльність", а також з формальними підтвердженнями кваліфікації, описаними в категорії специфікації "Кваліфікації, сертифікати, ліцензії". Основна мета специфікації MS LIM - забезпечення інтероперабельності інформації під час переходу студентів з одного навчального закладу в інший як в рамках однієї країни, так і при навчанні за кордоном. Також компетентнісний профайл студента може бути використаний в традиційних системах обліку кадрів і пошуку вакансій [12].

Нині у Великобританії, Франції, Німеччині розробляються національні прикладні профайли студентів на основі специфікації IMS. Реалізація і впровадження специфікації IMS LIP в цих країнах є умовою формування єдиної системи обліку студентів у межах європейського співтовариства. Сумісність моделі студентів зі специфікацією IMS LIM створює умову для інтеграції в єдиний міжнародний освітній простір [Там само].

Слід очікувати, що нова освітня політика України буде забезпечувати участь Міністерства освіти і науки, молоді та спорту у використанні вище описаного досвіду в справі підготовки професійних кадрів різного рівня кваліфікації.

Компетентнісні освітні стандарти полегшують розроблення адаптивних (індивідуальних) навчальних програм, що забезпечують, як результат, формування компетенцій випускників ВНЗ з кожного напрямку підготовки. У цьому випадку контроль якості освіти можна проводити за допомогою формалізованих процедур, порівнюючи перелік підсумкових компетенцій індивідуальної навчальної програми і перелік компетенцій, декларованих в освітньому стандарті відповідної спеціальності.

Наявність формалізованих моделей випускника полегшує формування і реалізацію нелінійної схеми організації навчального процесу. І, нарешті, необхідно зазначити, що використання технологій і технологічних стандартів не є самоціллю - кожен елемент

спрямований на підвищення якості і вдосконалення змісту освітнього процесу. Взаємонаближення освітніх стандартів - це шлях до інтеграції освітніх систем різних країн, формування єдиного ринку освітніх програм в світовому освітньому просторі.

Глобалізація, розвиток промисловості, розширення сфери послуг, модернізація соціально-економічного облаштування вирішальним чином впливають на формування соціального замовлення - на підготовку фахівців відповідних напрямів, професій і рівня кваліфікації. Освітні установи, в яких належним чином ставляться до урахування прогностичної політики, стали замислюватись над питаннями: кого, яких саме фахівців необхідно готувати? Чого і як їх треба навчати? Відповідь на ці питання (на основі прогностичного підходу) - забезпечити випускнику професійного навчального закладу конкурентоспроможність на ринку праці.

Конкурентоспроможність - узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної і особистісної компетенції випускника, забезпечує йому впевненість в своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці серед випускників аналогічних навчальних закладів. Кожна конкретна галузь, виробництво дають свою відповідь на питання, яким має бути конкурентоспроможний фахівець, необхідний їм сьогодні і завтра. Звідси випливає необхідність узгодженої роботи навчальних закладів і підприємств у частині підготовки фахівців, зокрема залучення представників підприємств до процесу навчання на всіх етапах, включаючи керівництво практикою і дипломними роботами, використання для навчання виробничої бази підприємств.

Знання вимог ринку праці до випускників навчального закладу дозволяє розробити й обґрунтувати, а головне - реалізувати на практиці конкретні моделі конкурентоспроможного фахівця з різних професій і спеціальностей. Ми вважаємо, що конкурентоспроможний випускник повинен володіти такими інваріативними характеристиками:

- високий рівень загальної освіти, загальної культури;

- широка інформаційна загальноосвітня, загальнотехнічна, комп'ютерна, економічна, правова, психологічна, педагогічна підготовка в поєднанні з глибокими вузькопрофесійними, вузькопрофільними знаннями.

Для конкурентоспроможності фахівцю необхідні такі дані:

- професійна компетентність, висока професійна майстерність і якість праці;

- здатність самостійно планувати, здійснювати і контролювати свою трудову діяльність, особливо з використанням сучасної обчислювальної та інформаційної техніки;

- уміння самостійно приймати рішення, передбачати їх можливий економічний і соціальний результат і нести відповідальність за прийняті рішення, результати своєї діяльності.

Конкурентоспроможному фахівцю потрібне уміння працювати як одному, так і в групі, в умовах колективних форм організації праці, а значить - бути комунікабельним і професійно мобільним. І звичайно, все актуальнішою сьогодні стає вимога до уміння вести здоровий спосіб життя, включаючи культуру поведінки, харчування, особистої гігієни. Модель конкурентоспроможного фахівця визначає зміст і процес його підготовки, критерії якості підготовки і розвитку його особистості як суб'єкта соціально-

професійної діяльності. Така модель потрібна на всіх рівнях професіоналізації.

Про кожну з її складових можна говорити детально. Зупинимося на деяких. Сьогодні все більш очевидним є той факт, що реальна ситуація вимагає від фахівця психологічної пристосованості до змін і сприйняття нового, уміння увійти в колектив, орієнтуватися в нових проблемах, постійно оновлювати й удосконалювати свої знання і навички, самостійно й оперативно знаходити й використовувати нові наукові дані, користуючись сучасними джерелами інформації. Сьогодні очевидно: той, хто володіє інформацією, володіє всім. Звідси випливає необхідність навчати студентів працювати з друкованими та електронними базами даних, використовувати сучасні інформаційні системи пошуку необхідних даних, виконувати завдання на швидке отримання загальнонаукової та професійної інформації.

Говорячи про те, кого готувати і чого навчати, зазначимо таке. Перетворення, що відбуваються сьогодні в Україні, вимагають змін, перш за все, в організації системи підготовки кадрів різного рівня. В професійній освіті чітко визначилася тенденція різних інтеграційних процесів:

- інтеграція освітніх структур;
- інтеграція освітніх і виробничих структур, створення навчально-виробничих комплексів;
- інтеграція освітніх, наукових і виробничих структур, створення навчально-науково-виробничих комплексів, які досить добре зарекомендували себе.

У межах подібних комплексів здійснюється багаторівнева підготовка працівників і фахівців з використанням освітніх програм початкового, середнього і першого рівня вищої освіти за інтегрованими навчальними планами. Така інтеграція дає дуже багато - зокрема можливість більш раціонально використовувати матеріально-технічну і навчальну бази, більш якісно реалізовувати наступність ДООС, мати більш якісне інформаційне забезпечення та ін.

Причому в основі поданої системи безперервної професійної підготовки знаходиться не лише наступність навчальних планів, програм і закладена в них фундаменталізація освіти, але й використання традиційних та інноваційних форм і методів навчання, передових педагогічних технологій, системність і цілісність навчання, мотивація студентів на отримання освіти, орієнтація навчального процесу і всього навчально-виробничого середовища на особистість студента, її розвиток і саморозвиток.

Безумовно, кожен рівень освітнього процесу виконує своє завдання - підготувати працівника, техніка, фахівця з вищою освітою, їх реалізація поставлена в рамки державних стандартів. Об'єкти освітнього процесу - студенти, що орієнтуються на отримання або продовження освіти, пов'язуючи з цим виконання конкретних життєвих завдань. Така організація системи підготовки фахівців сьогодні якнайкраще забезпечує як їх конкурентоспроможність, так і професійну мобільність на ринку праці.

Уведення багаторівневої системи освіти передбачає серйозне реформування освітнього процесу, його змісту, форм і методів навчання. Зокрема, необхідно, щоб студенти мали можливість:

- навчатися за освітніми рівнями як без перерви, так і з розривом у часі, тобто на якийсь час виходити з освітнього процесу з певних причин і повертатися до нього знову;

- обирати індивідуальний рух в навчальному процесі;

- не лише продовжувати, але й змінювати тип і профіль освіти, тобто можливість освітнього маневру на різних етапах життєвого шляху, виходячи з інтересів і потреби особистості з урахуванням динаміки розвитку економіки і соціальної сфери регіону.

При цьому багаторівнева освіта неминує повинна включати і загальноосвітні компоненти, що забезпечують людині широту світогляду, можливість активної орієнтації в соціально-економічному середовищі й самовизначення в ньому, в тому числі в професійних видах діяльності.

Загальновідомо, що рівень теоретичної підготовки наших студентів досить високий, проте виникає питання: чому ж дотепер вітчизняна економіка часто не є конкурентоспроможною? Одна з причин, на нашу думку, має не стільки дидактичний, скільки соціальний, виховний характер. Ми, на відміну, скажімо, від німців або японців, не привчені до старанності, дотримання технологічної виконавської дисципліни.

У зв'язку з цим не можна не сказати і про те, що підготувати конкурентоспроможного фахівця може лише конкурентоспроможний педагог і лише в конкурентоспроможному навчальному закладі. Отже, ми повинні мати і відповідні моделі педагога і навчального закладу і, що особливо важливо, обґрунтування організаційно-педагогічних, нормативно-правових та інших умов реалізації цих моделей, їх втілення в життя, а для цього необхідні нові підходи до управління освітою.

У подальшому ж підтримання високого рівня конкурентоспроможності фахівця може забезпечити тільки відповідне середовище з цілком певними фаховими, моральними, демократичними цінностями.

Висновки

За результатами проведеного огляду й аналізу сучасних підходів до розробки стандартів професійної компетентності робітників маємо констатувати, що:

1) триває розробка й уточнення самого поняття "професійна компетентність", його змістового наповнення, так само продовжуються дискусії щодо структури та способів набуття цієї якості;

2) процес розробки професійних стандартів, за якими далі проводиться підготовка фахівця і набуття його професійної компетентності, усе частіше відбувається на підставі взаємодії соціальних партнерів - держави і бізнесу. Розглянуто моделі такої взаємодії, які мають практичне застосування в країнах Європи, та рекомендовано для України взяти до застосування ті принципи та критерії, які найбільше відповідають її соціальним умовам;

3) у пошуку нової моделі освіти для України слід робити акцент на зміну стратегічних, глобальних її цілей, зокрема зосередитися на формуванні людських, особистісних якостей фахівця, що постають водночас і як мета, і як засіб його підготовки до майбутньої професійної діяльності. Нова освітня парадигма за пріоритет професійної освіти розглядає орієнтацію на інтереси особи, на становлення її ерудиції, розвитку самостійності у здобутті знань тобто на компетентнісний підхід до освіти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. План заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах [Електронний ресурс]. - Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/886-2007-p.
2. Проблеми розробки та впровадження модульної системи професійного навчання : зб. наук. праць // Проблеми сучасного мистецтва і культури. - К. : Науковий світ, 2001. - 323 с.
3. Модули профессиональной компетентности (МПК). Инновационный подход к профессиональному обучению с ориентацией на занятость и развитие компетентности рабочих (Концептуальный документ). - Женева, 2001. - 41 с.
4. Дабагян А. В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в современных условиях / А. В. Дабагян, А. М. Михайличенко. - Харьков, 1996. - 296 с.
5. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / [за заг. ред. В.О. Радкевич]. - К. : ІПТО НАПН України, 2012. - 296 с.
6. International Guide to Qualifications in Education. Fourth Edition. NARIC (The National Academic Information Center) for the United Kingdom. British Council.
7. Професійна освіта в зарубіжних країнах. Порівняльний аналіз : [монографія] / за ред. Н. Г. Ничкало, В. О. Кудіна. - Черкаси : Вибір, 2002. - 322 с.
8. Профессиональная компетентность // Энциклопедия профессионального образования : в 3-х тт. / [под ред. С. Я. Батышева]. - М., 1999. - Т. 2. - С. 383.
9. Прес-реліз "Швейцарія, Фінляндія та Швеція лідирують, а рейтинг США знижується" [Електронний ресурс]. - Режим доступу : mark.adams@weforum.org www.weforum.org.
10. Rapport du CCPR une politique regionale coordonnee d'accueil d'information et d'orientation [Електронний ресурс]. - Режим доступу : www.cnfptlv.gouv.fr/telechargement/AIQ.pdf.
11. Information dossiers on the structures of the education system in the European Community 1993, the Netherlands / Ministry of Education Science / Information, Library and International Relations Department EURYDICE Unite (Netherlands) / [ed. by A. van Dorp]. - Netherlands, 1993. - 126 p.
12. IMS Learner Information Package Specification [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.imsglobal.org/profiles/>.

I. Behans'ka

THE CRITERIA OF PROFESSIONAL COMPETENCE: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND ITS USE IN UKRAINE

In the article describes the definition of the competence, the main approaches to development the standards of modern staff professional competence in several European countries have defined. The forms of interaction of social partners, which are the government and the business have showed in this process. The models of this interaction which have practical application in European countries have described, the principles and criteria the most appropriate to the social conditions of Ukraine have recommended for use.

Key words: professional competence, standards, international experience.

© І. Беганська

Надійшла до редакції 26.09.2012

№ 5 (119) вересень-жовтень 2012 р.