

## РОЗДІЛ V

## ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.3:006(410)

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ:  
РОЗВИТОК, СТРУКТУРА, МЕТА**Андрій Ворначев,***кандидат філологічних наук, доцент,**старший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***Реферат**

У статті автор досліджує розвиток, структуру і мету професійних стандартів у Великобританії, які є однією із сучасних нормативних умов підготовки кваліфікованих робітників у країнах ЄС: ці стандарти виконують роль інструментів, які сприяють створенню стійкої й ефективної взаємодії сфери праці та сфери освіти, забезпечуючи раціональне використання людських ресурсів і стійкий розвиток британського суспільства. Розглянуто структуру й зміст професійних стандартів, які варіюють у широких межах і зумовлені низкою факторів, а саме: характером професійної діяльності (перевага стереотипних чи унікальних дій), конкретними завданнями, які розв'язуються певним стандартом і визначаються відповідними нормативними документами, а також методами їх створення. Встановлено, що у сфері праці професійні стандарти сприяють: формуванню й підтримці високого професійного рівня робітників, що найбільш повно відповідає потребам виробництва, забезпечуючи підвищення продуктивності й конкурентоспроможності; визначенню та формуванню потреб у робітничій кваліфікації й професійній підготовці; ефективному, обґрунтованому підбору кадрів і проведенню «внутрішньофірмового» професійного навчання; здійсненню перевірки, атестації й сертифікації кваліфікацій; посиленню мобільності робітничих кадрів. У сфері освіти професійні стандарти використовуються при: розробці програм професійної підготовки, методів оцінки, сертифікації та акредитації всіх видів професійного навчання, що найбільш точно відповідають потребам економіки; забезпеченні узгодженості освітніх програм різного рівня й виду і посиленні цілісності всієї системи професійної підготовки, що має за мету побудову ефективної й гнучкої системи, здатної швидко й адекватно враховувати зміни в соціально-економічній сфері.

Розкрито основні характеристики професійних стандартів у Великобританії, які включають: назву професії, можливі назви посад, опис професії, рівень кваліфікації, вимоги до практичного досвіду роботи та стану здоров'я, необхідний рівень професійної освіти і навчання, перелік посадових обов'язків, загальні умови виконання роботи, а також вимоги до особистісних якостей працівника.

Проаналізовано загальну стратегію формування професійних стандартів на 2010–2020 рр., яка гарантуватиме розвиток економіки й суспільства, насамперед британського робітництва.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

професійні стандарти, національні професійні стандарти, компетентність, кваліфікація, професійні кадри.

**Вступ.** У Великобританії професійні стандарти – це документи, що встановлюють вимоги до знань, умінь, компетентності, досвіду, системи цінностей і особистих якостей, які необхідні для виконання певної роботи чи професійних обов'язків. Стандарти є одним з тих інструментів, які сприяють створенню стійкої й ефективної взаємодії сфери праці та сфери освіти, забезпечуючи раціональне використання людських ресурсів, відтак сприяючи стійкому розвитку британського суспільства [9].

Процес професійної стандартизації та модернізації професійної освіти й навчання у Великобританії розпочався у 80-х роках ХХ ст., коли у державі нестача кваліфікованої робочої сили стала об'єктивною реальністю. Для вирішення цієї проблеми й створення загальнонаціональної єдиної системи виробничих кваліфікацій було сформовано новий, реформаторський підхід до професійно-технічної освіти, що ґрунтувався на компетентності. Відповідно до цієї реформи осно-

вний акцент робиться на функціональній компетентності і на здатності виконувати дії на робочих місцях у рамках встановлених для даної професії стандартів, а також на майстерності та розумінні й аспектах особистої вправності [6].

**Виклад основного матеріалу.** Структура й зміст професійних стандартів варіюють у широких межах і залежать від низки факторів, наприклад: від характеру професійної діяльності, регламентованої стандартом (перевага стереотипних чи унікальних дій), від конкретних завдань, які розв'язуються цим стандартом і визначаються відповідними нормативними документами, а також від методів їх створення.

Розроблення, удосконалення й широке впровадження у практику професійних стандартів у Великобританії ведеться по кількох напрямках. По-перше, відбувається рух від локальних, галузевих систем професійних стандартів до формування загальнонаціональних систем. По-друге, розробляються нові підходи й

методи формування та використання стандартів. Вони починають активно застосовуватись як у сфері праці, забезпечуючи керований кар'єрний зріст і професійний розвиток, так і у сфері освіти, де створюють основу для розроблення програм професійної підготовки й більш ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання. По-третє, збільшується коло «користувачів» професійних стандартів. Воно охоплює не тільки співробітників кадрових служб і служб, відповідальних за внутрішньофірмову підготовку персоналу, а й роботодавців та працівників, учнів професійної освіти різного рівня, викладачів і керівників навчальних закладів та ін. По-четверте, розширюється обмін досвідом щодо формування й використання професійних стандартів [7].

Використання професійних стандартів вносить питомий вклад у розвиток та функціонування як сфери праці, так і сфери освіти Великобританії. Зокрема, у сфері праці професійні стандарти сприяють:

- формуванню та підтримці високого професійного рівня робочої сили, що найбільш повно відповідає потребам виробництва й, отже, забезпечує підвищення продуктивності та конкурентоспроможності;

- визначенню й формуванню потреб у робочій силі та професійній підготовці;

- науково обґрунтованому добору кадрів і проведенню внутрішньофірмового професійного навчання;

- проведенню перевірки, атестації й сертифікації кваліфікацій;

- розвиткові мобільності робочих кадрів.

У сфері освіти професійні стандарти використовуються при:

- виробленні програм професійної підготовки, методів оцінювання, сертифікації й акредитації усіх видів професійного навчання, що найбільш точно відповідають конкретним потребам економіки;

- забезпеченні узгодженості освітніх програм різного рівня та виду і забезпеченості цілісності всієї системи професійної підготовки, а, отже, побудови ефективною та гнучкою системи, здатної швидко й адекватно реагувати на зміни в соціально-економічній сфері [5, с. 37].

Зв'язок професійних стандартів та кваліфікацій у Великобританії здійснюється за рахунок розроблення національних професійних стандартів (National Occupational Standards) (далі – НПС), що водночас виконують функцію класифікації професійних сфер, з якими можуть зіставлятися різні кваліфікації та один чи кілька стандартів. Стандарти такого типу характерні для систем, що належать до ліберального типу регулювання, де є різні структури, які мають повноваження реалізувати освітні програми з наданням відповідної кваліфікації. Тут важливо підкреслити, що у класифікаторах ринку праці, які використовуються для розроблення професійних стандартів, сфери професійної діяльності не ідентичні видам економічної діяльності. Ці сфери формуються у зв'язку з необхідністю узгодження нормативних вимог до працівників і результатів освіти та навчання, а також кваліфікаціями, кількість яких відповідає реальній сегментації ринку праці в країні. Кожна зі сфер описується у вигляді переліку трудових функцій (одиниць професійного стандарту), що підлягають виконанню із вказівкою рівня кваліфікації і розділу, до

якого вона належить. Тобто класифікація, яка використовується при розробленні професійних стандартів, є умовною категорією, що структурує їх розроблення та виступає основою формування кваліфікації за функціональним принципом [4, с. 48–55].

Комісія Великобританії з питань зайнятості й кваліфікацій вважає, що національні професійні стандарти є головними у системі розвитку кваліфікацій та робітничої сили. Вони мають особливу цінність у тому, що походять з вимог роботодавців щодо вмінь та навичок на робочому місці. НПС є типом професійних стандартів, які розроблені відповідно до послідовних вимог щодо гарантії якості, і водночас визначенням потреб роботодавців, які може запропонувати система зайнятості й кваліфікацій для виробництва відповідних товарів та послуг, включаючи розробку кваліфікацій [11].

Розглядаючи досвід Великобританії щодо змісту й структури національних професійних стандартів, зазначимо, що початковий підхід до розроблення цих регламентів ґрунтувався на функціональній компетентності, але згодом з'явилася більш цілісна модель професійної компетентності, яка містила п'ять наборів пов'язаних компетенцій та компетентностей: когнітивні компетенції, що включають офіційні й неофіційні (базовані на досвіді) знання; функціональну компетентність (навички або *noу-хау*); особистісні компетенції (поведінкові компетенції); етичну компетентність (здатність приймати обґрунтовані рішення в робочих ситуаціях); мета-компетенції (здатність долати невпевненість, упоратися із повчаннями та критикою). Тобто поняття компетентності на сьогодні значно розширилось і передбачає наявність базисних знань та характеристик, а не тільки виробничі компетенції, пов'язані зі специфікою роботи. Конкретні компетенції формуються відповідно до вимог роботодавців на основі функціонального аналізу трудових операцій, орієнтованих на результати в конкретній сфері професійної діяльності. Ці компетенції утворюють основу професійного стандарту [4, с. 48–55].

Структурно професійний стандарт формується з одиниць, кожна з яких описує вимоги до виконання певної трудової функції. Це дає змогу виявити набір одиниць, необхідний і достатній для отримання відповідної кваліфікації, яка підтверджує право людини займатися конкретною професійною діяльністю. Кожна одиниця містить перелік дій, які входять до цієї функції, необхідних знань і вмінь, а також вказівку на ступінь складності цих дій та рівень відповідальності й самостійності при їх виконанні, що забезпечує вимірюваність сформованих вимог і можливість формування на їх основі механізмів оцінювання й сертифікації кваліфікацій. Принадно зауважимо, що у професійному стандарті не передбачено вимог до програм навчання.

Структура професійного стандарту також дає можливість визначити одиниці стандарту, які можуть скласти зміст додаткового професійного навчання, тобто «розширення» кваліфікації по горизонталі, опанування додаткових спеціалізацій без підвищення кваліфікаційного рівня.

Отже, освоєння відповідного набору одиниць професійного стандарту зумовлює отримання кваліфікації певного рівня або розширення обсягу кваліфікації, що дає змогу сформувати чітку типологію кваліфікаційних сертифікатів, а саме: основних кваліфікаційних серти-

фікатів, що надаються після проходження процедур підтвердження набутих компетенцій, які відповідають встановленому кваліфікаційному рівню; додаткових кваліфікаційних сертифікатів, що підтверджують розширення обсягу кваліфікацій по горизонталі в процесі навчання або трудової діяльності за рахунок освоєння додаткових компетенцій, що не ведуть, проте, до підвищення кваліфікаційного рівня. Такі сертифіковані одиниці кваліфікації визнаються на ринку праці. У країні спостерігається чіткий взаємозв'язок між професійною освітою, навчанням та ринком праці і громадянським суспільством за рахунок налагодженого функціонування всіх складових системи кваліфікацій.

До професійного стандарту, який діє у Великій Британії, включено такі характеристики: назва професії, назви можливих посад, опис професії, рівень кваліфікації, вимоги до практичного досвіду роботи та стану здоров'я, необхідного рівня професійної освіти і навчання, перелік посадових обов'язків, загальні умови виконання роботи, а також вимоги до особистісних якостей працівника. Термін дії професійного стандарту не має обмежень [5, с. 39].

Комісія Великобританії погодила стратегію НПС на 2010–2020 рр. з чотирма урядами й головними партнерами у березні 2010 р.

Очікується, що ця стратегія гарантуватиме, що НПС забезпечать розвиток економіки, суспільства й середовища, а також підтримуватимуться стратегічні цілі комісії щодо розвитку британської робітничої сили світового класу, де «світовий клас» означає бути у вісімці країн, які входять до Організації економічного співробітництва і розвитку щодо продуктивності, зайнятості та кваліфікацій. Це буде досягнуто за допомогою:

гарантії, що послідовні, високоякісні, доречні й сучасні НПС будуть корисними і доступними для тих, хто їх потребує;

сприяння й підтримки використання НПС як основи для професійно-технічних кваліфікацій, щоб забезпечити потреби роботодавців;

сприяння й підтримки товарів/послуг, заснованих на НПС для того, щоб відповідати потребам розробки кваліфікацій, а також щоб показати результати трудової діяльності, заснованої на НПС;

надання переваг кваліфікаціям, необхідним для нових галузевих промисловості, щоб відповідали потребам економіки і демографії, які постійно змінюються разом із сучасними процесами розвитку й гарантії якості, НПС підтримуватиме розвиток економічного й соціального добробуту в найкоротший часовий проміжок;

програми раціоналізації, яка ліквідує подвійність НПС, що використовуються більш, ніж одним сектором, сприяючи цим самим уніфікації компетентності в усіх секторах;

оцінки впливу НПС на досягнення цілей 2020 р. та інших економічних і соціальних переваг [10].

Національні професійні стандарти є викладом стандартів робочої кваліфікації, яких повинні досягати особи, які виконують свої функції на робочому місці.

НПС описують, що особі потрібно робити, знати й розуміти, аби виконувати специфічну робітничу роль чи функцію.

Використання професійних стандартів дає змогу:

1) роботодавцям:

підвищувати продуктивність, поліпшувати якість виробництва та послуг і тим самим не тільки підтримувати, а й підсилити свою конкурентоспроможність;

знижувати витрати на підбір кадрів і проведення внутрішньофірмового навчання;

ефективно підвищувати знання, уміння й компетентність співробітників;

2) працівникам:

визначати вміння й знання, необхідні для конкретної професії;

більш точно оцінювати потреби й можливості в професійній підготовці;

визначати й реалізовувати чіткі шляхи кар'єрного росту;

одержувати рекомендації для проходження сертифікації/акредитації;

підвищувати свою мобільність у рамках національної економіки.

Крім того, розпорядчі органи можуть використати базу даних НПС, аби знати, які НПС існують у різних секторах і професіях для допомоги їм щодо затвердження кваліфікацій. Організації-замовники можуть використати НПС для розробки програми навчання й підвищення кваліфікацій. Освітні та навчальні заклади можуть використати НПС, щоб: складати плани курсів і семінарів, виявляти недоліки у забезпеченні навчанням й розробляти нові курси. Комісії з питань галузевих професій та організації зі встановлення стандартів можуть використати базу даних НПС, щоб дізнатися, які інші НПС існують у різних галузях і професіях при розгляді й розробці власних НПС.

НПС можуть бути використані багатьма способами – розробляння навчальних курсів, планування професійного розвитку, складання дескрипторів праці, а також для:

опису практичної діяльності у специфічних галузях праці;

формування компетентності, яка об'єднує необхідні для роботи вміння, знання й розуміння;

створення для менеджерів можливості якісно контролювати використання робочої сили;

визначення рамок щодо навчання й розвитку вмінь;

формування бази професійно-технічних кваліфікацій [8].

Вважаємо необхідним додати, що у Великобританії національні професійні стандарти є одним з елементів системи забезпечення якості робочої сили. До цієї системи, крім стандартів, входять наступні компоненти:

мережа Галузевих кваліфікаційних рад (Рад із розвитку галузевих кваліфікацій) (Sector Skills Councils), які визначають і прогнозують знання, уміння й компетентність, необхідні в економіці;

програми професійної освіти й підготовки, що охоплюють вікові групи від 14-ти і більше років і які забезпечують зв'язок різних типів навчання, починаючи від базових ступенів і закінчуючи післявузівськими ступенями;

рамка кваліфікацій, що складається з шести рівнів й поєднує варіанти освіти і професійної підготовки;

автономні коледжі й приватні навчальні заклади, що реалізують програми професійного навчання та підготовки і тісно співпрацюють із регіональними організаціями й місцевим бізнесом, аби забезпечувати відповідність програм підготовки вимогам сфери праці даного регіону.

Основною структурою, що регулює і координує діяльність щодо створення професійних стандартів у країні, є Рада з національних професійних стандартів (The National Occupational Standards Board), яку створено в 2003 р. замість Групи з проектів і стандартів. Членами ради є представники Агентства з кваліфікацій та освітніх програм (QCA), Шотландського кваліфікаційного агентства (Scottish Qualifications Authority (SQA)), Агентства Уельсу з кваліфікацій, освітніх програм і оцінювання (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)), Ради з навчальних програм, іспитів та оцінювання Північної Ірландії (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства з розвитку галузевих кваліфікацій (Sector Skills Development Agency (SSDA)) і шість представників роботодавців. Очолює Раду один із представників роботодавців. Для повсякденної роботи з керівництва розробкою професійних стандартів Рада створює Координаційну групу, до якої входять представники всіх чотирьох національних агентств, що регулюють питання кваліфікацій.

Головне завдання Ради – забезпечити високий рівень професійних стандартів, які діють у країні, їх відповідність кращим світовим зразкам. Рада фінансує створення й оновлення стандартів на конкурсній основі, стежить за виконанням проектів по розробці стандартів і затверджує результати. Безпосереднє затвердження стандарту здійснює Координаційна група (UK Coordinating Group (UKCG)), що діє від імені Ради з національних професійних стандартів. Керує Координаційною групою Агентство з розвитку галузевих кваліфікацій (від квітня 2008 р. функції Агентства перейшли до Комітету з працевлаштування і кваліфікацій. Починаючи з 1 квітня 2007 р., всі національні професійні стандарти проходять процедуру оцінки з використанням Критеріїв якості (NOS Quality Criteria) [2].

Безпосередньо розробку національних професійних стандартів проводять ради з розвитку галузевих кваліфікацій, а в тих галузях, де ради ще не створені, – організації з розробки стандартів (Standards Setting Bodies). Тільки ради й дані організації можуть брати участь у конкурсах на проекти щодо створення національних професійних стандартів. Ради є своєрідними «опікунами» розроблених ними стандартів. Вони відповідають за їхнє дотримання та оновлення, забезпечують вільне й безкоштовне одержання стандартів усіма організаціями, що присуджують кваліфікації, а також установами продовженої та вищої освіти, які використовують у своїй роботі національні професійні стандарти [3].

Досвід Великобританії показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення й розвиток вимагають врегулювання низки проблем, зокрема:

залучення всіх зацікавлених сторін до роботи щодо формування та використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними

(тут особливу увагу необхідно приділяти й участі та ролі роботодавців у цьому процесі);

формування організаційних механізмів розробки і підтримки професійних стандартів, які давали б змогу вчасно і якісно оновляти стандарти та забезпечували б узгодженість «нових» і «старих» стандартів.

Одним з підходів до вирішення цих проблем є створення галузевих рад, у яких представники роботодавців формують і надають урядові, органам керування й установам професійної освіти різного рівня та всім зацікавленим організаціям матеріали, що відображають позицію і потреби роботодавців із проблем підготовки професійних кадрів, зокрема:

оцінювання кваліфікаційного рівня робочих кадрів і його відповідність вимогам окремих галузей та економіки в цілому;

основні напрями розвитку професійно-кваліфікаційного рівня робочих кадрів;

функціонування системи професійної освіти, фахової підготовки та її вдосконалення;

робота служб зайнятості тощо.

Ради, як правило, створюються об'єднаннями роботодавців, що користуються авторитетом і справляють вплив у своїй сфері й мають потенціал та досвід ведення досліджень і аналізу проблем підготовки й використання професійних кадрів, розробки і практичної реалізації рекомендацій з удосконалення політики й практики у сфері розвитку кадрового потенціалу галузі. До роботи рад активно залучаються практики та експерти з органів управління, професійних спілок, асоціацій і організацій, сфери освіти. Ради активно взаємодіють із органами управління національного й регіонального рівня. Доповіді та рекомендації, підготовлені радами, використовуються й враховуються при формуванні державної політики у сфері розвитку професійних кадрів [2].

Професійні стандарти є частиною національної системи кваліфікацій, яка підпорядкована урядові і регулюється Агентством з кваліфікацій та навчальних програм. Крім національних професійних стандартів, у країні використовують стандарти, які розробляють асоціації роботодавців, коледжі й інші структури.

У Великобританії немає офіційного переліку (класифікатора) професій і кожна національна організація з професійної підготовки (NTO), що охоплює відповідний професійний сектор, погоджує свою роботу з іншими NTO (нині їх зареєстровано майже 60). Кожне галузеве NTO в тісному співробітництві з виробничою сферою на базі національних професійних стандартів розробляє освітні стандарти, а далі, разом з одним із кваліфікаційних органів, що відповідає за розроблення та впровадження професійних стандартів, групує їх у національні – NVQ.

Таким чином, за допомогою NTO освітня діяльність поєднується з ринком праці, тому що саме вони представляють інтереси роботодавців за посередництвом їхніх асоціацій, а робітників – за посередництвом галузевих профспілок і представників сфери освіти [1, с.145].

**Висновок.** Отже, ми можемо визначити перспективи нашої подальшої роботи щодо підготовки професійних кадрів з огляду на стратегічні завдання вироблення національних професійних стандартів у Великобританії.

## Література

1. Воскресенская Н. М. Опыт разработки стандартов образования в зарубежных странах / Н.М. Воскресенская // *Вопр. образования*. – 2004. – № 3. – С. 143–161.
2. Европейская система квалификаций. проект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/volsu.ru/rus/info/part5.doc/>.
3. Машкова Н.Д. Профессиональный стандарт как многоуровневая структура профессиональных квалификаций / Н.Д. Машкова // *Высшее образование сегодня*. – 2006. – № 11. – С. 24–30.
4. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения // *Копенгаген. процесс* / О. Н. Олейникова. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2004. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/node/48810>.
5. Прянишникова О. Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубеж. опыта / О.Д. Прянишникова, А.Н. Лейбович // *Промышленник России*. – 2008. – Март. – С. 37–41.
6. Le Deist F. What is Competence? // *Human Resource Development International*. – 2005. – Vol. 8. – No. 1. – p. 27–46.
7. NOS Brand Guidelines: Vers. 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
8. NOS Leaflet: Vers. 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
9. NOS Quality Criteria: Final Vers. 2, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
10. NOS Strategy. Final Vers. 2, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
11. NOS Template guidance and examples. Vers. 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.

## Реферат

Профессиональные стандарты в Великобритании:  
развитие, структура, цель

Андрей Ворначев,

*кандидат филологических наук, доцент,  
старший научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
профессиональные стандарты, национальные профессиональные стандарты, компетентность, квалификация, профессиональные кадры.

В статье автор исследует развитие, структуру и цель профессиональных стандартов в Великобритании, которые являются одной из современных нормативных условий подготовки квалифицированных рабочих в странах ЕС: эти стандарты выполняют роль инструментов, которые содействуют созданию стойкого и эффективного взаимодействия сферы труда и сферы образования, обеспечивая рациональное использование человеческих ресурсов и стойкое развитие британского общества.

Рассмотрена структура и содержание профессиональных стандартов, охватывающих широкие границы и обусловленных рядом факторов, а именно характером профессиональной деятельности (преимущество стереотипных или уникальных действий), конкретными задачами, которые определяются соответствующими стандартами и нормативными документами, а также методами их создания.

Установлено, что в сфере труда профессиональные стандарты способствуют: формированию и поддержке высокого профессионального уровня рабочих, что наиболее полно отвечает нуждам производства, обеспечивая повышение производительности и конкурентоспособности; определению и формированию потребности в рабочей квалификации и профессиональной подготовке; эффективному, обоснованному подбору кадров и проведению внутрифирменного профессионального обучения; осуществлению проверки, аттестации и сертификации квалификаций; усилению мобильности рабочих кадров. В сфере образования профессиональные стандарты используются при: разработке программ профессиональной подготовки, методов оценки, сертификации и аккредитации всех видов профессионального обучения, которые наиболее точно отвечают потребностям экономики; обеспечении согласованности образовательных программ разного уровня и вида, а также при усилении целостности всей системы профессиональной подготовки, которая имеет целью построение эффективной и гибкой системы, способной быстро и адекватно учитывать изменения в социально-экономической сфере.

Раскрыты основные характеристики профессиональных стандартов в Великобритании, которые включают: название профессии, возможные названия должностей, описание профессии, уровень квалификации, требования к практическому опыту работы и состоянию здоровья, необходимый уровень профессионального образования и обучения, перечень должностных обязанностей, общие условия выполнения работы, а также требования к личностным качествам работника.

Проанализирована общая стратегия формирования профессиональных стандартов на 2010–2020 г., которая будет гарантировать развитие экономики и общества, прежде всего, британских рабочих.

**Abstract****Occupational standards in Great Britain: development, structure, goals****Andriy Vornachev,***PhD in Philology, Associate Professor,  
Senior research fellow of the Laboratory for industry-based  
vocational training, Institute of Vocational Education  
under National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**occupational standards,  
national occupational  
standards, competence,  
qualification, professional  
personnel.

In the article the author researches development, structure, and goals of Great Britain's occupational standards being one of modern tendencies for skilled workers training in EU countries. These standards play role of instruments which contribute to creation of steady and efficient interaction of a labor sphere with a sphere of education guaranteeing rational use of human resources and stable progress of British society.

Occupational standards' structure and content that vary in wide scales and depend on range of factors, specifically: the character of occupational activity regulated by a standard (superiority of stereotype or unique performance); specific tasks solved by a certain standard and determined by particular normative documents; methods of their creation are considered. It is indicated that in labor sphere occupational standards help with: forming and supporting high professional level of labor force that meets production demands hence securing raise of productivity and competitiveness; determining and creating demands for labor force and vocational training; effective and substantiated personnel selection together with «in-company» vocational training; examination, attestation, and certification of qualifications; growth of workers' mobility. In the sphere of education occupational standards are used when: working out vocational training curricula corresponding to certain requirements of economy; ensuring coordination of different level and kind curricula and intensifying the integrity of the whole vocational training system aiming at formation of efficient and flexible system that is able to quickly and adequately agree with changes in socio-economic sphere.

The author reveals main features of UK's occupational standards that include: name of profession, possible names of positions, description of professions, qualification level, requirements to practical work experience and state of health, sufficient level of vocational education and training, list of administrative functions, general terms of work implementation, and requirements to personal employee's qualities.

General strategy concerning occupational standards for 2010-2020 which will guarantee advance of economy, society, and Britain's world class labor force is analyzed.

**References**

1. Voskresenskaya N. M. Opyt razrabotki standartov obrazovaniya v zarubezhnykh stranakh (Experience of standards development in foreign countries). *Voprosy obrazovaniya*, 2004, Issue 3, p. 143–161.
2. Evropeiskaya sistema kvalifikatsiy. Proekt (European qualification system. Project). [Electronic source], <http://www/volsu.ru/rus/info/part5.doc/>
3. Mashkova N. D. Professionalnyi standart kak mnogourovnevaya struktura professionalnykh kvalifikatsiy (Occupational standard as multilevel structure of occupational qualifications). *Vyshee obrazovanie segodnia*, 2006, Issue 11, p. 24–30.
4. Oleinikova O. N. Evropeiskoe sotrudnichestvo v oblasti professionalnogo obrazovaniya i obucheniya // Kopenhagen. protsess (Europ.collaboration in the sphere of vocational education and training. Copenhagen process). – Moscow, 2004, 70 p. [Electronic source], <http://www.gosbook.ru/node/48810>.
5. Prianishnikova O. D. Professionalnye standarty: kratkiy obzor zarubezh. opyta (Occupational standards: brief review of foreign experience) // *Promyshlennik Rossii*, 2008, March, p. 37–41.
6. Le Deist F. What is Competence? // *Human Resource Development International*, 2005, Vol. 8, Issue 1, p. 27–46.
7. NOS Brand Guidelines: Vers. 4. [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
8. NOS Leaflet: Vers. 3. [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
9. NOS Quality Criteria: Final Vers. 2, 2011 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
10. NOS Strategy: Final Vers. 2, 2011 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
11. NOS Template guidance and examples. Vers. 2 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.