

УДК 331.102.32 (476)

С. В. Шевченко, кандидат экономических наук, доцент, директор (НИИ труда Минтруда и соцзащиты); **Т. Л. Рогова**, аспирант (БГТУ), научный сотрудник (НИИ труда Минтруда и соцзащиты)

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

В статье представлены результаты исследования по разработке новой модели национальной системы квалификаций Республики Беларусь. Подробно рассматриваются роль и значение, принципы построения таких ее новых элементов, как национальная рамка квалификаций и секторальные советы квалификаций.

The article presents the interim results of research aimed at the development of new model of National Qualifications System in Belarus. It focuses on the role, significance and principles of the system's new elements such as the National Qualifications Framework and Sectoral Councils of qualifications.

Введение. Во многих зарубежных странах проводится работа по совершенствованию национальных систем квалификаций (НСК). При этом среди основных тенденций развития НСК можно выделить:

– интеграцию академического и профессионального образования и обучения в единую систему;

– повышение роли неформального и спонтанного обучения в формировании и развитии человека как личности и профессионала;

– формирование системы оценки фактически достигнутого уровня квалификации и механизмов валидации результатов любого вида обучения;

– совершенствование структуры и содержания образовательного процесса, внедрение и развитие модульного обучения и системы накопления кредитов.

В структуру национальных систем квалификаций вводятся новые элементы, которые позволяют формировать отвечающие современным требованиям квалификации у работников, создавать условия для их профессионального развития. В результате функционирования этих элементов решаются проблемы, прежде всего, связанные с несоответствием спроса и предложения на рынке труда, со снижением темпов экономического роста в связи с ускоряющимся процессом устаревания квалификаций работников.

Новые элементы в национальных системах квалификаций. Поскольку формат статьи ограничивает объем материала, рассмотрим два ключевых элемента НСК в развитых странах. Одним из них является Национальная рамка квалификаций (НРК), которая охватывает все квалификации, существующие в НСК, и используется в качестве инструмента для классификации квалификаций в соответствии с определенным набором критериев (дескрипторов).

При этом *квалификация* понимается как формальный результат процесса оценки и валидации знаний, умений и компетенций чело-

века независимо от способа их получения, который обеспечивает их официальное признание в системе образования и на рынке труда [1]. С этой точки зрения квалификация дает человеку юридическое право на продолжение обучения в системе формального образования либо осуществление соответствующего вида трудовой деятельности. Определяется квалификация на основе изучения совокупности требований нанимателей к знаниям, навыкам и компетенциям, необходимым работникам для успешного выполнения определенных трудовых функций в рамках конкретного рабочего места.

Уровень квалификации – это уровень академической и (или) профессиональной подготовки, достигнутый в процессе обучения и (или) осуществления практической деятельности, который признается на основе соответствия дескрипторам конкретного уровня НРК. *Дескриптором* уровня НРК служит набор критериев, используемых для описания и идентификации квалификаций, в основе которых лежит понятие результатов обучения. *Результаты обучения* – это то, что человек знает, умеет и способен делать после завершения процесса обучения, освоения образовательной программы или ее отдельного компонента [2]. Результаты обучения должны формулироваться еще *до начала* процесса обучения, т. е. они планируются заранее и носят ожидаемый характер.

НРК обычно выполняет следующие *функции*:

– обеспечивает согласованность различных элементов НСК, устанавливает горизонтальные и вертикальные связи между уровнями квалификации и различными элементами НСК;

– служит основой для разработки процедур и критериев оценки фактически достигнутого уровня квалификации;

– используется как инструмент диалога, который обеспечивает общее понимание того, что должен знать, уметь и способен делать выпускник учреждения образования;

– служит катализатором изменений в сложившихся системах квалификаций, так как тре-

бует внедрения новых механизмов, обеспечивающих их функционирование.

На основе НРК также разрабатываются каталоги квалификаций, в которых содержится информация о количестве и составе квалификаций, их связи с другими квалификациями, уровнями квалификации и профессиональными группами, сроках обучения и т. д.

Количество выделяемых в НРК уровней квалификации зависит от социально-экономического контекста и особенностей развития страны. Уровни НРК характеризуются в терминах результатов обучения, которые подразделяются на три категории, выполняющие функцию дескрипторов:

знания – теоретические и практические;

навыки – когнитивные (т. е. связанные с использованием логического, интуитивного и творческого мышления) и практические;

компетенции, определяемые с точки зрения уровня ответственности и степени автономности на рабочем месте.

НРК, таким образом, подчеркивает значимость достигаемых результатов обучения, что отвечает требованиям новой образовательной парадигмы, активно продвигаемой за рубежом. Центральное место в ней занимает обучающийся, который выступает не столько объектом, сколько субъектом образовательной деятельности [2].

Так как не существует универсального подхода к определению результатов обучения, в разных странах количество уровней квалификации, количество и наименование дескрипторов, описывающих эти уровни, может различаться. Тем не менее все используют их в качестве универсального языка описания квалификаций независимо от их уровня и способа формирования.

На основе результатов обучения также определяется фактически достигнутый человеком уровень квалификации путем сравнения его знаний, навыков и компетенций с результатами обучения, заложенными в соответствующие квалификации.

Квалификация состоит из отдельных *единиц квалификации*, которые описываются в терминах результатов обучения. Используя дескрипторы НРК, разработчики квалификаций определяют, какому уровню НРК соответствует каждая единица квалификации, и затем, какому уровню НРК соответствует квалификация в целом.

При построении НРК используются следующие *принципы* [3]:

– НРК должна охватывать весь диапазон существующих в стране формальных квалификаций;

– НРК должна предусматривать возможность достижения каждого из выделенных в ней уровней не только в рамках системы фор-

мального образования, но и посредством неформального или спонтанного обучения на основе оценки и признания результатов этого обучения;

– в основе описания уровней НРК должны лежать минимальные требования к содержанию квалификаций, необходимые для достижения каждого из уровней НРК;

– необходимо обеспечивать преемственность уровней НРК при их описании. Это означает, что в описании каждого последующего уровня НРК указываются только новые результаты обучения, которые необходимо освоить дополнительно к уже существующим, ранее освоенным (принцип имплицитности).

Чтение таблицы, в которой отражается НРК, осуществляется по горизонтали и по вертикали. По горизонтали чтение таблицы НРК применяется в том случае, когда необходимо получить целостное представление о конкретном уровне НРК и соответствующих ему квалификациях. При этом следует иметь в виду, что дескрипторы НРК описывают уровни, а не конкретные квалификации. Поэтому при анализе конкретных квалификаций с целью их привязки к одному из уровней НРК основная задача заключается в определении максимально возможного сходства описания квалификации с описанием того или иного уровня НРК (принцип максимального правдоподобия).

Чтение таблицы НРК по вертикали позволяет получить представление о характере и направлении возможного профессионального развития и карьерного роста, о траекториях и содержании обучения, через которое следует при этом пройти. При таком чтении легче всего увидеть преемственность квалификаций при переходе с одного уровня НРК на другой, которая должна соблюдаться как необходимое условие становления и развития человека как профессионала в течение всей его жизни.

В НРК профессиональное развитие человека можно проследить по всем дескрипторам одновременно или по каждому из них отдельно. При этом следует иметь в виду, что освоение любого уровня квалификации возможно не только в системе формального образования, но и в результате неформального и спонтанного обучения. Поэтому при оценке фактически достигнутого человеком уровня квалификации имеет значение его практический опыт и результаты неформального (спонтанного) обучения. Однако чтобы подтвердить свой уровень квалификации, человеку необходимо пройти через процедуры оценки и валидации своих знаний, навыков и компетенций, в основе которых лежит их сравнение с соответствующими единицами квалификации.

Еще одним элементом современной НСК являются *секторальные советы квалификаций* (ССК). Этот институт за рубежом обеспечивает взаимодействие между рынком труда, системой образования и другими заинтересованными по вопросам разработки квалификаций на основе профессиональных и квалификационных стандартов, карт профессионального развития и карьерного роста. Названные элементы НСК будут рассмотрены авторами в последующих научных статьях.

Что же касается ССК, то в зарубежной практике они создаются в рамках: *секторов экономики*, выделяемых как определенный вид или сочетание видов экономической деятельности; *профессиональных секторов*, охватывающих определенную сферу (область) профессиональной деятельности независимо от того, в каких видах экономической деятельности она осуществляется.

Количество ССК часто не совпадает с количеством видов экономической деятельности, осуществляемых субъектами хозяйствования в стране. Например, в Финляндии действуют 34 секторальных совета квалификаций, в Хорватии – 13, Великобритании – 27, Эстонии – 17, Чехии – 20.

ССК создаются для выполнения следующих *функций*:

- анализ состояния и тенденций развития соответствующих секторов экономики (областей профессиональной деятельности), определение их текущей и перспективной потребности в кадрах;

- определение наиболее востребованных, ключевых для соответствующих секторов экономики (областей профессиональной деятельности) профессиональных групп работников;

- анализ трудовых функций, осуществляемых работниками данных профессиональных групп и компетенций, необходимых работникам для успешного выполнения трудовых функций;

- организация разработки профессиональных и квалификационных стандартов, карт профессионального развития и карьерного роста в соответствующих секторах экономики (областях профессиональной деятельности);

- взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами с целью организации процесса подготовки кадров необходимой квалификации для соответствующих секторов экономики (областей профессиональной деятельности).

Статус ССК в разных странах различен, в одних странах это государственные организации, в других странах – негосударственные. Обычно ССК выполняют роль совещательного органа, при котором создаются рабочие группы, обеспечивающие разработку профессиональных, квалификационных и даже образова-

тельных стандартов. ССК могут также совмещать в себе функции центров по оценке и сертификации квалификаций. Кроме того, они могут выполнять функции по аккредитации учреждений образования и выдаче им разрешений на осуществление подготовки по профессиональным квалификациям, разработанным при этих ССК.

В состав ССК входят представители всех социальных партнеров: нанимателей, профсоюзов, органов государственного управления, учреждений образования. Инициатором создания секторальных советов квалификаций могут выступать как государство, так и объединения нанимателей или другие заинтересованные стороны. Как правило, инициатор и финансирует работу ССК.

Работа секторальных советов квалификаций координируется специально созданным органом, ответственным за развитие профессиональных квалификаций в стране, который в одних странах находится в подчинении Министерства образования, в других – Министерства труда, в третьих – подчинен напрямую Правительству, в четвертых – вообще отсутствует. При наличии такого специального института на него возлагается методологическая проработка вопросов по созданию профессионально-квалификационных стандартов, рассмотрению и утверждению последних, их доведению до заинтересованных.

Заключение. Рассмотренные элементы НСК отсутствуют в Республике Беларусь, их еще предстоит создать. Поэтому анализ и обобщение зарубежного опыта по данному вопросу имеет большое значение для нашей страны. Планируется на примере пилотных секторов экономики апробировать рассмотренные в данной статье новые элементы НСК.

Литература

1. Implementation arrangements for National Frameworks of Qualifications and the role of stakeholders and institutions [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.etf.europa.eu>. Дата доступа: 25.01.2014.

2. The shift to learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu>. Дата доступа: 28.01.2014.

3. Разработать новую методологию построения Национальной системы квалификаций Республики Беларусь, подготовить и направить в Правительство Республики Беларусь предложения по ее внедрению: отчет о НИР (промеж.) / НИИ труда М-ва труда и соц. защиты; рук. НИР С. В. Шевченко; исполн.: Т. Л. Рогова [и др.]. Минск, 2013. 61 с. № ГР 20132578.

Поступила 31.03.2014