

Принципы формирования национальной системы квалификаций

О.Н. Олейникова

Д.п.н.

Директор Центра изучения проблем
профессионального образования

Россия, Москва

Базовые понятия

- *Квалификация*

- официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) освоение лицом в процессе формального и неформального обучения набора знаний, умений, отношений и опыта (компетенций), соответствующих требованиям к трудовой деятельности в рамках конкретного занятия/профессии (требований профессионального стандарта); готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности.

- *Единица квалификации*

- элемент/составная часть квалификации, соотносимая с одной трудовой функцией, отраженной в профессиональном стандарте, которая может быть официально сертифицирована.

Основные понятия

- *Компетенция*
 - набор знаний, умений, опыта и отношений, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовой функции в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Основные понятия

- *Национальная система квалификаций*
 - средство согласования спроса на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда) на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в терминах таких критериев, как:
 - характер знаний, умений и компетенций
 - предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

Национальная система квалификаций

Включает в себя:

- перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них наименованиями профессий/занятий (Классификатор профессий/занятий);
- профессиональные стандарты;
- процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- Национальную рамку квалификаций (НРК);
- Каталог квалификаций;
- систему обеспечения качества квалификаций.

Национальная система квалификаций

Способствует:

- формированию в стране «рынка квалификаций» вместо «рынка дипломов»;
- согласованию различных подсистем квалификаций:
 - высшего образования, непрерывного профессионального образования, общего среднего образования и т.д.;
- получению работниками официального признания новых квалификаций и компетенций, освоенных в процессе трудовой деятельности вне рамок формального образования и обучения;
- повышению мотивации граждан к профессиональному совершенствованию;
- повышению ценности формального образования

Национальная система квалификаций

Позволяет:

- осуществить типологизацию квалификаций на основе:
 - требований рынка труда в функциональном разрезе и с опорой на компетенции,
- сформировать образовательные программы и курсы обучения для каждой квалификации,
- создать инструменты и процедуры оценки, приводящие к присвоению квалификаций,
- разработать типологию квалификационных свидетельств.

Национальная рамка квалификаций

- Ядро НСК – Национальная рамка квалификаций:
 - системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровне, посредством которых:
 - осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения
 - устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

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.

Механизмы, поддерживающие НРК

- механизмы и институты оценки и валидации/сертификации/ и аккредитации компетенций и квалификаций;
- информационная инфраструктура, включая:
 - консультационные службы
 - службы профориентации

Важность сертификации компетенций

- Возможность оценивать и сертифицировать компетенции позволяет:
 - снизить затраты на получение квалификации за счет признания неформального обучения (обучения в процессе труда)
 - поэтапно осваивать квалификации и переносить единицы квалификаций из одного контекста в другой при смене траекторий обучения
 - совершенствовать повышение квалификации и обучение действующих работников, вызванное развитием инноваций и техническим прогрессом.

Разработка НСК и НРК

Необходимо:

- провести анализ и описать требования к выполнению трудовых функций по областям профессиональной деятельности,
 - ранжировать их по уровням,
 - сгруппировать их по единицам квалификации (т.е. разработать профессиональные стандарты/профессиональный профили),
 - соотнести их с требованиями к программам обучения и дипломам и сертификатам
- внести изменения и дополнения в существующую нормативно-правовую базу
- сформировать институциональную инфраструктуру
- подготовить работников для сертифицирующих органов

Профессиональный стандарт -

- *Многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности требования к:*
 - содержанию трудовой деятельности и условиям ее осуществления,
 - квалификации работника, описанной в терминах знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и нестандартности выполняемой деятельности (компетенций), необходимых для выполнения набора трудовых функций, соответствующих конкретному занятию на рынке труда;
 - профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Профессиональный стандарт

- Разрабатывается на основе функционального анализа, т.е.:
 - описания области профессиональной деятельности в терминах функций
 - описания каждой функции в терминах знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и нестандартности входящих в них действий
 - распределения функций по уровням квалификации

Профессиональный стандарт разрабатывается на основе данных опроса большой выборки предприятий

Разработка профстандартов позволяет:

- Обновить
 - классификатор профессий/занятий;
 - перечень программ/направлений обучения (НПО, СПО, ВО);
- Сформировать
 - типологию квалификаций;
 - перечень квалификаций (Каталог квалификаций);
 - систему оценки квалификаций/компетенций,
 - позволяющей оценивать квалификации, освоенные как в рамках формального, так и неформального образования.

Организационные механизмы НСК (1)

- Отраслевые советы по развитию квалификаций
 - Формируются отраслевыми работодателями для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли.
 - Миссия Советов:
 - содействие достижению оптимального соотношения спроса и предложения умений на рынке труда
 - обеспечение роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение.

Отраслевые советы

Цели и задачи:

- повышение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения
- установление требований к квалификациям работников путем разработки профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций
- мониторинг отраслевого рынка труда
- консолидация предприятий в рамках отрасли
- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения
- разработка обоснованных предложений по эффективному использованию государственного финансирования для обеспечения качественной рабочей силой отраслевых рынков труда

Организационные механизмы НСК (2)

- Национальный институт квалификаций:
 - анализ данных мониторинга отраслевых рынков труда
 - анализ профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций
 - формирование системы сертификатов для официального признания квалификаций, освоенных различными способами
 - создание Каталога квалификаций
 - организация работ по созданию и поддержанию электронной платформы, информирующей о:
 - потребностях в рабочей силе,
 - возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства,
 - региональных службах по профориентации и развитию карьеры

Каталог квалификаций

- Содержит:
 - описание квалификаций, определенных субъектами рынка труда,
 - необходимые для их освоения программы образования и обучения (модули обучения)
- Является:
 - основой для оценки компетенций и сертификации квалификаций, обеспечивая их объективность, достоверность и обоснованность.

Каталог квалификаций

- Принцип построения: квалификация – единицы квалификации – модули обучения.

Описание каждой квалификации:

- Дата утверждения квалификации
- Название квалификации
- Обобщенная группа занятий (профессий), к которой относится квалификация; наименование области профессиональной деятельности/вида экономической деятельности
- Уровень квалификации
- Код
- Единицы квалификации (трудовая функция, соотносимая с единицей квалификации, профессиональный контекст (средства труда, предметы труда), требования к уровню ответственности, самостоятельности и принятия решений).
- Модули обучения - по единицам квалификации (название и номер единицы квалификации, квалификационный уровень, результат обучения и критерии оценки, содержание -знания и умения, требования к контексту обучения (помещение, преподаватели, требования к поступлению)

Организационные механизмы НСК (3)

Сертифицирующие организации

- разрабатывают критерии сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах;
- проводят оценку компетенций и присвоение квалификаций;
- публикуют и распространяют информацию, относящуюся к сертификации квалификаций.

Общие выводы

- Национальная система квалификаций
 - предназначена для расширения возможностей освоения квалификаций, необходимых для:
 - профессиональной деятельности,
 - привлечения инвестиций в развитие человеческого капитала (освоение квалификаций)
 - оптимизации расходов средств на образование и обучение.
 - способствует формированию «рынка квалификаций»
 - способствует сближению требований работодателей к работникам и содержания программ профессионального образования и обучения

Общие выводы

- Национальная система квалификаций (НСК)
 - обеспечивает согласованность различных подсистем квалификаций (высшего образования, образования взрослых, среднего образования, и особенно квалификаций профессионального образования)
- Оптимальная конфигурация НСК предполагает
 - наличие системы обеспечения качества, обеспечивающей официальное признание обучения, удовлетворяющей работодателей, обучающихся и другие заинтересованные стороны

Общие выводы

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;

Общие выводы

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;

Общие выводы

НСК предоставляет:

- обучающим организациям
 - информацию об:
 - официальных квалификациях,
 - механизмах обеспечения качества;
 - способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которых они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки.

Общие выводы

- НРК, как ядро НСК:
 - позволяет упорядочить программы формального профессионального образования с точки зрения соответствия их содержания требованиям работодателей (предложение образовательных услуг);
 - содействует развитию карьеры, трудоустройству и систематизации информации о возможностях обучения и трудоустройства (спрос на услуги по образованию и обучению);

Общие выводы

- НРК, как ядро НСК:
 - обеспечивает
 - прозрачность и международную сопоставимость квалификаций;
 - совершенствование регулирования, законодательства и институциональной инфраструктуры в области развития человеческих ресурсов,
 - координацию и единство квалификаций,
 - доступ граждан к освоению новых квалификаций и выбор различных траекторий образования и обучения,
 - накопление и переноса квалификаций,
 - эффективную адаптацию граждан к изменяющимся условиям и требованиям сферы труда,
 - формирует основу для системного прогнозирования потребности в квалификациях.

Спасибо за внимание!

Центр изучения проблем
профессионального образования

109240, г. Москва

ул. Гончарная, д.3, стр.1 офис 43

Тел.: +7 495 580 92 80

Тел./факс: +7 495 698 09 82

E-mail: observatory@sovintel.ru