

Порядок формування та введення в дію професійного стандарту в системі оздоровчого фітнесу (на прикладі фітнес-консультанта)

Мирослав Дутчак, Дар'я Усенко, Уляна Катерина

Національний університет фізичного виховання і спорту України, Київ, Україна

Анотація. В сучасних умовах актуалізується проблема належного кадрового забезпечення. Впровадження професійних стандартів є одним із напрямів формування Національної системи кваліфікацій. Для системи оздоровчого фітнесу це питання особливо актуальне та пов'язане з необхідністю розвитку секторальних кваліфікацій, що узгоджувалися б з європейськими підходами. Це дасть можливість фахівцям вийти на міжнародний ринок праці, сприятиме їх безперервному професійному розвитку, а також формуванню системи сертифікації та єдиних критеріїв оцінювання компетентностей фахівців. *Мета.* Визначення алгоритму формування професійного стандарту та процедури введення його в дію в умовах формування Національної системи кваліфікацій та відповідно до сучасних вимог законодавства (на прикладі професії фітнес-консультанта). *Методи.* Теоретичний аналіз наукової літератури, документальних матеріалів, структурно-функціональний аналіз, соціологічні методи, методи математичної статистики. *Результати.* Визначено та поетапно описано алгоритм формування професійного стандарту для фітнес-консультанта. Під час дослідження порядку його введення в дію та впровадження було встановлено ряд проблемних питань та суперечностей. Розглянуто оновлені вимоги законодавства, вивчено можливості введення в дію професійних стандартів з урахуванням викликів сучасності. Розроблений алгоритм формування проєкту професійного стандарту для фітнес-консультанта включав визначення частоти застосування та важливості кожної трудової дії, розподіл трудових дій за трудовими функціями, визначення переліку знань, умінь та навичок, динамічна комбінація яких визначає компетентність особи до реалізації певної трудової функції. Встановлено можливості для впровадження професійних стандартів для системи оздоровчого фітнесу в умовах оновленого законодавства.

Ключові слова: система оздоровчого фітнесу, фітнес-консультант, професійний стандарт, компетентності, Національна система кваліфікацій, сертифікація.

Myroslav Dutchak, Daria Usenko, Uliana Kateryna

THE PROCEDURE FOR THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF A PROFESSIONAL STANDARD IN THE HEALTH AND FITNESS SYSTEM (AS EXEMPLIFIED BY A FITNESS CONSULTANT)

Abstract. Under today's conditions, the issue of adequate human resources staffing is becoming more urgent. Implementation of professional standards is one of the areas of formation of the National qualifications system. For the health and fitness system, this issue is particularly relevant and related to the need to develop sectoral qualifications that would be consistent with European approaches. This will give specialists the opportunity to enter the international labor market, will contribute to their continuous professional development, as well as the formation of a certification system and uniform criteria for evaluating the competencies of professionals. *Objective.* Determination of the algorithm for the development of a professional standard and the procedure for its implementation under the conditions of the development of the National qualifications system and in accordance with the modern legal requirements (as exemplified by the profession of a fitness consultant). *Methods.* Theoretical analysis of scientific literature, documentary materials, structural and functional analysis, sociological methods, and methods of mathematical statistics. *Results.* The algorithm for creating a professional standard for a fitness consultant was developed and described step-by-step. During the study of the procedure for its enactment and implementation, a number of problematic issues and contradictions were identified. The updated legislative

utchak M., Usenko D., Kateryna U. The procedure for the development and implementation of a professional standard in the health and fitness system (as exemplified by a fitness consultant). *Theory and Methods of Physical education and sports.* 2023; 2: 41–47
DOI: 10.32652/tmfvs.2023.2.41–47

Дутчак М., Усенко Д., Катерина У. Порядок формування та введення в дію професійного стандарту в системі оздоровчого фітнесу (на прикладі фітнес-консультанта). *Теорія і методика фізичного виховання і спорту.* 2023; 2: 41–47
DOI: 10.32652/tmfvs.2023.2.41–47

Вступ. Події 24 лютого 2022 р. суттєво вплинули на різні аспекти нашого життя. Внаслідок повномасштабного вторгнення агресора в Україну країна зазнала суттєвих економічних втрат: в енергетиці, інфраструктурі, промисловості. В тому числі, російська агресія призвела до жахливих гуманітарних проблем та викликів. Війна в Україні змусила залишити свої домівки близько 13 млн людей або третину довоєнного населення. За оцінками експертів, це найбільше переміщення людей у Європі з часів Другої світової війни. Станом на лютий 2023 р. в різних країнах перебувають 7,8 млн українських біженців, з яких 4,8 млн отримали статус тимчасового захисту. Усе це значною мірою вплинуло на ринок праці у сучасному світі, який відзначається динамічністю та мобільністю [10, 11]. Ключовою проблемою є і те, що велика кількість кваліфікованих фахівців, які виїхали за територію України, не змогли успішно працевлаштуватися відповідно до свого фаху.

Міжнародна організація праці [11], відзначаючи зростаючу нестабільність ринку праці і необхідність частих переходів з робочого місця, наголошує на необхідності створення відповідних умов для фахівців у працевлаштуванні, в тому числі і за рахунок навчання протягом життя. Реалії сьогодення свідчать, що люди дедалі частіше навчаються в системі неформальної освіти з використанням Інтернету, на роботі, через професійні курси, громадські заходи чи волонтерство [1, 10, 11]. Очевидним є і те, що пандемія COVID-19 інтенсифікувала перехід на цифрові технології та онлайн навчання.

Тому і не дивно, що на сьогодні існують запити суспільства у визнанні результатів навчання, яке може тривати впродовж життя, і подекуди, поза межами закладу освіти або власної країни, а також на зіставлення професійних компетентностей і кваліфі-

requirements were considered, and the opportunities for enactment of professional standards were studied taking into account the challenges of modernity. The created algorithm for the development of a draft professional standard for a fitness consultant includes the identification of the frequency of application and importance of each labor action, the distribution of labor actions by labor functions, the definition of a list of knowledge, abilities and skills, the dynamic combination of which determines the competence of a person to perform a certain labor function. Opportunities were elucidated to introduce professional standards for the health and fitness system under the conditions of updated legislation.

Keywords: health and fitness system, fitness-consultant, professional standard, competencies. National qualifications system, certification.

кацій, здобутих у різних країнах [9, 13, 14].

Такі зміни диктують суспільний попит на формування національної системи кваліфікацій, спрямованої на впровадження гнучких, але ефективних механізмів державного регулювання. Це забезпечить вибудовування множинних траєкторій фахової освіти і визнання результатів навчання [3]. Формування такої системи професійних кваліфікацій зумовлює також запит на деталізовані описи змісту професій (професійні стандарти) та систематизацію цих описів у класифікаторах, базах даних, що мають оновлюватися відповідно до потреб ринку праці.

Професійний стандарт виступає як інструмент, що допомагає створити стійку й ефективну взаємодію сфери праці та освіти, забезпечити раціональне використання людських ресурсів, а також сприяти мобільності фахівців [10, 12]. Тому в умовах глобальних змін ринку праці особливо актуалізується питання стандартизації професійної діяльності з урахуванням таких вимог: визначення підходів до змісту професій, що узгоджуються з професіями таких фахівців у ЄС; відкритість кваліфікацій для формального, неформального та інформального навчання тощо.

Мета дослідження – визначення алгоритму формування професійного стандарту на прикладі професії фітнес-консультанта та процедури введення його в дію в умовах формування Національної системи кваліфікацій та відповідно до сучасних вимог законодавства.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури та документальних матеріалів, структурно-

функціональний аналіз, соціологічні методи, методи математичної статистики.

Результати дослідження та їх обговорення. Перш за все необхідно розглянути визначення поняття «професійний стандарт». У правовому полі вітчизняного законодавства призначення професійного стандарту наведено у статті 39 Закону України «Про освіту», яка встановлює, що професійний стандарт визначає вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій [4]. У той самий час професійна кваліфікація – це визнана кваліфікаційним центром, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність [3, 4].

Розглядаючи зарубіжні підходи до визначення поняття «професійний стандарт», варто визначити їх багатовекторність. У літературних джерелах [10] часто зустрічаються різні назви, такі як professional standart, occupational standart, vocational standart, які мають різне значення, але українською мовою перекладаються як «професійний стандарт». Спробуємо внести роз'яснення зазначених термінів: occupational standart – розуміють як професійно-трудоий стандарт, який стосується роду занять, професій та посад (включає опис знань та навичок, необхідних для ефективного виконання роботи); vocational standart – стандарт, який стосується набуття відповідних компетентностей або стандарт професійно-технічної освіти; professional standart – стан-

дарт професій, що встановлюються професійними організаціями і визначають вимоги до компетентностей і поведінки представників професії [10, 13]. Відтак українські професійні стандарти мають більше характеристик occupational standards, тобто професійно-трудоого стандарту.

В Україні сьогодні проводиться діяльність з розробки та впровадження професійних стандартів для фахівців з оздоровчого фітнесу [1, 12–14]. Зважаючи на нагальну потребу і актуальність питання, Національним університетом фізичного виховання і спорту України та інформаційно-аналітичною платформою FitnessConnectUA, ініційовано розробку професійних стандартів для фахівців з оздоровчого фітнесу – Єдиний фітнес-стандарт України [2]. Для цього було створено робочу групу, до якої увійшли роботодавці, фахівці закладів вищої освіти з фізичного виховання і спорту, науковці та практики вітчизняної системи оздоровчого фітнесу. Автори цієї публікації входили до складу ініціативної та робочих груп. Результатом такої діяльності стало напрацювання шести проектів професійних стандартів для різних професій у системі оздоровчого фітнесу (персональний тренер, фітнес-тренер групових програм, тренер дитячого фітнесу, фітнес-консультант, менеджер фітнес-сервісу, тренер аква-фітнесу). Особливу увагу хочеться звернути на те, що це дослідження стало першим на вітчизняному просторі у напрямі систематизації існуючих даних та практичного досвіду з визначення змісту професії фітнес-консультанта, а суттєвим його науковим доробком – обґрунтування моделі формування професійного стандарту фітнес-консультанта та розробка його проекту [2, 12].

Для того, щоб зазначені стандарти мали дійсно прикладне значення та могли широко використовуватися як самими тренерами в процесі свого професійного зростання, так і фітнес-менеджерами, нами були залучені провідні фахівці з оздоровчого фітнесу, в тому числі роботодавці, авторитетні фітнес-тренери, науковці, викла-

дачі. На першому етапі було залучено 168 спеціалістів, які виявили бажання взяти участь у розробці. Для формування експертної групи, тобто визначення найбільш компетентних з числа тих, які виявили бажання, використовували метод взаємного відбору, за результатами якого і було сформовано вибірку з 30 експертів. Використання такого підходу дозволило констатувати об'єктивність під час формування експертного середовища.

З метою висвітлення інформації та ознайомлення громадськості було започатковано офіційний сайт проекту, де систематично висвітлювалася інформація про етапи розробки за затвердження стандартів, складу робочих груп тощо [2].

У міжнародній практиці для розробки професійних стандартів використовують результати наукових досліджень, міжнародні, регіональні стандарти, правила, норми та рекомендації, прогресивні національні стандарти інших країн та іншу інформацію [8, 10, 13]. Підготовка професійних стандартів найчастіше регулюється державою, а здійснюється суб'єктами сфери праці. В Україні такий процес регламентується державою.

Загальні вимоги до процедури розробки та введення в дію професійних стандартів унормовано у Порядку розробки та введення в дію професійних стандартів, затвердженого постановою КМУ від 31.05.2017 р. № 373 (далі Порядок) [6]. Для забезпечення єдиного підходу, дотримання об'єктивності під час розробки професійних стандартів та забезпечення якості проведення їх перевірки було розроблено Методику розроблення професійних стандартів, затверджену наказом Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 р. № 74 (далі – Методика) [8]. Вона досить об'єктивна, адже передбачає кілька етапів та визначає критерії, які висуваються до формування робочої групи, вимоги до експертного оцінювання стандарту, підбору експертів, громадського публічного обговорення та оприлюднення результатів. Проект професійного стандарту фітнес-

консультанта було розроблено з дотриманням усіх вимог Порядку та Методики.

Етапами розробки та введення в дію професійних стандартів є: прийняття рішення про розробку проекту стандарту, подання та реєстрація заявки; формування робочої групи; підготовка проекту; проведення публічного громадського обговорення проекту; перевірки дотримання вимог під час підготовки; введення в дію професійного стандарту [6, 8].

Відповідно до нормативних документів [6, 8], змістова частина професійного стандарту описується в термінах двох дескрипторів Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) – знання та уміння і навички. Загальноприйнятим також вважається, коли професійні стандарти формуються з окремих одиниць (професійних компетентностей), кожна з яких визначає вимоги до виконання конкретної трудової функції [8, 14]. Це дозволяє виявити той набір одиниць, який є достатнім для отримання відповідної кваліфікації або часткової кваліфікації. При цьому кожна одиниця містить перелік дій, які забезпечать реалізацію такої функції, необхідних знань та умінь, а також вказівку на ступінь складності цих дій та рівень відповідальності і самостійності під час їх виконання, що забезпечує вимірність закладених вимог та можливість формування на їх основі механізмів оцінки та сертифікації [13, 14]. Стандарт є кодифікованим, що забезпечує прозорість опису трудової функції через професійні компетентності, знання, вміння та навички.

У Методиці також передбачено, що розробка професійних стандартів відбувається на основі аналізу (дослідження) трудових функцій, тобто на основі функціонального аналізу [8, 13]. Такий аналіз передбачає поетапне виявлення та послідовний опис професійної діяльності з точки зору комплексу виконуваних функцій: визначення основної мети виду професійної діяльності; визначення трудових функцій; ієрархізація трудових функцій; визначення трудових дій у межах визначеної трудової функції;

визначення професійних/загальних компетентностей [8]. Оскільки використання такого методу відповідає загальноєвропейським тенденціям і визнається пріоритетним у вітчизняних нормативних актах, підготовку проекту здійснювали відповідно до зазначених кроків [14].

На першому етапі аналізу нами було зібрано та узагальнено інформацію про трудові функції та дії фітнес-консультанта, положення діючих галузевих регламентів, нормативних документів, що визначають вимоги до змісту професійної діяльності, кваліфікаційні вимоги.

На наступному етапі сформовано перелік трудових функцій із використанням інформації, отриманої на першому етапі. Для цього трудові дії, визначені раніше, згруповані за рівнем подібності, складності, взаємозв'язку в трудові функції. Нами сформовано перелік із дев'яти трудових функцій та 69 трудових дій.

На третьому етапі проведено експертне опитування серед професіоналів цієї сфери щодо оцінювання частоти застосування та ступеня важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення цього переліку. Експертній групі було запропоновано оцінити трудові функції та дії за двома критеріями: ступенем значущості та частотою використання. Також на цьому етапі здійснювали ранжування трудових дій за рівнем значущості, що пов'язано з необхідністю визначення вагових коефіцієнтів, необхідних для успішного виконання зазначених трудових дій. Адже для виконання дій, що характеризуються високим ступенем значущості, необхідні більш глибокі знання, вміння та навички.

На четвертому етапі сформовано остаточний варіант переліку трудових функцій шляхом їх послідовного розміщення за рівнем значущості.

На п'ятому етапі визначено професійні компетентності, знання, вміння та навички, необхідні для виконання відповідної трудової функції. Після цього було сформовано перелік загальних компетентностей, що співвідносилися з рівнями НРК [5]. Далі здійсню-

вали верифікацію проекту стандарту, тобто перевірку його відповідності законодавчим нормам та існуючим методичним підходам, реалізації формалізованих процедур, відповідності вимогам професійного сегменту ринку, коректності основних положень. Для визначення перевірки істинності прогнозованого проекту нами використувався метод експертної оцінки, суть якого полягала у проведенні експертами інтуїтивно-логічного аналізу основних положень стандарту, кількісній оцінці їхніх думок та формалізованій обробці отриманих результатів. Опитування експертів дало змогу оцінити доцільність, результативність, коректність розробленого проекту. І останнім заключним етапом стало проведення публічного громадського обговорення проекту, внесення коректив та технічна підготовка до подання стандарту на розгляд.

Проект професійного стандарту фітнес-консультанта складався з шести розділів, які включали мету, назву виду економічної та професійної діяльності, професійну назву роботи, назви типових посад, місце професії в організаційній структурі відповідного суб'єкта, умови допуску до роботи, документи, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію. Перелік загальних компетентностей містив 10 положень, а перелік трудових дій включав 66 дій, які були розподілені відповідно до дев'яти трудових функцій, представлених за значущістю, та 25 компетентностей.

Отже, розробка професійного стандарту фітнес-консультанта створює умови для обґрунтування нового змісту підвищення кваліфікації та особистісно-професійного розвитку фахівців.

Дискусія. Сьогодні, в Україні, відбувається формування системи професійних кваліфікацій і спостерігається розвиток відповідної державної політики [3–6, 9]. Національна система кваліфікацій визначається як сукупність інституцій і правових норм, що регулюють формування і розвиток освітніх та професійних кваліфікацій, їх відповідність потребам суспільства і ринку праці [3, 4, 9]. Її особливостями

є те, що суспільні відносини, пов'язані із формуванням та розвитком кваліфікацій в Україні, не спираються на єдиний спеціальний закон. До нормативної бази в цій сфері можна віднести такі акти, як Конституція України, Закон України «Про освіту», Закон України «Про фахову передвищу освіту», Закон України «Про вищу освіту», Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», Закон України «Про професійний розвиток працівників», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про охорону праці», інші акти законодавства та міжнародні договори України, укладені в установленому законом порядку.

Формування Національної системи кваліфікацій розпочалось у 1990-х роках [10]. За цей період ми можемо відзначити чимало позитивних кроків, які пов'язані з прийняттям відповідних нормативних документів. Проте особливій уваги заслуговують зміни останніх років.

Суттєвим здобутком можна вважати розвиток НРК, яка б відповідала інтересам як роботодавців, так і фахівців у певній галузі, оскільки сприяла забезпеченню їх професійного зростання протягом життя та дозволяла роботодавцям досягати узгодження попиту на фахівців певної кваліфікації. У зв'язку з цим у 2019 р. змінами до Закону України «Про вищу освіту» було передбачено, що структура НРК повинна відповідати структурі Європейської рамки кваліфікацій (далі – ЄРК), тобто мати вісім рівнів. А вже у червні 2020 р. Постановою Кабінету Міністрів України [5] ухвалена нова, чинна на сьогодні, редакція НРК.

Однак таких одиничних реформ наразі недостатньо. Існує необхідність здійснення цілого ряду системних дій для досягнення визначеної мети. Пріоритетним вважаємо формування цілісного механізму державного регулювання системи професійних кваліфікацій в Україні, який передбачатиме застосування різнопланових інструментів політики, спрямованих на унормування взаємодії між різними суб'єктами системи професійних кваліфікацій та підтримку нових інститу-

ційних практик присвоєння професійних кваліфікацій [9, 11].

Ключовим суб'єктом реалізації заходів цієї політики, відповідно до Закону України «Про освіту» [4], визначено Національне агентство кваліфікацій (далі – НАК) [9], котре є колегіальним органом, уповноваженим на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій. Передбачено, що НАК бере участь у розробці нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності зацікавлених сторін у сфері кваліфікацій; здійснює міжнародне співробітництво, зокрема з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій; створює й веде Реєстр кваліфікацій; координує розробку професійних стандартів, реєструє такі стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів; здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів; розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в зарубіжних державах; формує вимоги до процедур визнання результатів неформального та інформального навчання, вивчає потреби у професійних кваліфікаціях тощо [4, 9, 11].

Діяльність НАК виявила потребу в інкрементальному підході до зміни наявних в Україні правових норм та інституціоналізованих практик присвоєння професійних кваліфікацій та розроблення професійних стандартів. Також агентство організувало ряд заходів у співпраці з різними партнерами, зокрема міжнародними, з різних питань, віднесених до сфери його компетенції [9, 11].

Відзначимо також суттєві позитивні зміни нормативного законодавства останніх років, зокрема підписання Президентом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» [3]. В контексті цього документа особливий інтерес становлять зміни до Закону України «Про освіту», такі як: впровадження термінів повної та часткової професійної кваліфікації; встановлення пріоритетності професійних стандартів над кваліфікаційними характеристиками; окремих пи-

тань розробки, затвердження та введення в дію професійних стандартів; створення та ведення Реєстру видів занять (професій) та кваліфікацій, діяльності Галузевих рад з розробки професійних стандартів, пов'язаних із цим окремим положенням законодавства про функції колегіального органу у сфері кваліфікацій та інших пов'язаних питань [4].

Також варто відзначити і позитивну динаміку у механізмах державного врегулювання процедури розробки та введення в дію стандартів професійної діяльності. У період до 2019 р. цей процес регламентувався діяльністю Міністерства соціальної політики України (після 2019 р. – НАК). Відсутність у той час систематизованих підходів суттєво ускладнювала можливість розробки професійних стандартів. Хоча у 2017–2018 рр. були прийняті нормативні акти, що роз'яснюють порядок формування та затвердження професійних стандартів, однак механізми їх реалізації потребували змін. Зазначене припущення підтверджується практичними результатами, зокрема в період з 2017 по 2019 р. зареєстровано лише 24 стандарти професійної діяльності, тоді як у період з середини 2020 р. до 26.02.2023 р. їх чисельність становила 228 (загальна кількість 252) [8].

Це передовсім пов'язано з тим, що донедавна вважалося, що розробка професійних стандартів можлива тільки в межах Класифікатора професій, який не відповідає європейським практикам визначення видів професійної діяльності [7]. У попередніх наукових дослідженнях ми неодноразово відзначали його архаїчність та невідповідність сучасним підходам. Насамперед це проявляється у визначенні назв професій у системі оздоровчого фітнесу, більшість із яких практично не використовують на ринку праці фітнес-персоналу [1, 12–14]. Відповідно до зазначеного документа, професія фахівців зі збереження та зміцнення здоров'я визначається як «консультант з питань здорового способу життя» та відповідає коду КП 2351.2, розділу Професіонали [7]. Також варто зазначити, що у Довіднику кваліфікаційних характеристик

професій характеристика для консультанта з питань здорового способу життя відсутня. Зазначене ускладнює розуміння змісту їхньої професійної діяльності, в тому числі функцій, завдань, обов'язків та повноважень, кваліфікаційних вимог тощо [12, 14]. Така невідповідність суттєво обмежувала розробку професійних та освітніх стандартів, навчальних програм, кваліфікаційних характеристик тощо. Доцільним ми вважаємо використання європейського досвіду зі створення системи секторальних кваліфікацій (SQF), яка б узгоджувалася з європейською та національною рамками кваліфікацій. Таким чином, простежуватиметься ієрархічність професій, що визначається освітнім рівнем фахівців [13].

Ускладнював розуміння ситуації і той факт, що в Україні досі одночасно послуговуються кваліфікаційними характеристиками (котрі стисло описують завдання та обов'язки, знання та «кваліфікаційні вимоги» працівників певної професії, які відображені у Довідниках кваліфікаційних характеристик) та професійними стандартами. Довідники ці застарілі, не містять компетентностей і в багатьох випадках не співвідносні із сучасними явленнями про ту чи іншу професійну діяльність [1, 10]. Це також суттєво обмежувало можливість розробки професійних стандартів, оскільки процедура внесення змін до Класифікатора професій була досить бюрократичною та потребувала критичного перегляду.

Для вирішення зазначених питань НАК ініціювало внесення змін до відповідних нормативно-правових документів. Вирішальну роль у зазначеному контексті відіграло внесення змін до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів (від 3.03.2020, № 206, 11.11.2021, № 1063, 23.12.2021, № 1362; 27.12.2022, № 1453). У прийнятті з цього питання постанові Кабінету Міністрів України визначено нову назву цього документа, а саме – Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів [6]. Уточнений порядок дає змогу реалізувати законодавчу норму про те, що НАК координує розробку профе-

сійних стандартів, реєструє такі стандарти та забезпечує відкритий доступ до них.

На нашу думку, найбільш значущим доповненням можна вважати те, що уряд України дозволив розробляти професійні стандарти на нові професії. Зокрема, у п. 29 Порядку [6] передбачено норму, що у разі затвердження професійного стандарту за професією (професійною назвою робіт), що відсутня в Класифікаторі професій, Мінекономіки у строк, який не перевищує трьох місяців з моменту затвердження професійного стандарту, вносить назву професії (професійну назву роботи) до Класифікатора професій. Єдиною умовою є необхідність інформування відповідних органів до моменту подання заявки. Ми вже зазначали, що раніше потрібно було спочатку внести професію до Класифікатора професій.

Для того, щоб професійні стандарти могли ефективно використовуватись, НАК розробило Методичні рекомендації для визначення рівня професійних кваліфікацій за НРК [9]. Цей документ призначений для використання розробниками професійних стандартів з метою обґрунтування пропозицій щодо віднесення професійної кваліфікації до рівня НРК, що передбачено чинною Методикою [8]. Це полегшить порівняння між собою національних кваліфікацій і взаємне визнання кваліфікацій на міжнародному рівні. Окрім цього варто звернути увагу на зміни процедури розробки та введення в дію професійних стандартів, ключовими з яких є:

- проекти професійних стандартів можуть розроблятися роботодавцями, їхніми організаціями та об'єднаннями, галузевими радами, органами державної влади, науковими установами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами;
- для формування проекту стандарту розробник створює робочу групу, до складу якої обов'язково включаються представники роботодавців, їхніх організацій та об'єднань, профспілок, представники сфери освіти та науки, представники центральних і місцевих органів виконавчої влади, інші фахівці;

- суб'єктом перевірки проєкту стандарту є НАК;

- затверджує проєкт професійного стандарту розробник після одержання висновку від суб'єкта перевірки про дотримання вимог Порядку [6].

У Порядку зазначається, що розробниками стандартів можуть виступати Галузевої ради [6]. У змінах до Закону України «Про освіту» від 01 квітня 2022 р. визначено, що Галузева рада з розробки професійних стандартів є робочим органом, що утворюється за галузевою ознакою з метою розробки професійних стандартів. До складу галузевої ради з розробки професійних стандартів включаються представники: підприємств відповідної галузі; репрезентативних на національному чи галузевому рівні об'єднань професійних спілок; об'єднань організацій роботодавців; громадських об'єднань; органів державної влади та/або органів місцевого самоврядування; закладів освіти тощо [3].

Галузева рада з розробки професійних стандартів має право: створювати кваліфікаційні центри; брати участь у розробці стандартів освіти; ініціювати обґрунтовані зміни до професійних стандартів та стандартів освіти; взаємодіяти із закладами освіти, іншими суб'єктами освітньої діяльності; брати участь у розробці освітніх програм або проводити їх незалежну експертизу [3, 6].

З огляду на сказане впливає, що діяльність Галузевих рад може стати тим фактором, що забезпечить систему взаємодії між ринком праці, науковими та освітніми установами та державними органами, в тому числі і під час розробки професійних стандартів. Окрім того, такий підхід, як показує практика, суттєво пришвидшує процедуру введення в дію професійних стандартів та є більш прозорим та фаховим. Безперечно, впровадження професійних стандартів є лише частиною вітчизняної системи розвитку професійних кваліфікацій. Однак у складній структурі відносин та систем взаємодії може стати стимулюючим її чинником.

Висновки. Визначено та реалізовано алгоритм формування професій-

ного стандарту фітнес-консультанта. Обґрунтовано проєкт такого стандарту. Його затвердження та введення в дію має здійснюватися відповідно до законодавства та Національної системи кваліфікацій, що активно формується в Україні. Необхідним є удосконалення інституційних механізмів, які забезпечать осучаснення та гармонізацію державної політики щодо кваліфікацій, приведуть до формування різномірневої моделі, здатної забезпечити легітимацію процесів присудження та визнання професійних кваліфікацій за результатами формального та неформального навчання. Для цього потрібна наявність процедури уніфікації та стандартизації професійної діяльності, формування єдиних вимог до рівня професіоналізму та компетентностей персоналу на міжнародному рівні.

Перспективи подальших досліджень передбачають вивчення особливостей безперервного професійного розвитку фітнес-консультантів та запровадження системи їх сертифікації.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють, що відсутній будь-який конфлікт інтересів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дутчак М, Чеховська Л. Кадрові потреби сфери оздоровчого фітнесу в Україні. Науковий часопис НПУ ім. Драгоманова. 2019;2(108):46–52.
2. Єдиний фітнес-стандарт України [Інтернет] [цитовано 2020 Січ 2022]. Доступно: <https://uastandard.fitness/>
3. Закон України. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій. [Інтернет]. 2022. № 2179. 2022. 04. 01. Доступно: <https://ips.ligazakon.net/document/t222179?an=1>
4. Закон України. Про освіту. [Інтернет]. 2017. № 2145-VIII. 2017 вересень 5. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
5. Кабінет Міністрів України. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки [Інтернет]. Розпорядження № 1077-р. 2016 Грудень 14. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80/card2#Card>
6. Кабінет Міністрів України. Про затвердження порядку розроблення введення в дію професійних стандартів [Інтернет]. 2019. Постанова № 373. 2017 травень 31. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF>
7. Класифікатор професій ДК 003:2010: наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі від 28.07.2010 р. № 327.
8. Міністерство Соціальної політики України. Методика розроблення професійних

стандартів. [Інтернет]. 2019. Наказ № 7. 2018 січень 22. Доступно: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyni-standarti.html>

9. Національне агентство кваліфікацій [Інтернет] [цитовано 2020 Січ 2022]. Доступно: <https://nqa.gov.ua/>

10. Пуховська Л, Ворначев А, Мельник С, Кравець Ю. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою. НВП Поліграфсервіс; 2014. 176 с.

11. Семігіна Т. Європейські інструменти для національної системи кваліфікацій. Public administration: European development strategies: conference proceedings. Venice : Izdavniceba «Baltija Publishing». 128–132.

12. Усенко Д. Діяльність фітнес-консультанта в Україні: затребуваність та особливості професії. Теорія і методика фіз. виховання і спорту. 2019;3:74–80.

13. Усенко Д. Наукові підходи до стандартизації професійної діяльності фітнес-консультанта. Теорія і методика фіз. виховання і спорту. 2019;2:73–79.

14. Usenko D, Dutchack M, Potop V, Katerina U, Kurdybakha O. Scientific Substantiation of the Fitness Consultant's Professional Standard in Ukraine. Journal of Physical Education and Sport (JPES). 2019;19:2334–2338.

LITERATURE

1. Dutchak M, Chekhovska L. Staffing needs of health fitness field in Ukraine. Scientific journal of National Pedagogical Dragomanov University.
2. Unified Fitness Standard of Ukraine [Internet]. [cited on January 20, 2022]. Retrieved from: <https://uastandard.fitness/>
3. The law of Ukraine. On amendments to certain legislative acts of Ukraine concerning the functioning of the National qualifications system. [Internet]. 2022. No. 2179. 2022. 04. 01. Retrieved from: <https://ips.ligazakon.net/document/t222179?an=1>
4. The law of Ukraine. [Internet]. 2017. No. 2145-VIII. 2017, September 5. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
5. Cabinet of Ministers of Ukraine. On approval of the action plan for the implementation of the National Qualifications Framework for 2016–2020 [Internet]. Order No. 1077-r. 2016, December 14. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80/card2#Card>
6. Cabinet of Ministers of Ukraine. On the approval of the procedure for the development and implementation of professional standards [Internet]. 2019; Resolution No. 373. 2017, May 31. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF>
7. Classifier of Occupations of Ukraine DK 003:2010: Order of the Ministry of Economic Development and Trade on July 28, 2010 No. 327.
8. Ministry of Social Policy of Ukraine. Methodology for developing professional standards. [Internet]. 2019. Order No. 7. 2018, January 22. Retrieved from: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyni-standarti.html>
9. National qualifications agency. [Internet]. [cited on January 20, 2022]. Retrieved from: <https://nqa.gov.ua/>
10. Pukhovska L, Vornachev A, Melnyk S, Kravets Yu. Professional standards and qualifications in countries with highly developed economies. NVP Poligrafservis; 2014. 176 p.

11. Semyhina T. European tools for the national system of qualifications. Public administration: European development strategies: conference proceedings. Venice : Izdevnieciba «Baltija Publishing». 128–132.

12. Usenko D. Activities of a fitness consultant in Ukraine: demand for and features of the profession. Theory and methods of physical education and sports. 2019;3:74–80.

13. Usenko D. Scientific approaches to standardization of professional activity of a fitness consultant. Theory and methods of physical education and sports. 2019;2:73–79.

14. Usenko D, Dutchack M, Potop V, Katerina U, Kurdybakha O. Scientific Substantiation of the Fitness Consultant's Professional Standard in Ukraine. Journal of Physical Education and Sport (JPES). 2019;19:2334–2338.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Дутчак Мирослав Васильович <https://orcid.org/0000-0001-6823-272X>, mvd21@ukr.net

Усенко Дар'я <https://orcid.org/0000-0003-4143-2099>, daria.usenko@ukr.net

Катерина Уляна <https://orcid.org/0000-0002-4774-0802>, 07-03-1988@ukr.net

Національний університет фізичного виховання і спорту України,
вул. Фізкультури 1, м. Київ, 03150, Україна

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dutchak Myroslav <https://orcid.org/0000-0001-6823-272X>, mvd21@ukr.net

Usenko Daria <https://orcid.org/0000-0003-4143-2099>, daria.usenko@ukr.net

Kateryna Uliana <https://orcid.org/0000-0002-4774-0802>, 07-03-1988@ukr.net

National University of Ukraine on Physical Education and Sport
Fizkul'tury str. 1, Kyiv, 03150, Ukraine

Надійшла 16.02.2023