

Национальная система  
квалификаций – назначение,  
принципы разработки, роль в  
модернизации  
профессионального  
образования

Центр изучения проблем  
профессионального образования,  
Национальный офис программы  
Tempus в России

# Общие положения

# Базовое понятие

**Национальная система квалификаций -**  
совокупность механизмов правового и  
институционального регулирования  
квалификаций работников со стороны  
рынка труда и предложения  
квалификаций со стороны системы  
образования и обучения

# Национальная система квалификаций

Включает в себя:

- Классификаторы рынка труда (по областям профессиональной деятельности)
- Профессиональные и квалификационные стандарты
- Национальную рамку квалификаций
- Отраслевые Советы (мониторинг развития отрасли и прогнозы, разработка профессиональных и квалификационных стандартов, согласование образовательных стандартов и требований к оценке)
- Национальный орган по вопросам развития квалификаций (для обеспечения качества квалификаций)
- Органы по сертификации квалификаций

# Назначение НСК

- Формирование «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника определяется его реальной квалификацией) и вытеснение существующего «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).
- Устранение **рассогласованности** между специальностями, квалификациями и потребностями рынка труда, подсистемами образования (высшего образования, непрерывного профессионального образования, общего среднего образования, начального и среднего профессионального образования, неформального образования).

# Ценность НСК

- НСК предоставляет:

- лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения
  - данные для формирования образовательных программ, включая программы непрерывного профессионального образования и обучения, рычаги управления этой системой;
- органам по обеспечению качества
  - способы и методы точного определения требований к свидетельствам и дипломам;
  - методы создания и признания минимальных стандартов, отвечающих потребностям сферы труда;
  - средства мониторинга системы квалификаций;

# Ценность НСК

## ■ НСК предоставляет:

### – работодателям

- надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и работников;
- ясные ориентиры при сопоставлении квалификаций;
- средства выявления недостатка в компетенциях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте);
- индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;

### – работникам

- возможность обоснованно планировать собственное обучение и карьеру;

# Ценность НСК

- НСК предоставляет:
  - обучающим организациям
    - информацию об:
      - признаваемых на национальном уровне квалификациях,
      - механизмах обеспечения качества;
      - механизмах взаимодействия с работодателями, на основании которых они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки.



# Ценность НСК

## ■ НСК– это:

- средство насыщения рынка труда работниками необходимых квалификаций
- многомерная, «объемная» структура, вмещающая в себя постоянно обновляемые квалификации, понимаемые как официально подтвержденное соответствие выполнять определенную трудовую деятельность согласно установленным стандартам

## При этом:

- сами квалификации диктуются и формализуются сферой труда, а образование должно на этой основе принимать решения о собственных стандартах и программах
- имеет значение не то, где осваиваются квалификации, а конечные результаты их освоения

# Международные тенденции

- НСК формируются во всем мире для:
  - повышения качества и производительности труда,
  - максимального вовлечения в рынок труда
    - граждан (старший возраст, безработные)
    - не граждан/мигрантов
- Двойной вектор – экономический и социальный

# Международные тенденции

- Переход к единым интегрированным национальным системам профессиональных стандартов и квалификаций
- Разработка образовательных стандартов на основе профессиональных и квалификационных стандартов
- Разработка национальных рамок квалификаций (НРК)
- Соотнесение национальных квалификаций с зарубежными
- Использование результатов обучения как связующего звена между образованием и трудовой деятельностью
- Официальное признание неформального и спонтанного обучения

# Факторы, обуславливающие формирование НСК

- Экономические
- Демографические
- Миграция
- Социальные и культурные
- Потребности обучающихся
- Технологические изменения

# Важно

- Повсеместно формирование НСК регулируется ГОСУДАРСТВОМ, поскольку именно государство несет ответственность за конкурентоспособность страны и социальную защиту граждан
- Это выражается в различных правовых форматах, определяющих обязанности различных заинтересованных сторон, организационные и институциональные механизмы, и в предоставлении необходимого финансирования

# Ключевые слова

- квалификации
- результаты обучения
- национальная система квалификаций
- национальная рамка квалификаций
- профессиональные и квалификационные стандарты

# Квалификация (определение)

Квалификация - официальный результат процесса оценки **результатов обучения**, подтверждающий соответствие определенному стандарту (профессиональному стандарту) и готовность работника к качественному выполнению трудовой деятельности

## *Чем измеряется квалификация?*

- Теми знаниями, умениями, опытом (компетенциями), которые может продемонстрировать человек и которые получили название **результаты обучения**



# Результаты обучения

Утверждения относительно того, что знает, понимает и/или способен делать человек после завершения обучения (формального, неформального, спонтанного)

# *Что дает использование результатов обучения*

- Возможность системного описания «выходных требований», значимых для рынка труда (в форме профессиональных и квалификационных стандартов), на основе которых формируются образовательные стандарты и программы и требования к оценке
- Возможность сформировать принципиально новые квалификации и обеспечить их преемственность
- Сопоставимость квалификаций на международном уровне

# Ядро НСК

**Национальная рамка квалификаций (НРК)** – классификация, структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях.

Средство **согласования** спроса и потребности в квалификациях.

- Служит для измерения и сопоставления результатов обучения и устанавливает соотношение дипломов, свидетельств и иных документов, подтверждающих завершение образования и обучении.
- Профессиональные квалификации подразделяются на уровни. Количество уровней устанавливается по взаимному согласованию интересов всех заинтересованных сторон.

# Национальная рамка квалификаций:

- позволяет обоснованно классифицировать имеющиеся (или новые) квалификации;
- предполагает модернизацию существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций;
- обеспечивает:
  - повышение качества квалификаций;
  - расширение доступа к получению квалификаций;
  - преемственность и официальное признание квалификаций как выпускников системы профессионального образования, так и действующих работников.

Попытка «привязать» НРК к существующим уровням образования –  
контрпродуктивна!

Это, по сути, просто замена одних названий другими.

# Важно

- НРК не является:

Табличным форматом самоописания системой образования собственной структуры.

НРК – многомерная конструкция, состоящая из квалификаций различного уровня по видам и областям профессиональной/трудовой деятельности, которая находится в постоянном развитии в зависимости от изменений спроса со стороны сферы труда

# Условие формирования НРК

- Формируя рынок квалификаций, нужно реально оценивать как потребности рынка труда в квалификациях различных уровней (так, как это нужно рынку труда), так и потребности различных категорий граждан в образовании и обучении.
- Для информации:
  - Во всем мире ведется постоянное отслеживание таких потребностей, и в зависимости от этого вводятся новые квалификации и программы. Именно так в разных странах введены квалификации прикладного бакалавра, которые имеют разные названия (Австралия, Великобритания, Франция и т.д.). Также введены квалификации для лиц, нуждающихся в промежуточных квалификациях для успешного поступления на программы высшего академического образования и т.д.. Т.е. квалификации нужны для расширения доступа к образованию и обучению для всех категорий граждан.

# Ситуация в России и попытка постановки задач на перспективу

# *Рассогласованность*

Между квалификациями, присутствующими на рынке труда, которые получены после окончания формального образования, и теми квалификациями, которые реально нужны рынку труда/рабочим местам.



# *Рассогласованность*

Другими словами, имеющиеся в распоряжении государства, системы образования и фирм инструменты устранения рассогласованности, направленные на корректировку объемов, структуры и качества образования «не работают», поскольку не устраняется более глубинная рассогласованность, а именно между:

**знаниями, умениями, опытом**, которыми оснащает будущего работника система образования и теми **требованиями, которые предъявляют имеющиеся и проектируемые рабочие места**

# Традиционный подход

- **Объемы** подготовки кадров не соответствуют спросу экономики
  - Нужны рабочие, а готовят бакалавров и магистров
- **Структура** подготовки не соответствует спросу экономики
  - Нужны инженеры, готовят экономистов и юристов
- **Качество** подготовки не соответствует спросу экономики
  - Выпускники НПО, СПО, ВО не справляются с трудовыми обязанностями без дополнительного обучения, которое обходится дорого

Экономика вяло реагирует на призывы : скажите, кто вам нужен?

Фирмы используют свои, контролируемые ими, инструменты адаптации и коррекции провалов образовательного и кадрового рынка

# Стратегический подход

**Определить требования к квалификациям,** необходимым для перехода к более конкурентоспособной, инновационной и основанной на знаниях экономике.

Для чего – сформировать профессиональные и квалификационные стандарты и механизмы их поддержания, обновления и использования.

# Стратегический подход

- Другими словами – сформировать национальную систему квалификаций в стране.

# Что мешает?

*Отсутствие необходимого правового и институционального поля*

- Отсутствие законодательного регулирования НСК/НРК
- Отсутствие **государственного регулирования** в части создания институциональных механизмов системы квалификаций (распределение ответственности за разработку и утверждение профессиональных и квалификационных стандартов, статус организаций по разработке, утверждению, поддержанию и признанию квалификаций и т.д.)

# Что нужно для формирования НСК

Ключевое условие:

Принятие решений на государственном уровне относительно формирования необходимого правового поля и распределения ответственности в части регулирования НСК

**Важно:** НСК – коллективная ответственность государства и бизнеса.

# Что нужно для формирования НСК. Системные составляющие.

## ■ ПРАВОВОЕ ПОЛЕ и ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

- Новый общероссийский справочник/классификатор профессий/занятий:
  - профессии/занятия сгруппированы по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации
    - *вместо существующего ЕТКС и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.*
- Профессиональные и квалификационные стандарты
- Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения.

# Системные составляющие НСК

- Утвержденный порядок/общественный институт разработки (отраслевые организации работодателей) и признания (отдельная структура) профессиональных и квалификационных стандартов по видам экономической деятельности/ областям профессиональной деятельности.
- Система обеспечения качества квалификаций
  - включающая в себя процедуры их разработки, обновления и утверждения)
- Процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации квалификаций граждан



# Институциональные составляющие НСК

- Отраслевые Советы, имеющие соответствующий мандат и государственное со-финансирование (могут формироваться отраслевыми министерствами)
- Национальный орган по вопросам развития квалификаций
- Органы по присвоению и сертификации квалификаций (разные для системы образования и для рынка труда)

# Необходимые условия разработки НСК

- Структурированное и регулируемое участие всех заинтересованных сторон
- Системная координация между национальными министерствами (образования, труда, отраслевыми министерствами) и организациями работодателей

# Возможный алгоритм

- сформировать необходимое правовое поле (закон о профессиях и НСК, классификаторы рынка труда, ...)
- сформировать необходимые институциональные механизмы (отраслевые советы, органов по сертификации, институт развития квалификаций и т.д.),
- внедрить механизмы прогнозирования спроса на квалификации
- определить типологию квалификаций на национальном уровне (координация) и описать уровни в терминах результатов, а не «входных» параметров (прозрачность);
- создать информационную инфраструктуру, сеть консультационных служб и служб по профориентации;

# Возможный алгоритм

- определить вместе с работодателями направления подготовки, соответствующие областям профессиональной деятельности и сформировать базу данных требований к программам различных уровней квалификации,
- разработать механизмы переноса и накопления частичных квалификаций (зачетных единиц),
- разработать и внедрить механизмы оценки и сертификации квалификаций, позволяющие оценивать единицы квалификации и компетенции, освоенные в процессе труда/неформального образования,
- подготовить экспертов для системы квалификаций.

# В заключение

- Разработка НРК и НСК - долгосрочный проект, требующий наличия:
  - инфраструктуры,
  - консультаций,
  - управления,
  - финансов,
  - координации политики, проводимой различными министерствами и органами власти

# Международный опыт разработки НРК

- Разработка НРК охватывает 120 стран
- Примеры стран Европы
  - Разработка концепции и структуры рамки
    - Бельгия (Валлония), Италия, Нидерланды, Норвегия, Словакия, Швеция, Германия, Австрия, Испания, Румыния, Словения, Турция, Латвия, Венгрия, Исландия, Польша
  - Консультации и пилотирование:
    - Германия, Австрия, Финляндия
  - Законодательное признание/внедрение:
    - Бельгия (Фландрия), Эстония, Литва, Мальта, Португалия, Финляндия, Хорватия, Чехия, Испания(есть указ, идет разработка), Дания (внедрение без нового законодательства)
  - Пересмотр ранее существовавшей рамки и практическое использование:
    - Ирландия, Великобритания, Франция
- Международный опыт:
  - Австралия, Канада, Гонконг, Индия, Малайзия, Маврикий, Мексика, Монголия, Мозамбик, Намибия, Новая Зеландия, Филиппины, Пакистан, Российская Федерация, Сингапур, ЮАР, Южная Корея, Шри-Ланка, Таиланд, Тринидад и Тобаго, ОАЭ, Вьетнам

# Европейская рамка квалификаций

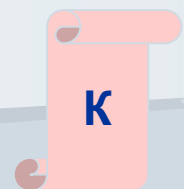
- Инструмент сравнения квалификаций
- «Система координат»,  
в основе которой лежат результаты  
обучения
- Мета-рамка

# Европейская рамка квалификаций

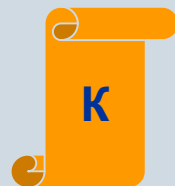
- Задаёт общую систему координат на основе результатов обучения и их уровней
- Дает возможность определять и сравнивать различные результаты обучения
- Служит общим ориентиром для обеспечения качества и развития образования и обучения
- Создает ориентиры для создания отраслевых квалификаций
- Является катализатором перемен на европейском, национальном и отраслевом уровнях в контексте обучения в течение жизни



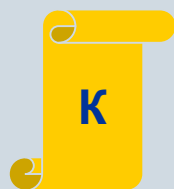
## Страна А



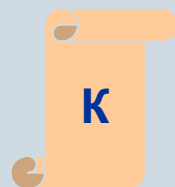
HCK  
/  
NQS



HCK  
/  
NQS



HCK  
/  
NQS



HCK  
/  
NQS

**ЕСК уровень 8**

**ЕСК уровень 7**

**ЕСК уровень 6**

**ЕСК уровень 5**

**ЕСК уровень 4**

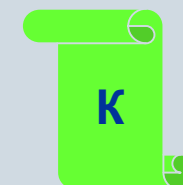
**ЕСК уровень 3**

**ЕСК уровень 2**

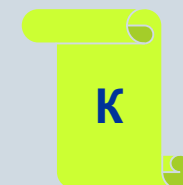
**ЕСК уровень 1**

## Страна В

HCK  
/  
NQS



HCK  
/  
NQS



HCK  
/  
NQS

