

СТАНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті розглянуто процес становлення національної системи кваліфікацій та її вплив на забезпечення належної підготовки працівників відповідно до вимог ринку праці в умовах сучасного розвитку суспільства. Зазначено важливість комплексної участі стейкхолдерів у реалізації стратегії розвитку національної системи кваліфікацій.

Ключові слова: національна система кваліфікацій, національна рамка кваліфікацій, професійні стандарти, кваліфікація, стейкхолдери, ринок праці.

Актуальність. На сьогоднішній день ситуація в сфері розвитку професійної освіти супроводжується низкою негативних тенденцій. Однією з них є проблема загального занепаду системи професійної підготовки кадрів для ринку праці. Система має дефекти на всіх рівнях – вузівської та прикладної науки, професійно-технічної та загальної освіти. Для вирішення цілого комплексу проблем потрібна активна позиція, що вимагає всебічний аналіз ситуації та розробку на його основі практико-орієнтованої системи заходів. В першу чергу, необхідно враховувати мінливі вимоги ринку праці. Динаміка ринку праці характеризується зміною складу та різною необхідністю масових спеціальностей. Все це розгортається на тлі складної демографічної ситуації. Розбалансування потреб ринку праці в нових економічних умовах вимагає розуміння процесу, який може бути ефективним тільки в тому випадку, якщо буде проводитися в діалозі роботодавців з виробниками освітніх послуг.

Отже, існує необхідність розробки конкретних інструментів для участі бізнесу в розвитку української системи освіти.

Перший заступник Міністра освіти і науки, молоді та спорту України Є. Суліма зазначив, що все частіше підкреслюється роль освіти як найважливішого фактору соціально-економічного, духовного і культурного розвитку суспільства в умовах глобалізації, нестачі ресурсів, старіння населення. Він наголосив, що серед пріоритетних напрямів розвитку освіти в Україні визначено підвищення якості освітніх послуг, забезпечення рівного доступу до якісної освіти на всіх рівнях, підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти та її інтеграція в єдиний європейський освітній простір, а участь в Болонському процесі є одним з найважливіших чинників проведення реформ вищої освіти в Україні [2].

Усвідомлення потреби створення Національної рамки кваліфікацій як необхідності першочергового розвитку системи оцінки кваліфікації учасників ринку праці є результатом послідовних зусиль з наближення вітчизняного законодавства до європейських зразків.

Цей процес розпочався на межі 2007 і 2008 років, організаційного оформлення набув восени 2010 року і досяг першого результату з ухваленням підсумкового документа Постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" та Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій [4].

Важливою складовою роботи із впровадження Національної рамки кваліфікацій є реформування національної системи забезпечення якості вищої освіти, зокрема серед основних завдань системи вищої освіти – запровадження процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості з урахуванням європейських стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти, поглиблення співпраці з європейськими організаціями, зокрема, створення української національної агенції із забезпечення якості вищої освіти та її членство в Європейській мережі із забезпечення якості вищої освіти. Також перший заступник Міністра зазначив, що вирішальним кроком для модернізації вищої освіти стане суттєве розширення автономії вищих навчальних закладів, а одним із важливих завдань є підвищення рівня мобільності студентів, випускників, науково-педагогічних працівників [2].

У розробці національної системи кваліфікацій можливо виділити наступні групи стейкхолдерів: вищі державні інституції, що відповідають за європейську інтеграцію; органи державного управління у сферах освіти і праці; організації роботодавців; окремі наукові установи та неурядові організації.

На початковій стадії процесу розробки Національної рамки кваліфікацій простежувалася відсутність реального інтересу з боку більшості університетів, студентських організацій та профспілок, організацій роботодавців малого та середнього бізнесу. Такий стан обумовлений тим, що представництво студентів (учнів) у цій роботі формальне, оскільки вони слабо організовані для вираження спільної думки. Те саме стосується випускників і навіть роботодавців. Щодо роботодавців, то нині вони практично не взаємодіють з навчальними закладами, не сприяють вдосконаленню освітніх програм та якісній їх реалізації. Так, у 2008 році участь роботодавців у фінансуванні прийому студентів на початковий цикл навчання (молодший спеціаліст, бакалавр) становила 0,3 %, тоді як самих громадян (студентів) – 52 %, а на завершальний цикл (магістр, спеціаліст) – відповідно 0,2 % і 67 % [3]. Також, ще однією причиною пасивності й байдужості роботодавців до підготовки фахівців була розрізненість та слабкість корпоративної згуртованості щодо формулювання своїх інтересів. Подібне з огляду на підтримку з боку роботодавців можна й сказати про професійно-технічні навчальні заклади та заклади післядипломної освіти. Частково це обумовлено низьким рівнем інтеграції України в європейський ринок кваліфікованої праці.

За цих умов своє вагоме слово мають сказати вчені закладів і установ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Національної і галузевих академій наук, що досліджують проблеми освіти, фахової підготовки, кваліфікацій.

Особливістю розвитку процесу розроблення Національної рамки кваліфікацій стала помітна активність організацій великих роботодавців, які розробили і тричі в 2010–2011 роках вносили до Верховної Ради України законопроекти "Про національну систему кваліфікацій". Прийняття законопроекту в запропонованому вигляді означало б перехід повноважень з визнання професійних кваліфікацій від вищих навчальних закладів до найбільших роботодавців, а з регулювання освітньо-трудових відносин і затвердження професійних стандартів від органів державного управління у сферах освіти і праці до цих самих організацій найбільших роботодавців. Такий розвиток подій суперечив інтересам решти стейкхолдерів, як реальних, так і потенційних.

Необхідно розуміти, що Національні рамки кваліфікацій (НРК) призначені не тільки для системного опису кваліфікацій, але й для модернізації системи професійної освіти та навчання, розширення доступу громадян до кваліфікацій. Значення НРК у модернізації полягає в тому, що система професійної освіти повинна переорієнтуватися на результати навчання. Для цього необхідно розвивати співробітництво зі сферою праці, розробляти професійні стандарти, нові технології оцінки компетенцій, що лежать в основі кваліфікацій, та механізми визнання результатів навчання незалежно від того, де вони були досягнуті. Роль НРК в розширенні доступу до отримання кваліфікацій полягає в тому, що завдяки удосконаленій системі люди отримують можливість визнання власних компетенцій і не повинні для цього проходити навчання в межах обов'язкових освітніх програм. Це дозволить оптимізувати ресурси на освіту та сформувані гнучкі траєкторії навчання.

Таким чином, для забезпечення функціонування та розвитку національної рамки кваліфікацій необхідні додаткові механізми. Ці механізми складають національну систему кваліфікацій, в завдання якої входить:

- встановлення національних стандартів знань, вмінь та широких компетенцій;
- вдосконалення якості освіти та навчання за рахунок регулювання процесу присудження кваліфікацій у відповідність з рамкою;
- забезпечення координації та співставлення кваліфікацій шляхом встановлення зв'язків з встановленим загальнодержавним стандартом у вигляді національної рамки кваліфікацій;
- розширення доступу до освіти та можливості змінювати програми навчання за допомогою заліку досягнутих результатів;
- забезпечення визнання результатів неформальної освіти.

Таким чином, національна рамка є змістовним ядром національної системи кваліфікацій, яка включає в себе цілий ряд інституційних механізмів, що забезпечують конкретну актуалізацію того змісту, який несе в собі рамка.

Побудова освітніх стандартів та навчальних програм на основі використання НРК припускає наявність постійного зворотного зв'язку між розробниками стандартів і переліком вимог роботодавців до знань та вмінь працівників. Інформація щодо цих вимог, в ситуації відсутності професійних стандартів, може бути отримана з декількох джерел: по-перше, за рахунок аналізу ринку праці; по-друге, за рахунок аналізу потреб у вміннях; по-третє, з різних тарифно-кваліфікаційних довідників. Означене положення є головним для розуміння сутності впровадження національної рамки кваліфікацій в освітній процес.

Подальшим розвитком попереднього положення є сполучення професійного та освітнього стандартів. Професійні стандарти задають систему показників, що дозволяють встановити ступінь відповідності діяльності, виконуваної працівником, існуючим вимогам ринку праці, і являють собою набір характеристик у вигляді знань і вмінь, що відповідають тому, що і як людина повинна вміти робити, та що для цього потрібно знати, описаний конкретним набором типових професійних критеріїв, властивих тій діяльності, яку людина здійснює в рамках конкретної професії. Ці характеристики, у свою чергу, розбиваються на компетенції. Професійний стандарт і компетенція визначаються сферою праці. Сутність професійного стандарту в тому, що його зміст не запозичується ззовні і не виникає в результаті обговорення роботодавцями. Цей зміст закладено в самій професійній діяльності. Професійні стандарти встановлюються для всіх працюючих в даній конкретній області в рамках галузі.

Національна система кваліфікацій перебуває в руслі концепції безперервної освіти ("освіти протягом усього життя"), оскільки має на меті формування висококваліфікованих фахівців, здатних адаптуватися до мінливих ситуації в сфері праці, з одного боку, і продовження професійного зростання та освіти – з іншого. Такий підхід до побудови змісту освіти дозволяє оптимально поєднати теоретичну і практичну складові навчання, інтегруючи їх. При цьому забезпечується переосмислення місця та ролі теоретичних знань в процесі освоєння компетенцій, їх упорядкування і систематизація, що, в результаті, призводить до підвищення мотивації учнів у їх засвоєнні.

Для подальшого ефективного розвитку національної системи кваліфікацій необхідно провести функціональний аналіз, який починається з встановлення вимог роботодавців до стандартів діяльності в рамках конкретної професійної галузі (професії) з метою виявлення реальних і перспективних вимог галузі до різних категорій працівників. Цей етап функціонального аналізу називається "аналіз потреб в уміннях" [1]. Під "потребами" роботодавців розуміються їх очікування щодо компетенцій працівників конкретної професії та конкретного посадового рівня. Система професійної освіти повинна мати чіткі уявлення про те, для яких конкретних видів робіт або професійної діяльності вони здійснюють підготовку, а не просто готувати уніфікованих працівників, що володіють компетенціями, частина з яких, можливо, застаріла. Після виявлення функцій, тобто реальних дій, виконуваних працівником певної професії різних рівнів кваліфікації, і тих компетенцій, які необхідні для виконання цієї професійної діяльності, складається так звана функціональна карта.

Виявлені функції згодом можуть бути покладені в основу розробки освітнього стандарту і в кінцевому рахунку – програми навчання, оскільки вони, по суті, являють собою набір необхідних компетенцій працівника, які будуть результатами навчання. Аналіз потреби в уміннях необхідно проводити на максимально можливій вибірці підприємств, орієнтованих на розвиток, оскільки, тільки так можна сформулювати орієнтири на кращі зразки професійної діяльності. Аналіз потреб в уміннях є початковим етапом тривалого циклу розробки і реалізації професійних стандартів, потім освітніх стандартів, потім модульних програм, заснованих на компетенціях, який завершується оцінкою викладання модулів. Цей процес супроводжується оновленням і коригуванням модулів в залежності від досягнутих результатів. У зв'язку з цим можна говорити про постійний циклічний процес розвитку, спрямований на визначення нових потреб у навчанні та оновленні змісту навчання. Оскільки цей процес визначається ринком праці, роботодавці та їхні асоціації повинні тісно співпрацювати з навчальними закладами професійної освіти. Тільки така співпраця може забезпечити необхідну якість навчання та відповідність необхідним стандартам.

Таким чином, на основі вищезазначеного, можна констатувати, що рішення Уряду є лише базою для подальшої розробки десятків нормативних актів, процедур їх фактичної реалізації на внутрішньодержавному рівні, підготовки персоналу незалежних центрів з розробки професійних та кваліфікаційних стандартів за компетентнісним підходом, центрів з оцінювання (визнання) кваліфікацій (у тому числі отриманих через формальну, неформальну та інформальну освіти), сегментації переліків напрямів підготовки, спеціальностей у галузеві (секторальні) профілі тощо.

Висновки. Отже, для подальшого ефективного розвитку національної системи кваліфікацій, необхідно налагодити діалог з метою досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами: вищими державними інституціями, органами державного управління у сферах освіти і праці, організаціями роботодавців, окремими науковими установами та неурядовими організаціями. При цьому слід максимально врахувати світову практику розробки національної системи кваліфікацій, використати міжнародні рекомендації,

проекти та програми з цього питання. У фахово-суспільному діалозі важливо швидко пройти етап дискусій і вироблення консенсусу стосовно визначення необхідних концептуальних засад, які забезпечать реалізацію стратегії розвитку національної системи кваліфікацій.

Використані джерела

1. Блинов В. И. Концептуальные основы разработки федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования нового поколения [Электронный ресурс] / В. И. Блинов // Режим доступа : <http://k-obr.spb.ru/downloads/930/1.doc>
2. Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції ["Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу"], (Київ, 25–26 жовт. 2012 р.), [Електронний ресурс] / Режим доступу <http://www.tempus.org.ua>
3. Луговий В. І. Національна рамка кваліфікацій, які пов'язані з вищою освітою : стан і труднощі розроблення в Україні [Електронний ресурс] / В. І. Луговий // Режим доступу : <http://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/219-nacionalna-ramka-kvalifikacii.html>
4. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" : № 1341 від 23.11.2011 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>

Podkovko С.

FORMATION OF NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM: REALITY AND PROSPECTS.

The article studies process of formation of National Qualifications System and its influence on providing proper training of staff according to the market requirements in conditions of contemporary development of society. Importance of complex involvement of stakeholders in implementation of the development strategy of National Qualifications System is noted.

Key words: *National Qualifications System, national qualifications frame, professional standards, qualification, stakeholders, labour market.*

Стаття надійшла до редакції 15.03.13