

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ СОЗДАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Жанат Далабаев

*„Республиканский научно-методический
центр развития технического и профессионального
образования и присвоения квалификации“*

Акмарал Жумадилова

*Евразийский национальной
университет имени Л.Н.Гумилева*

Резюме. В статье описана актуальность создания Национальной системы квалификаций в Республике Казахстан, ее преимущества; даны понятия и возможная взаимосвязь элементов данной системы квалификаций.

Keywords: profession, qualifications, qualification system, qualifications Framework, evaluation and assignment of qualification, competence, professional standard.

Главным обстоятельством, побудившим обратить внимание на существующую систему квалификации, стало несоответствие разработанных в разные периоды квалификационных характеристик профессий и должностей новым требованиям, предъявляемым работникам рынком труда, стремительно меняющимся в результате структурной перестройки экономики, освоения его международными и зарубежными компаниями, применения новых механизмов хозяйствования и управления.

Так, в настоящее время средством регламентации труда рабочих и служащих, в том числе руководителей и специалистов, являются квалификационные справочники: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационный справочник должностей (КС), которые разрабатывались с позиции статичной экономики, т.е. без увязки с рынком труда, что возможно было в условиях плановой экономики. Основные недостатки ЕТКС и КС отражены на рисунке 1.

Остроты проблеме совершенствования существующей системы квалификационных требований добавили интеграционные процессы и участие иностранных компаний в экономике страны, которые побуждают принимать решение по приведению рынка труда в соответствие международным требованиям, и в

Действующие нормативные требования к квалификации работников	
<p>Квалификационный справочник должностей (КС)</p> <p>Главный инженер (начальник службы технического развития)</p> <p>Должностные обязанности. Определяет техническую политику и направления технического развития организации в условиях рыночной экономики, пути реконструкции и технического перевооружения действующего производства, уровень специализации и диверсификации производства на перспективу ...</p> <p>Должен знать: законодательные и иные нормативные правовые акты Республики Казахстан, регламентирующие производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность организации, решения органов государственной власти и управления, определяющие приоритетные направления развития экономики и соответствующего вида экономической деятельности.</p> <p>Требования к квалификации. Высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности на руководящих должностях в соответствующем профиле организации виде экономической деятельности не менее 5 лет.</p>	<p>Единый тарифно-квалификац. справочник (ЕТКС)</p> <p>Оператор по добыче нефти и газа 3-й разряд</p> <p>Характеристика работ. Ведение технологического процесса при всех способах добычи нефти, газа и газового конденсата, обслуживание, монтаж и демонтаж оборудования и механизмов ...</p> <p>Должен знать: конструкцию нефтяных и газовых скважин; назначение, правила обслуживания ...</p> <p>Оператор по добыче нефти и газа 4-й разряд</p> <p>Характеристика работ. Ведение технологического процесса при всех способах добычи нефти, газа и газового конденсата, обслуживание, монтаж и демонтаж оборудования и механизмов под руководством оператора по добычи нефти и газа более высокой квалификации. ...</p> <p>Должен знать: основные сведения о нефтяном и газовом месторождении; назначение, правила эксплуатации и обслуживания наземного оборудования скважин и установок, применяемого инструмента и приспособлений, контрольно-измерительных приборов; ...</p> <p>(Далее операторы ДНГ – 5, 6, 7 разрядов)</p>
<p>-Нет взаимосвязи между должностями</p> <p>-Отсутствуют условия и допуск к работе, квал. уровни</p> <p>-Отражены не все позиции/должности</p>	<p>-Нет взаимосвязи между профессиями, в т.ч. бригад</p> <p>-Отсутствуют условия и допуск к работе, квал. уровни</p> <p>-Отсутствуют требования к стажу работы</p>
<p>-Описание требований основано на знаниях и умениях, а не на компетенциях</p> <p>-Нет взаимосвязи между должностями АУП (ИТР) и рабочими профессиями</p>	

Рис. 1. Основные недостатки ЕТКС и КС

первую очередь – в разрезе профессиональной квалификации работников.

Новые условия и развитие технологий создают, кроме того, новые возможности для обучения, которое уже не может ограничиваться формальным образованием. В связи с чем возрастает важность неформального и спонтанного обучения. Особое место принадлежит обучению в ходе трудовой деятельности. Другими словами, учебные заведения перестают быть главными источниками обучения. Более того, в условиях постоянного развития и совершенствования технологий и связанных с этим форм организации труда все большую роль играет обучение на рабочем месте.

А это означает, что обученность человека перестает измеряться в терминах сроков обучения и изученных дисциплин/предметов и начинает измеряться в терминах достижения результатов обучения, т.е. компетенций, понимаемых как целостный набор знаний, умений, опыта и отношений, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовых функций в различных ситуациях трудовой/профессиональной деятельности. Другими словами, важно не то, какое учебное заведение окончено и какой диплом имеет человек, а его квалификация, измеряемая в терминах компетенций.

В обобщенном виде современная ситуация в Казахстане и необходимые изменения представлены ниже (см. табл. 1).

Таблица 1. Современная ситуация и необходимые изменения в Казахстане

Текущая ситуация	Лучшая практика
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанных на компетенциях
Образовательные программ, основанные на входных данных	Образовательные программ, основанные на результатах
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Разнообразные способы перехода к трудовой деятельности
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения
Неформальное обучение не признается	Признание неофициального обучения
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы непрерывного профессионального обучения
Неэффективное обеспечение качества профессиональной подготовки	Эффективные системы обеспечения качества профессиональной подготовки
Оценка знаний	Оценка компетенций
Неудовлетворительное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	Более полное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Единая система уровней квалификаций
Акцент на обучении на базе учебных заведений (центров)	Развитие и учет всех видов обучения, в том числе на предприятиях/в процессе труда

Таким образом, на современном этапе развития Казахстана требуется такой механизм описания и классификации квалификаций, который обеспечивал бы их прозрачность и понятность всем заинтересованным сторонам, т.е. государству, работодателям и гражданам. Соответственно, необходимо структурировать и систематизировать результаты обучения на основе единого набора принципов и сформировать для этого соответствующий язык описания. Иначе говоря, всем должно быть ясно, что означает квалификация определенного уровня в определенной области профессиональной деятельности, какими компетенциями и опытом должен обладать работник. Верным решением в данной ситуации является создание **Национальной системы квалификаций** (далее – НСК).

НСК – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложения на квалификации работников с учетом потребностей рынка труда и возможностей системы образования (обучения).

Квалификация – официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной

деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте). [1, с.9]

НСК позволяет согласовать спрос на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда), сформулированных в терминах результатов обучения на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, и предложения квалификаций со стороны системы образования (обучения).

Согласно нашего видения, НСК включает в себя набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов (см. Рис.1), таких как:

- 1) **Перечень профессий**, с указанием областей профессиональной деятельности и входящими в них профессиями;
- 2) **Профессиональные стандарты**, основанные на профессиональных компетенциях, которые позволяют уточнить и систематизировать квалификационные требования по каждой профессии;
- 3) **Национальная рамка квалификаций**, основанная на квалификационных уровнях и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям;
- 4) **Отраслевые рамки квалификаций** по каждой области профессиональной деятельности, составленные на основе ранжированная квалификаций по уровням;
- 5) **Каталог квалификаций**, которые определяют результаты обучения;
- 6) **Система оценки и присвоения квалификаций** (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

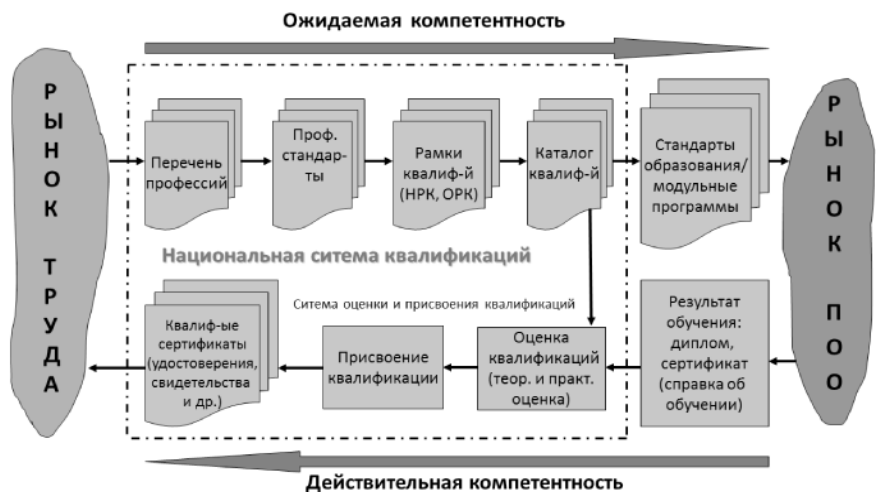


Рис.1. Основные элементы НСК. Связь рынка труда и рынка профессионального образования и обучения (РПОО)

Одним из важных проблем в казахстанской экономике является несогласованность понятий в сферах труда и образования (например, понятие «профессия» на рынке труда и соответствующая „специальность“ в сфере образования) и ряд других.

Нормативной базой в сфере труда, по опыту стран с развитой рыночной экономикой, служат классификаторы профессий, представляющие собой построенную на определенных принципах иерархию групп профессий, а также соответствующие им системы профессиональных стандартов. Пример основных терминов, используемых в мировой практике, представлен в таблице 2.

Таблица 2. Основные понятия (перевод с английского Course (семинар) GR3: анализ, документирование и оценка должности, © WorldatWork)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Профессия (occupation) – обобщенные должности или группа родственных должностей, встречающихся во многих отраслях экономики/ организациях.2. Должность (job) – совокупность задач, обязанностей и сфер ответственности, предписанных одному или нескольким сотрудникам, работа которых имеет одинаковый характер и выполняется на одном уровне.3. Контрольная должность (benchmark job) – стандартная должность, используемая для построения иерархии должностей или проведения сравнения уровня заработной платы. |
|---|

Позиция (Position) – совокупность рабочих заданий отдельного сотрудника, состоящая из конкретного набора обязанностей/сфер ответственности. Общее количество позиций в организации равняется количеству сотрудников плюс вакансии. Эволюция профессий и квалификаций на рынке труда требует современного подхода к их классификации, отражающей требования новых экономических условий и международного опыта. Поэтому нормативная база, регламентирующая и сопровождающая сферу труда, нуждается в обновлении.

Новая классификация профессий должна систематизировать их по группам, что позволит оперативно реагировать на изменения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников, планировать организацию профессионального образования и обучения. Классификация профессий структурирует требования к ее основной ячейке — профессии. Для каждой профессии указываются: общие условия реализации трудовой функции; особые условия и режим реализации трудовой деятельности; необходимый образовательный ценз и опыт работы; требования к необходимости сертификации и др.

Систематизация характеристик профессий закладывает условия для формирования многоуровневой структуры квалификационных требований, на-

чиная с уровня, когда отсутствуют особые требования к профессиональным знаниям и умениям (начало трудовой деятельности), до уровня, когда они требуются для осуществления стратегического планирования деятельности организации, принятия нестандартных решений в разнообразных условиях профессиональной деятельности. Описание содержания профессии и требований к ней по квалификационным уровням формируется в профессиональном стандарте.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в конкретной отрасли/ области профессиональной деятельности требования к квалификации и компетенциям работников по различным профессиям.

Профессиональный стандарт формулирует основные требования работодателей (рынка труда) к профессиям и, описывая содержание профессий и требования к ним по различным квалификационным уровням, становится основой для прикладной составляющей образовательных программ по соответствующим специальностям; формирования программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; проведения аттестации и сертификации персонала, планирования его профессионального роста.

Профессиональные стандарты могут разрабатываться как для отрасли, включающей несколько областей профессиональной деятельности, например: нефтегазовая отрасль включает разведку и добычу нефти и газа, бурение скважин и др., так и для отдельной области профессиональной деятельности, например: развитие человеческих ресурсов, экономика, IT или др.

Для того чтобы отразить наиболее характерные требования к профессии, необходимо привлечение к формированию профессиональных стандартов достаточно широкого круга работодателей-экспертов, способных отразить наиболее современные и достаточные требования для обеспечения качества, безопасности и продуктивности труда. Работодатели, объединенные по видам экономической деятельности, должны разрабатывать и обновлять профессиональные стандарты на постоянной основе. Это потребует институционализации процесса, т.е. формирования корпуса отраслевых специалистов, работающих в области классификации профессий, разработки профессиональных стандартов, актуализации перечней профессий и обеспечения взаимодействия со сферой образования.

Центральным элементом, или ядром, НСК является **Национальная рамка квалификаций**, которая представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев.

Национальная рамка квалификаций позволяет соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных описаний (дескрипторов), что обеспечит прозрачность квалификаций и позволит создать новые траектории перехода от образования к трудовой деятельности и устранил препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки.

Национальная рамка квалификаций, с одной стороны, позволяет обобщенно классифицировать имеющиеся (или новые) квалификации, а с другой – влечет за собой серьезную модернизацию существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций, включая квалификации, освоенные вне рамок формального профессионального образования. Благодаря этому Национальная рамка квалификаций обеспечивает повышение качества квалификаций и расширение доступа к получению квалификаций, а также преемственность и официальное признание квалификаций как выпускников системы профессионального образования, так и действующих работников.

Таким образом, открытая и гибкая национальная рамка квалификаций является общей системой координат, способствующей развитию процессов признания и переноса квалификаций, охватывающей как профессиональное обучение (формальное, неформальное, спонтанное), так и образование (среднее, высшее и др.), основанное на компетенциях и результатах обучения. Это позволит повысить внутреннюю взаимосвязь в системах образования и обучения, создаст критериальную рамку для официального признания компетенций, освоенных вне системы формального образования (обучения), и эффективное функционирование рынка труда.

Считаем, что в ближайшем будущем будет создаваться международная классификация квалификаций с указанием их «привязки» к уровням Национальных рамок квалификаций. В Европейском Союзе (ЕС) уже существует подобная интеграция на основе Европейской рамки квалификаций (ЕРК), которая является **мета-рамкой** и инструментом сравнения квалификаций в странах ЕС [1, с.25-26]. Ниже приведена схема сравнения национальных квалификаций на основе ЕРК (см. *Рис.2*).



Рис. 2. Схема сравнения национальных квалификаций на основе ЕРК

Отраслевая рамка квалификаций – система установленных уровней квалификаций, признаваемых в отрасли/ области профессиональной деятельности.

Отраслевая рамка квалификаций позволяет распределять и классифицировать все квалификации отрасли/ области профессиональной деятельности, установить их взаимосвязь и возможности достигать квалификаций разных уровней, переходя из нижнего уровня к высшему.

Каталог квалификаций – перечень квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения.

Результаты квалификации должны базироваться на компетентности, определенной в профессиональных стандартах. А образовательные стандарты, в свою очередь, должны включать результаты и информацию об оценке, составляющие квалификацию. На *рисунке 3* показана связь квалификации с профессиональным и образовательным стандартами.



Рис. 3. *Связь квалификации, профессионального и образовательного стандартов*

Система оценка и присвоение квалификаций – процесс, в ходе которого заявитель должен продемонстрировать наличие компетенций, а сертификационная организация, присваивающая квалификацию, оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню и, при вынесении положительного суждения, выдать квалификационный сертификат (свидетельство, удостоверение или др.).

Для обеспечения и поддержания НСК создаются независимые организации по оценке и присвоению квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте).

Важно подчеркнуть, что в процессе оценки с целью присуждения квалификации/признания единиц квалификации особое внимание обращается на критерии, лежащие в основе принятия решений по оценке, на свидетельства достижений, представленные кандидатам (свидетельства должны относиться только к оцениваемой функции/результатам, указанным в ПС), а также на создание условий для проведения оценки. Поскольку методы оценки, необходимые для сертификации квалификаций, отличаются от традиционных методов, принятых в системе профессионального образования, лицам, проводящим оценку, необходимо проходить обучение и получать соответствующую квалификацию.

Следует отметить, что при создании НСК особое внимание должно уделяться обеспечению преемственности программ разных уровней для создания траекторий обучения, приводящих к получению квалификаций, востребованных на рынке труда; методам организации процесса обучения не только в учебных заведениях, но и на рабочих местах; вопросам оказания помощи

обучающимся в процессе обучения, включая вопросы доступа к обучению, а также вопросам распределения ролей и обязанностей по разработке НСК и координации деятельности всех заинтересованных сторон.

Таким образом, НСК, прямо или косвенно, определяет, какая форма обучения формирует ту или иную часть системы квалификаций и то, как они стандартизируются, признаются и измеряются/оцениваются. Согласование данных процессов осуществляется на основе эффективных механизмов правового и институционального регулирования взаимодействия профессионального образования (обучения) и рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

Коулз, М. и др. (2009). Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н.Коняева, 115с.

Мирошниченко, А.(2010). *Национальная рамка квалификаций в Украине*. Киев: HR-Лига (ж. „Менеджер по персоналу“). с. 12-16.

Митрой, Э . (2005). Приведение стандартов профессионального образования в соответствие с требованиями рабочего места. – Караганда: Ассоциация „ОДВ в Казахстане/ННЦ“ (проект „Создание стандарта начального профессионального образования, основанного на профессиональных квалификациях“),

CONCEPTUAL VISION FOR THE CREATION OF A NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Abstract. This article describes the development of a national qualifications system in the Republic of Kazakhstan. Focus is on the advantages of this system and the relationship between its elements.

Zhanat Dalabaev

✉ RNMС Kazakhstan
Astana, Kazakhstan

E-mail: rnmcmnrk@gmail.com

Akmaral Zhumadilova

✉ Eurasian National University „L. N. Gumilyov“
Astana, Kazakhstan

E-mail: enu@enu.kz