

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена актуальной теме совершенствования системы квалификаций в Республике Беларусь. Рассматриваются методологические подходы к формированию новой модели национальной системы квалификаций. Обосновывается введение в нее новых элементов, активно применяемых и показавших свою эффективность в зарубежных странах: Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов, секторальных советов квалификаций, независимой оценки и сертификации квалификаций. Делается вывод о том, что внедрение новой модели Национальной системы квалификаций позволит создать в Республике Беларусь действенные механизмы увязки системы подготовки кадров с реальными потребностями экономики.

T. N. MIRONOVA

CONCEPTUAL APPROACHES TO IMPROVEMENT OF NATIONAL SYSTEM OF QUALIFICATIONS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The article is devoted to the topical subject of improvement of system of qualifications in the Republic of Belarus. Methodological approaches to formation of new model of national system of qualifications are considered. It is considered the introduction of the new elements which are actively applied and showed the efficiency in foreign countries: National frame of qualifications, professional standards, sectoral councils of qualifications, independent assessment and certification of qualifications. The author has made the conclusion that the introduction of new model of National system of qualifications will allow to create effective mechanisms of coordination of training system with real requirements of economy in the Republic of Belarus.

Введение. Повышение роли человеческого капитала как экономического ресурса в процессе становления общества знаний и наблюдающаяся при этом несогласованность во взаимодействии рынка труда и системы образования по вопросам подготовки кадров как по количественным, так и по качественным параметрам обуславливают необходимость развития национальных систем квалификаций. Сегодня более 100 стран, включая страны СНГ, вовлечены в процессы совершенствования своих систем квалификаций.

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой организационно-правовой механизм согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования. НСК координирует взаимодействие рынка труда и системы образования и профессиональной подготовки по вопросам, связанным с планированием, организацией и обеспечением качества образовательного процесса. [1, с. 7].

В настоящее время в Республике Беларусь действует система квалификаций, основы которой были заложены еще во времена Советского Союза.

Основными элементами НСК Республики Беларусь являются:

- общегосударственные классификаторы Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКПД), «Занятия» (ОКЗ), «Специальности и квалификации» (ОКСК);
- квалификационные справочники (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

(ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД));

- образовательные стандарты по специальностям;
- система подтверждения соответствия, в рамках которой предусмотрена сертификация профессиональных компетенций персонала.

Институциональными структурами, формирующими элементы НСК и организующими ее деятельность, выступают:

- Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- Министерство образования Республики Беларусь;
- Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь (отдельными функциями);
- аккредитованные органы по сертификации профессиональной компетенции персонала.

Функции институциональных структур НСК Республики Беларусь состоят в регламентации подготовки кадров в учреждениях образования и организации труда работников у нанимателей всех организационно-правовых форм по всем видам экономической деятельности.

Основная часть. Действенность системы квалификаций Республики Беларусь в последние годы снижается. Так, наблюдается несоответствие уровня подготовки кадров требованиям современного рынка труда, увеличивается дисбаланс спроса и предложения кадров в профессионально-квалификационном разрезе, быстро устаревают ранее приобретенные работниками квалификации.

Традиционная оценка уровня квалификации работников по диплому и сведениям о работе, зафиксированным в

трудоустройке, в ряде случаев становится неэффективной. Важным становится не наличие у работника диплома, а его умение применять на практике полученные в результате обучения знания, умения и навыки, измеряемые уровнем квалификации. При этом наряду с формальным образованием сегодня все более значимый статус приобретает неформальное обучение, профессиональное развитие работников в процессе трудовой деятельности.

Это свидетельствует о недостаточной эффективности национальной системы квалификаций, которая призвана обеспечивать связь между системой образования и рынком труда. Назрела необходимость ее совершенствования с целью повышения гибкости и адаптивности к быстро меняющимся реалиям инновационного развития экономики, получения человеком компетенций, ориентированных на потребности и запросы рынка труда, обеспечения согласованности спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе.

Присоединение Республики Беларусь к Болонскому процессу также требует обеспечения сопоставимости Национальной системы квалификаций с международной. Все это обусловило необходимость поиска новых подходов к совершенствованию сложившейся системы квалификаций.

Концептуальные подходы к совершенствованию Национальной системы квалификаций Республики Беларусь разрабатывались в рамках инновационного проекта, который выполнялся в 2013–2015 гг. группой научных сотрудников НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с привлечением специалистов НИИ теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, а также специалистов Администрации Парка высоких технологий.

Целью исследования была разработка новой модели построения Национальной системы квалификаций Республики Беларусь и предложений по ее внедрению.

Разработанные в ходе выполнения данного проекта методологические подходы к совершенствованию национальной системы квалификаций предполагают введение в нее новых элементов, активно применяемых и показавших свою эффективность в зарубежных странах: Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов, секторальных советов квалификаций, независимой оценки и сертификации квалификаций.

В 2014 г. в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2014 г. № 34 «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь» для проведения практической апробации новых элементов Национальной системы квалификаций Республики Беларусь были определены пилотные сектора экономики – сектор информационных технологий и сфера управленческой деятельности. Постановлением были также утверждены Национальная рамка квалификаций для пилотных секторов экономики и Положение о секторальном совете квалификаций [2].

Апробация новых элементов Национальной системы квалификаций проводилась в рамках инновационного проекта по следующим направлениям:

- создание секторальных советов квалификаций;
- разработка секторальных рамок квалификаций в соответствии с национальной рамкой квалификаций для пилотных секторов экономики;
- разработка профессиональных стандартов;
- разработка типовых карт профессионального развития и карьерного роста.

Коротко остановимся на содержании и роли новых элементов в Национальной системе квалификаций.

Национальная рамка квалификаций (НРК) является инструментом развития и классификации квалификаций, используемым при разработке, оценке и сертификации квалификаций. Классификация квалификаций производится по уровням НРК в соответствии с определенным набором так называемых дескрипторов – описаний требований к квалификации, полученной по результатам обучения. Дескрипторы отражают теоретические и/или практические знания, когнитивные и/или практические навыки и умения, уровень ответственности и степень автономии, определяющие качественное отличие квалификаций одного уровня от другого.

Следует отметить, что задачей НРК является не просто классификация квалификаций. НРК устанавливает связь между уровнем подготовки, требуемым на рынке труда, и квалификациями, полученными в системе образования и профессиональной подготовки, позволяет сформировать гибкие и вариативные траектории перехода от образования к трудовой деятельности, повысить мотивацию к обучению благодаря возможностям поэтапного освоения квалификаций. Таким образом, НРК формирует основу для повышения качества, доступности и признания квалификаций на рынке труда [1, с. 19, 45].

В рамках инновационного проекта была разработана и апробирована рамка квалификаций для пилотных секторов экономики. Она сформирована на основе Европейской рамки квалификаций (2008 г.) и по своей структуре от нее не отличается [3]. Так, в ней выделено восемь уровней квалификаций и три дескриптора: знания (теоретические и/или практические), умения и навыки (когнитивные и/или практические), уровень ответственности и степень автономии (самостоятельности).

Результаты исследований в рамках инновационного проекта показали возможность применения подходов, используемых в Европейской рамке квалификаций, для совершенствования системы квалификаций и необходимость дальнейшей разработки Национальной рамки квалификаций Республики Беларусь.

НРК должна выполнять следующие функции:

- обеспечивать согласованность различных элементов национальной системы квалификаций и стимулировать изменения в действующей системе квалификаций;
- служить основой для разработки профессиональных стандартов, секторальных рамок квалификаций, а также оценки достигнутого уровня квалификации и признания результатов неформального обучения;
- выступать в качестве инструмента диалога между представителями рынка труда и системы образования, позволяющего достигать единства в понимании того, какой квалификацией должен обладать выпускник учреждения образования.

Важной частью работы в рамках инновационного проекта стало создание впервые в Республике Беларусь секторальных советов квалификаций и научно-методическое сопровождение их деятельности.

Секторальные советы квалификаций были созданы в соответствии с указанным выше постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2014 г. № 34 в пилотных секторах экономики на базе уполномоченных организаций – ГУ «Администрация Парка высоких технологий» и Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2014 г. № 34 утверждено Примерное положение о секторальном совете квалификаций, разработанное в рамках инновационного проекта на основе анализа зарубежного опыта и проведенных работ по созданию и организации работы ССК.

Целью деятельности секторальных советов стало обеспечение взаимодействия между представителями объединений нанимателей и работников, учреждений образования и республиканских органов государственного управления, осуществляющих деятельность в рамках конкретного сектора экономики или сферы профессиональной деятельности, а также других заинтересованных по вопросам разработки и утверждения секторальных рамок квалификаций, профессиональных стандартов, типовых карт профессионального развития и карьерного роста как новых элементов НСК Республики Беларусь.

В процессе работы секторальных советов и созданных при них рабочих групп с помощью функционального анализа и метода экспертных оценок изучалось содержание трудовых процессов, осуществляемых в организациях пилотных секторов экономики, а также ролей, выполняемых при этом работниками организаций. Это позволило определить профессионально-квалификационные группы работников в пилотных секторах экономики и определить те из них, которые имеют для этих секторов первостепенное значение, чтобы сделать их объектами для разработки первых профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт представляет собой документ, включающий описание специфики и содержания трудовой деятельности работников, а также требования к квалификации, необходимой им для осуществления этой трудовой деятельности. Профессиональные стандарты являются важнейшим инструментом НСК, с помощью которых регламентируется деятельность работников.

По мнению ведущих методологов России по вопросам развития национальной системы квалификаций О. Н. Олейниковой, А. А. Муравьевой, А. Н. Лейбовича [4, 5, 6], профессиональные стандарты имеют ряд существенных отличий от тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик. Во-первых, они позволяют системно раскрыть профессиональную деятельность работников, следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях (например, на уровнях рабочего, специалиста, руководителя). Во-вторых, структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний тре-

бований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, НРК, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ – с другой. В-третьих, в профессиональных стандартах есть возможность выделить сертифицируемые виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован наниматель, и таким образом сфокусировать задачу независимой оценки и сертификации квалификаций на ограниченном поле существенных характеристик [4].

Названные характеристики профессиональных стандартов позволяют обеспечить более тесную связь между рынком труда и системой образования, что делает их значимыми и полезными элементами национальной системы квалификаций.

Профессиональные стандарты могут быть использованы:

- нанимателями – при найме работников и регламентации их трудовой деятельности, установлении должностных обязанностей, а также при выстраивании траекторий дальнейшего профессионального развития и карьерного роста своих работников;
- системой образования – при определении квалификаций, по которым необходима подготовка кадров; при разработке образовательных стандартов, при оценивании уровня усвоенных индивидом знаний, умений и способностей;
- системой независимой оценки и сертификации квалификаций – при оценке знаний, умений и способностей индивидов, сформированных в результате неформального (спонтанного) обучения [5, с. 5].

По итогам выполненных работ секторальными советами при научно-методической помощи НИИ труда разработаны проекты трех профессиональных стандартов и две секторальные рамки квалификаций для пилотных секторов экономики. Так, для сектора информационных технологий созданы проекты профессиональных стандартов «Разработка программного обеспечения» и «Тестирование программного обеспечения», для сферы управленческой деятельности – проект профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией».

Обобщение результатов проведенной секторальными советами работ позволило получить все основные компоненты профессионального стандарта, а именно:

- уровни квалификации, необходимые работникам ключевых профессионально-квалификационных групп при выполнении ими своих трудовых функций;
- перечни трудовых функций, осуществляемых работниками с разными уровнями квалификации, и раскрывающие их содержание трудовые действия;
- перечни требований к знаниям и умениям, необходимые работникам с разным уровнем квалификации для успешного выполнения ими своих трудовых функций.

На основании профессиональных стандартов, разработанных секторальными советами с учетом методологических подходов построения подобных документов, используемых в международной практике, НИИ труда в рамках инновационного проекта подготовлен проект Методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов, включающий Макет профессионального стандарта. В качестве объекта разработки профессионального стандарта принят вид трудовой де-

тельности (профессия, профессионально-квалификационная группа работников).

Методические рекомендации определяют общие правила разработки профессиональных стандартов, их структуру, содержание и предназначаются для оказания методической помощи секторальным советам при организации разработки профессиональных стандартов на конкретный вид трудовой деятельности (профессию), а также специалистам (экспертам) при осуществлении их разработки.

Следует отметить, что в процессе формирования и развития новой модели НСК в Республике Беларусь институт профессиональных стандартов постепенно заменит систему тарифно-квалификационных (квалификационных) справочников, содержащих квалификационные характеристики профессий рабочих (должностей служащих).

Поскольку профессиональные стандарты будут описывать специфику и содержание трудовой деятельности на более высоком уровне обобщения, их количество будет значительно меньшим, чем количество тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих (должностей служащих). Это важно с точки зрения обеспечения большей гибкости и поддержания их в актуальном состоянии. При этом в профессиональных стандартах будут отражаться требования к определенному уровню квалификации работников. Это обес-

печит большую информативность профессиональных стандартов как для нанимателей, так и для разработчиков образовательных стандартов. Полный перечень используемых на рынке труда профессий рабочих (должностей служащих) будет приводиться в качестве справочного приложения в новой редакции Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия», унифицируемого в настоящее время с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих».

В рамках инновационного проекта также были разработаны предложения по формированию *системы независимой оценки и сертификации квалификаций*, призванной обеспечить подтверждение фактически достигнутого уровня квалификации, полученного как формальным, так и неформальным способом. Основопологающим компонентом этой системы должны стать процедуры оценки соответствия продемонстрированной соискателями компетентности определенному квалификационному уровню, описанному в профессиональном или образовательном стандарте.

На основе анализа зарубежного опыта и обобщения результатов выполнения инновационного проекта разработана новая модель Национальной системы квалификаций Республики Беларусь (рисунок).

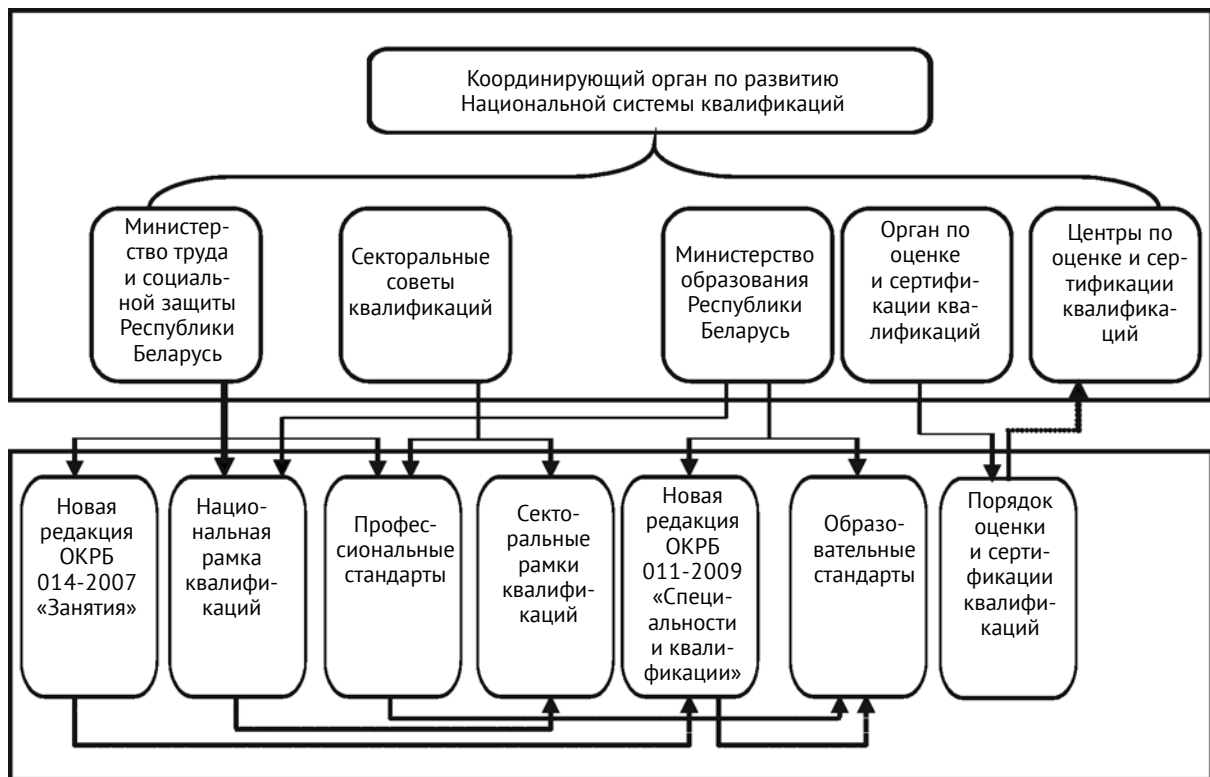


Рисунок. Ключевые элементы новой модели Национальной системы квалификаций Республики Беларусь

Заключение

Учитывая опыт России, Казахстана и Украины, работа по внедрению новых элементов Национальной системы квалификаций потребует значительного времени и соблюдения определенной последовательности принимаемых решений.

В связи с этим для обеспечения системности принятия решений целесообразно разработать стратегические направления совершенствования Национальной системы квалификаций в Республике Беларусь, определяющие цели и задачи НСК, ее структуру и основные элементы, направления развития. Необходимо определить функции и компетенции органов государственного управления (Министерства экономики, Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования) и иных заинтересованных организаций, а также предусмотреть создание новых организационных структур, координирующих и обеспечивающих работы по развитию НСК. В частности, в задачи координирующего органа должно входить определение приоритетов и основных направлений развития системы квалификаций.

Необходимо также определить базовые организации, оказывающие научно-методическую и организационно-техническую поддержку формированию и функциониро-

ванию новой модели НСК. В их функции должно входить содействие формированию секторальных советов квалификаций, оказание им экспертно-методической помощи при разработке профессиональных стандартов, организационно-техническое содействие в применении профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, организация независимой оценки и сертификации квалификации работников и др.

Внедрение новых элементов НСК требует разработки новых законодательных актов и внесения существенных изменений в действующие. Следует разработать и принять нормативные правовые акты, регламентирующие порядок функционирования НСК.

В заключение следует отметить, что внедрение новой модели Национальной системы квалификаций позволит создать в нашей стране действенные механизмы увязки системы подготовки кадров с реальными потребностями экономики. Это создаст предпосылки для более эффективного использования трудового потенциала работников, повышения производительности труда, обеспечит необходимое профессиональное развитие кадров в условиях модернизации национальной экономики, а также обеспечит сопоставимость Национальной системы квалификаций с международной.

Список использованных источников

1. Коулз, М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / М. Коулз, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009.
2. О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 янв. 2014 г., № 34 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
3. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report – UNICE, 2006.
4. Лейбович, А. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций [Электронный ресурс] / А. Лейбович. – Режим доступа: http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/060_metod_NSK.pdf. – Дата доступа: 15.12.2015.
5. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций: метод. пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – М. : АНО Центр ИРПО, 2011.
6. Балакирева, Э. В. Профессиональный стандарт как ориентир разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки специалистов в вузе / Э. В. Балакирева // Известия Российского государственного педагогического ун-та им. А. И. Герцена. – 2013. – № 158.
7. Блинов, В. И. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. / В. И. Блинов, Б. А. Сазонов, А. Н. Лейбович, О. Ф. Батрова, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – М.: ФГУ «ФИРО». – 2010.
8. Еделев, Д. А. Модернизация высшего образования. Болонский и Копенгагенский процессы. Рамки квалификаций. Проблемы и перспективы : метод. пособие / Д. А. Еделев, В. М. Кантере, В. А. Матисон, Ст. Игнар. – Изд-во МГУПП, 2012.

18.12.2015