

**РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН**

**ПРОЕКТ «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ НАВЫКОВ И СТИМУЛИРОВАНИЕ  
РАБОЧИХ МЕСТ»**

**СОГЛАШЕНИЕ О ЗАЙМЕ №8490 МЕЖДУ РЕСПУБЛИКОЙ КАЗАХСТАН  
И МЕЖДУНАРОДНЫМ БАНКОМ РЕКОНСТРУКЦИИ И РАЗВИТИЯ**

**Одобрено решением  
Рабочего комитета проекта  
«Развитие трудовых навыков и  
стимулирование рабочих мест»  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.**

**Итоговый отчет  
ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан»**

**в рамках контракта №: KZSJ-1.3/CS-01-SSS**

**«Диагностика и совершенствование Национальной системы  
квалификации Республики Казахстан»**

**Партнер, Руководитель практики  
консультационных услуг в Средней Азии и на Кавказе  
\_\_\_\_\_ К. Бабушкина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.**

**Астана 2019 год**

**Итоговый отчет**  
**ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан»**  
**в рамках контракта**  
**№ KZSJ-1.3/CS-01-SSS**  
**«Диагностика и**  
**совершенствование**  
**Национальной системы**  
**квалификаций Республики**  
**Казахстан»**

<b>Содержание</b>	<b>Стр</b>
Краткое содержание отчета	4
<b>Приложение 1.</b> Концепция развития Национальной системы квалификаций до 2025 года	6
<b>Приложение 2.</b> Проведение семинара по обсуждению создания национального квалификационного органа	170
<b>Приложение 3.</b> Проведение встреч и круглых столов	187

## 1. Краткое содержание отчета

Данный отчет является итоговым отчетом ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан», подготовленным в рамках контракта № KZSJ-1.3/CS-01-SSS «Диагностика и развитие Национальной системы квалификации Республики Казахстан» и содержит информацию о результатах, полученных в ходе его реализации.

Согласно технического задания к контракту в ходе выполнения контракта были выполнены следующие мероприятия:

- 1) Подготовлен отчет на основе анализа текущей ситуации Национальной системы квалификации, включая:
  - ✓ Проведена оценка текущего состояния Национальной системы квалификаций
  - ✓ Выполнен анализ состояния законодательной и институциональной среды в Казахстане для определения готовности по развитию НСК в Казахстане и предоставлены рекомендации по улучшению
  - ✓ Выполнен анализ текущей ситуации в направлении создания профессиональных стандартов, обновления образовательных программ, оценки и присвоения квалификаций, признания неформального и информального обучения и других элементов НСК
  - ✓ Выполнен SWOT – анализ

Отчет с результатами анализа текущей ситуации размещен в Приложение 1 (раздел 6)

- 2) Проведен обзор международного опыта в разработке НСК
  - ✓ Был проведен обзор международного опыта в разработке НСК у следующих стран: Австралия, Шотландия, Эстония, Россия, Сингапур и Турция
  - ✓ Даны рекомендации о возможности использования опыта в Казахстане

Обзор международного опыта размещен в Приложение 1 (раздел 5)

- 3) Проведен семинар с основными стейкхолдерами (не менее 30 человек) для выработки практических рекомендаций по созданию Казахстанского НКО к 2025 г
  - ✓ Целевая модель и структура управления Национальной Системы Квалификаций в Казахстане дополнительно размещена в Приложение 1 (раздел 7)

Отчет о проведенном семинаре размещен в Приложение 2

- 4) Разработан план действий с изложением основных шагов на короткий (1-2 года), среднесрочный (3-5 лет) и долгосрочны периоды (до 2025 года) по созданию НКО и дальнейшего развития НСК в Казахстане.

План действий с изложением основных шагов размещен в Приложение 1 (раздел 8).

- 5) Проведены консультаций с основными стейкхолдерами: НПП, крупными бизнес-ассоциациями, отраслевыми министерствами,

представителями отраслевых советов при министерствах, разработчиками профессиональных стандартов, образовательных программ, отраслевыми центрами сертификации классификаций специалистов

- ✓ Консультации со стейкхолдерами были проведены 28 ноября 2018 года, 21 января 2019 года и 23 января 2019 года.

Информацию об участниках консультаций, результатов обсуждений размещена в Приложении 3.

Проект

**Концепция развития Национальной  
системы квалификаций в Казахстане  
до 2025 г.**



## Содержание

1.	Введение .....	15
2.	Глоссарий .....	17
3.	Нормативно-правовые акты, регулирующие Национальную Систему Квалификаций в Казахстане.....	21
4.	Цели и задачи национальной системы квалификаций .....	24
4.1	Что дает национальная система квалификаций? .....	24
4.2	Из чего состоит национальная система квалификаций? .....	25
5.	Международный опыт развития национальной системы квалификаций .....	27
5.1	Россия .....	28
5.2	Эстония.....	38
5.3	Турция.....	48
5.4	Шотландия .....	55
5.5	Сингапур .....	66
5.6	Австралия.....	73
6.	Текущая ситуация, структура управления и участники Национальной системы квалификаций в Казахстане.....	83
6.1	Элементы Национальной системы квалификаций в Казахстане ..	83
6.2	Участники Национальной системы квалификаций в Казахстане ..	92
6.3	История развития национальной системы квалификаций в Казахстане .....	95
6.3.3	3 этап (2016 – настоящее время) .....	103
6.4	Что уже сделано для построения Национальной системы квалификаций в Казахстане .....	105
6.4.1	Что должны знать и уметь?.....	105
6.4.2	Чему и как учить? .....	108
6.4.3	Как признавать/присваивать квалификацию?.....	111
6.5	Текущие проблемы Национальной системы квалификаций в Казахстане .....	112
6.5.1	Процессы и механизмы взаимодействия между участниками Национальной системы квалификаций.....	113
6.5.2	Устойчивый диалог между участниками Национальной системы квалификаций .....	114
6.5.3	Нормативная база, методологии и инструменты.....	114
6.6	SWOT-анализ .....	117
6.7	Актуальность и применимость международного опыта в Казахстане .....	118
7.	Целевая модель и структура управления Национальной Системы Квалификаций в Казахстане к 2025 г. ....	121
7.1	Структура управления Национальной Системы Квалификаций .	125
7.1.1	Национальный Совет по квалификации.....	126

7.1.2	Национальный квалификационный орган .....	127
7.1.3	Отраслевые советы по квалификациям при НКО .....	130
7.2	Целевая модель Национальной системы квалификаций.....	132
7.2.1	Что должны знать и уметь?.....	132
7.2.2	Чему и как учить? .....	136
7.2.3	Как признавать/присваивать квалификацию?.....	137
7.2.4	Нормативная база, методологии и инструменты.....	143
7.2.5	Процессы и механизмы взаимодействия между участниками Национальной системы квалификаций.....	144
7.2.6	Устойчивый диалог между участниками Национальной Системы Квалификаций.....	148
7.2.7	Механизм отраслевой системы квалификаций как подсистемы НСК .....	150
8.	План действий по развитию национальной системы квалификаций в Казахстане на 2019-2025 гг. ....	153
9.	Ожидаемые результаты и целевые показатели развития Национальной Системы Квалификаций в Казахстане на 2019-2025 гг.....	168

## Список сокращений и аббревиатур

<b>Сокращение</b>	<b>Термин</b>
АРК	Австралийская рамка квалификаций
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВНИИ	Всероссийский научно-исследовательский институт
ВО	Высшее образование
ВЦИОМ	Всероссийский центр изучения общественного мнения
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ГО	Государственные органы
ГОСО	Государственный общеобязательный стандарт образования
ГПФИИР	Государственная программа форсированного индустриально-инновационного развития
ГУП	Группа управления проектом «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»
ЕРК	Европейская рамка квалификаций
ЕС	Европейский Союз
ЕКС	Единый квалификационный справочник
ЕТКС	Единый тарифно-квалификационный справочник
ЗРК	Закон Республики Казахстан
Касипкор	НАО «Холдинг «Кәсіпқор»
КП	Квалификационная программа
КПК	Карта профессиональной квалификации
КС	Квалификационный стандарт
МБРР	Международный Банк Реконструкции и Развития
МЗСР РК	Министерство здравоохранения и социального развития

	Казахстана
МИНТ	Министерство индустрии и новых технологий Республики Казахстан
МИО	Местный исполнительный орган
МИР РК	Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан
МНЭ РК	Министерство национальной экономики Республики Казахстан
МОН	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МТиПО	Проект МОН РК «Модернизация Технического и Профессионального Образования»
МТК	Министерство транспорта и коммуникаций Республики Казахстан
МНГ	Министерство нефти и газа Республики Казахстан
МТСЗН	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МТСЗ РФ	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
МСХ	Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
МЮ	Министерство юстиции Республики Казахстан
НАРК	Национальное агентство развития квалификаций
НК	Национальные квалификации
НКЗ	Национальный классификатор занятий
НКО	Национальный квалификационный орган
НОК	Независимая оценка квалификации
НПА	Нормативно-правовой акт
НПП	Национальная палата предпринимателей «Атамекен»
НПС	Национальные профессиональные стандарты
НРК	Национальная рамка квалификаций

НСК	Национальная система квалификаций
НСПК	Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
ОКЭД	Общий классификатор видов экономической деятельности
ОП	Образовательная программа
ОРК	Отраслевая рамка квалификаций
ОСК	Отраслевая система квалификаций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПВО	Послевузовское образование
ПКС	Профессиональные квалификационные стандарты
ПМ	Премьер-Министр
ПОО	Профессиональное образование и обучение
ПС	Профессиональный стандарт
РАНХиГС	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
РБ	Республиканский бюджет
РК	Республика Казахстан
РНМЦ	Республиканский научно-методический центр
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
РПП	Региональные палаты предпринимателей
РТК	Республиканская Трехсторонняя Комиссия
РФ	Российская Федерация
СКО	Северно-Казахстанская область
СПК	Советы по профессиональным квалификациям
ТиПО	Техническое и профессиональное образование

ТК	Трудовой Кодекс
ТРК	Турецкая рамка квалификаций
УП	Учебный план
ФНПР	Федерация независимых профсоюзов России
ЦС	Центры сертификации и присуждения квалификации
ЦК	Центры присуждения и подтверждения квалификаций
ЦОК	Центр оценки квалификаций
ЦПК	Центр повышения квалификации
ЦСС	Центр сертификации специалистов
ЦС	Центр сертификации
ШКО	Шотландский квалификационный орган
ЭРК	Эстонская рамка квалификаций
AISC	Австралийский отраслевой комитет по квалификациям
AQF	Австралийская рамка квалификаций
ASQA	Австралийский орган по качеству квалификаций
BCG	Boston Consulting Group
СЕТ	Непрерывное образование и обучение
COAG	Совет австралийских правительств
EQF	Европейская рамка квалификаций
ESF	Европейский социальный фонд
EstQF	Эстонская рамка квалификаций
EY	Ernst&Young company
GIZ	Германское общество по международному сотрудничеству
HNQ	Высшие национальные квалификации

IRCs	Отраслевые справочные комитеты
MOM	Министерство трудовых ресурсов Сингапура
NOS	Национальные профессиональные стандарты
NQ	Национальные квалификации
OSKA	Координационная система повышения квалификаций
PMET	Профессионалы, менеджеры, руководители и техники
RQF	Квалификации в Англии и Уэльсе
RTO	Учебные организаций, зарегистрированных в каждом штате и территории
SCOTCAT	Шотландская система накопления и перевода кредитов
SCQF	Рамка зачётных единиц (кредитов) и квалификаций Шотландии
SQA	Шотландское агентство по квалификациям
SSB	Органы, устанавливающие стандарты
SSC	Советы по отраслевым навыкам
SSOs	Органы, устанавливающие стандарты
STA	Региональные органы управления профессионального образования и подготовки
SVQ	Шотландская система профессиональных квалификаций
TALO	Центральный орган профессиональных союзов
VQA	Управление по профессиональным квалификациям
WDA	Сингапурское Агентство по развитию трудовых ресурсов
WSG	Агентство по трудовым ресурсам Сингапура
WSQ	Система квалификации трудовых навыков

## 1. Введение

Одной из основных задач для большинства стран в мире является устойчивое развитие экономики, при этом, как правило, залогом успеха для достижения данной задачи является наличие в стране достаточного количества высококвалифицированных кадров, отвечающих потребностям работодателей. Это, в частности, подтверждается тем фактом, что в XX веке мировой рост ВВП обеспечили всего 25 стран, в которых более 25% от всего занятого населения – это специалисты самой высокой квалификации, способные выполнять аналитическую работу и самостоятельно принимать решения в условиях неопределенности<sup>1</sup>.

Казахстан ставит перед собой амбициозную задачу вхождения в число 30-ти наиболее развитых стран мира, и поэтому вопрос подготовки высококвалифицированных специалистов, как драйвера экономического роста нашей страны, сегодня является одним из наиболее актуальных. При этом, в настоящее время в Казахстане высококвалифицированные специалисты составляют лишь 11% занятого населения, а половина занятого населения – это специалисты низкой квалификации, работа которых предполагает выполнение типовых задач и преимущественно физический труд<sup>2</sup>.

Президентом Республики Казахстан Н.А. Назарбаевым в статье «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к Обществу всеобщего труда» поставлена задача по **созданию Национальной системы квалификаций**.

Национальная система квалификаций (НСК) является совокупностью интегрированных и регулярно взаимозависимых и/или взаимосвязанных элементов общественных отношений, создающие взаимодействующие связи между отраслями экономики и образованием (формальным и не формальным) с целью актуализации получаемых знаний и навыков для повышения производительности и совершенствования функциональности человеческого ресурса на рынке труда.

Данная концепция содержит информацию о текущем состоянии и проблемах НСК в Казахстане, международный опыт развития НСК, целевую модель НСК и Дорожную карту развития НСК в Казахстане до 2025 года.

Настоящая концепция направлена на структурирование дальнейшего видения развития Национальной системы квалификаций до 2025 года с учетом истории развития данной системы в Казахстане с 2012

---

<sup>1</sup> BCG, «Россия 2025: от кадров к талантам», 2017, [https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS\\_tcm27-188275.pdf](https://www.bcg.com/Images/Russia-2025-report-RUS_tcm27-188275.pdf)

<sup>2</sup> Там же

года, текущей ситуации и приоритетных направлений развития экономики и рынка труда.

Данная концепция была подготовлена в рамках контракта № KZSJ-1.3/CS-01-SSS «Диагностика и совершенствование Национальной системы квалификации РК» по Проекту «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест».

## 2. Глоссарий

Основные термины и понятия, используемые в данной Концепции:

- 1) **квалификация** – официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности<sup>3</sup>;
- 2) **уровень квалификации** – обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности<sup>4</sup>;
- 3) **профессиональная компетенция** – это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями трудовой сферы, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности<sup>5</sup>;
- 4) **знания** – информация, нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности<sup>6</sup>;
- 5) **умения** – контролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности<sup>7</sup>;
- 6) **навыки** – неконтролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности<sup>8</sup>;

---

<sup>3</sup> Национальная рамка квалификаций, утверждена протоколом от 16 марта 2016 года № 1 Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

<sup>4</sup> Там же

<sup>5</sup> Там же

<sup>6</sup> Там же

<sup>7</sup> Там же

<sup>8</sup> Там же

- 7) **вид трудовой деятельности** – часть области профессиональной деятельности, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций<sup>9</sup>;
- 8) **трудовая функция** – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения<sup>10</sup>;
- 9) **профессиональная задача** – нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной области профессиональной деятельности<sup>11</sup>;
- 10) **профессия** – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании<sup>12</sup>;
- 11) **компетенция** – способность работника применять в профессиональной деятельности знания, умения и навыки<sup>13</sup>;
- 12) **национальная рамка квалификаций** состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности<sup>14</sup>;
- 13) **отраслевая рамка квалификаций** классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от

---

<sup>9</sup> Национальная рамка квалификаций, утверждена протоколом от 16 марта 2016 года № 1 Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

<sup>10</sup> Там же

<sup>11</sup> Там же

<sup>12</sup> Там же

<sup>13</sup> Там же

<sup>14</sup> Ст 117, гл 9 Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции<sup>15</sup>;

- 14) **профессиональный стандарт** – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда<sup>16</sup>;
- 15) **образовательная программа** – единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, результаты и содержание обучения, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, критерии оценки результатов обучения<sup>17</sup>;
- 16) **колледж** – учебное заведение, реализующее образовательные программы общего среднего и технического и профессионального образования или послесреднего образования<sup>18</sup>;
- 17) **организация высшего и (или) послевузовского образования** – высшее учебное заведение, реализующее образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования и осуществляющее научно-исследовательскую деятельность<sup>19</sup>;
- 18) **результаты обучения** – подтвержденный оценкой объем знаний, умений, навыков, приобретенных, демонстрируемых обучающимся по освоению образовательной программы, и сформированные ценности и отношения<sup>20</sup>;
- 19) **аккредитация организаций образования** – процедура признания аккредитационным органом соответствия образовательных услуг

---

<sup>15</sup> Ст 117, гл 9 Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК

<sup>16</sup> Там же

<sup>17</sup> Ст 1, гл 1 Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года №319 - III

<sup>18</sup> Там же

<sup>19</sup> Там же

<sup>20</sup> Там же

установленным стандартам (регламентам) аккредитации с целью предоставления объективной информации об их качестве и подтверждения наличия эффективных механизмов его повышения<sup>21</sup>;

- 20) **стандарты (регламенты) аккредитации** – документы аккредитационного органа, устанавливающие требования к процедуре аккредитации<sup>22</sup>;
- 21) **специализированная аккредитация** - оценка качества отдельных образовательных программ, реализуемых организацией образования<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Ст 1, гл 1 Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года №319 - III

<sup>22</sup> Там же

<sup>23</sup> Там же

### 3. Нормативно-правовые акты, регулирующие Национальную Систему Квалификаций в Казахстане

В Казахстане НСК регулируется следующими правовыми актами:<sup>24</sup>

- ▶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V

Ст. 117 «Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производится объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производится уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производится уполномоченными государственными органами и объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений».

- ▶ Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»

Ст. 1 «Присвоение квалификации – процедура подтверждения совокупности индивидуальных способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности».

Ст. 21 «Содержание образовательных программ высшего образования предусматривает изучение цикла общеобразовательных дисциплин, цикла базовых дисциплин, цикла профилирующих дисциплин, а также прохождение профессиональной практики по соответствующим направлениям подготовки кадров с ориентиром на результаты обучения и соответствие национальной рамке квалификаций и отраслевым рамкам квалификаций».

Ст. 22 «Содержание образовательных программ послевузовского образования предусматривает: теоретическое обучение, включающее базовые и профилирующие дисциплины, профессиональную практику, научно-исследовательскую (экспериментально-исследовательскую) работу с написанием диссертации (проекта для образовательных программ профильной магистратуры) с ориентиром на результаты обучения и соответствие национальной рамке квалификаций и отраслевым рамкам квалификаций».

- ▶ Закон Республики Казахстан О Национальной палате предпринимателей от 4 июля 2013 года №129 – V

Ст. 13 «Национальная палата в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами:

---

<sup>24</sup> Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан <http://adilet.zan.kz>

1) принимает участие в разработке отраслевых рамок квалификаций, утверждает профессиональные стандарты;

...

4) осуществляет независимую сертификацию квалификации специалистов;

...

11) создает учебные центры по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и присвоению квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда».

▶ Положение о Министерстве труда и социальной защиты населения РК

Пункты, касающиеся разработки пересмотра национальной рамки квалификаций, разработки и пересмотра отраслевой рамки квалификаций в социально-трудовой сфере.

▶ Положение о Министерстве образования и науки РК

Пункты, касающиеся разработки пересмотра национальной рамки квалификаций, разработки и пересмотра отраслевой рамки квалификаций в социально-трудовой сфере.

▶ Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (приказ МЗСР РК от 28 декабря 2015 года № 1035)

Правила по разработке, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов представляет собой документ, регламентирующий процесс разработки, профессиональных стандартов, их введения и замены.

▶ Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан (НРК) (протокол Республиканской трехсторонней комиссии от 16 марта 2016 года № 1)

Национальная рамка квалификаций (далее - НРК) содержит восемь уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании».

▶ Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций (приказ МТСЗН РК от 18 января 2019 года №25)

Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций представляют собой документ, регламентирующий разработку и оформление профессиональных стандартов, их структуру и содержание.

▶ Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов (приказ МТСЗН РК от 26 марта 2018 года)

Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов представляют собой документ, регламентирующий разработку и оформление профессиональных стандартов, их структуру и содержание.

- ▶ Национальный классификатор занятий, (приказ Комитета технического регулирования и метрологии МИР РК от 11 мая 2017 года № 130-од), введен в действие с 1 января 2018 года

Национальный классификатор занятий отражает наименования занятий, применяемых на территории Республики Казахстан, и классифицирует их по уровню и специализации навыков в соответствии с видом выполняемых работ.

- ▶ Общий классификатор видов экономической деятельности (приказ Комитета технического регулирования и метрологии МИНТ РК от 14 декабря 2007 года № 683-од).

Номенклатура видов экономической деятельности обеспечивает кодирование предприятий по видам деятельности и предназначена для использования в сфере статистической деятельности при сборе и обработке информации, создании базы данных, ведении регистров и т.п.

## 4. Цели и задачи национальной системы квалификаций

### 4.1 Что дает национальная система квалификаций?

Национальная Система Квалификаций – совокупность интегрированных и регулярно взаимозависимых и/или взаимосвязанных элементов общественных отношений, создающие взаимодействующие связи между отраслями экономики и образованием (формальным и неформальным) с целью актуализации получаемых знаний и навыков для повышения производительности и совершенствования функциональности человеческого ресурса на рынке труда.<sup>25</sup>



Рисунок 1. Взаимосвязь системы квалификаций и рынка труда

### Наличие системы квалификаций в стране позволяет:

1. Создать систему обеспечения качества трудовых ресурсов через повышение качества образования и профессиональной подготовки в соответствии с запросами рынка труда;
2. Создать и поддерживать механизмы признания и присуждения квалификаций в стране (признание формальных и неформальных навыков и компетенций);
3. Создать систему повышения мобильности трудовых ресурсов и защиты отечественного рынка труда от неквалифицированной рабочей силы;
4. Создать систему обучения в течение всей жизни для каждого;
5. Установить систему прозрачных единых требований как к работнику так и к работодателю.

<sup>25</sup> Стефани Аллэ, Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты, МОТ,

## 4.2 Из чего состоит национальная система квалификаций?

В зависимости от страны и подходов в развитии систем квалификаций, в НСК могут входить разные элементы. Проведя анализ разных стран, можно предположить, что в общем Национальная система квалификаций состоит из: национальной рамки квалификаций, отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, квалификационных стандартов и правил присуждения/признания квалификаций.

Однако, необходимо понимать, что в зависимости от страны, ее исторического пути развития квалификаций некоторые элементы могут отсутствовать.

### Национальная рамка квалификаций

Национальная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.<sup>26</sup>

Национальная рамка квалификаций является инструментом для развития, классификации и признания квалификаций на основе определённых навыков, знаний и компетенций на каждом уровне. Это способ структурирования существующих и новых квалификаций, которые определяются результатами обучения, т. е. четкими формулировками о том, что учащийся должен знать или уметь делать, будь то обучение в классе, на рабочем месте или самостоятельное обучение. Рамки квалификаций указывают на сопоставимость различных квалификаций и на то, как можно перейти от одного уровня к другому, в рамках и между профессиями или отраслями экономики (и даже между профессиональными и академическими областями, если НРК включает как профессиональные, так и академические квалификации).<sup>27</sup>

### Отраслевые рамки квалификаций

Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.<sup>28</sup>

Отраслевые рамки квалификации включают перечень профессий отрасли на уровнях квалификаций, взаимосвязь между ними, также ОРК включают смежные профессии. ОРК разрабатываются на определенную отрасль экономики.

### Профессиональные стандарты

---

<sup>26</sup> An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks, 2007, [ILO \(SED\) 2007, Global](#)

<sup>27</sup> Там же

<sup>28</sup> Там же

Профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.<sup>29</sup>

Профессиональные стандарты описывают необходимые знания, умения и компетенции для осуществления работ по определенной профессии, обычно профессиональные стандарты разрабатываются на конкретную область/вид деятельность.

### **Образовательные программы**

Образовательные программы - это документ, который определяет содержание образования определенного уровня и направления подготовки<sup>30</sup>, имеющая основные характеристиками (объем, содержание, результаты обучения), с указанием формы аттестации оценочных и методических материалов.

### **Квалификационные стандарты и программы**

Квалификационные стандарты - это стандарт, который включает информацию о том, каким образом человек может получить квалификацию по определенной профессии. Квалификационная программа – это программа, которая описывает процедуру получения квалификации (обычно включает в себя практические и теоретические части для выполнения).

### **Стандарты и процедура присвоения квалификации и аттестации сертификационных центров**

Стандарты и процедура присвоения квалификации описывают необходимые требования к процедуре присвоения/присуждения квалификации для сертификационных центров, а также включает описание процесса присвоения/присуждения квалификации.

Аттестация сертификационных центров обычно включает проверку соответствия определенным критериям на наличие материально-технической базы, оценочных материалов, процедур присвоения/присуждения квалификации, квалифицированных оценщиков.

---

<sup>29</sup> An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks, 2007, [ILO \(SED\) 2007, Global](#)

<sup>30</sup> <https://education.alberta.ca/curriculum-development/what-is-curriculum/everyone/what-is-curriculum/>

## 5. Международный опыт развития национальной системы квалификаций

Создание эффективных механизмов взаимодействия работодателей и системы образования, повышающих эффективность подготовки кадров - один из мировых трендов развития квалификаций. Современным инструментом для обеспечения баланса спроса и предложения на рынке труда, используемым в большинстве стран, является совершенствование национальных систем квалификаций, включая обновление подходов к описанию профессиональной деятельности, аттестации работников и рабочих мест, к сравнению квалификаций, полученных разными способами.<sup>31</sup>

Для разработки концепции развития Национальной системы квалификаций РК был проведен анализ международной практики развития НСК.

Одним из основных критериев отбора стран было вхождение, отобранной для изучения опыта, в список стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Основной целью реализации государственного плана развития Казахстана до 2025 года<sup>32</sup> является качественный и устойчивый подъем экономики, ведущего к повышению благосостояния людей на уровень стран ОЭСР. Одним из трендов развития стран ОЭСР и Казахстана<sup>33</sup> на ближайшее десятилетие является развитие человеческого капитала. Предлагается рассмотреть страны, в которых система национальных квалификаций исторически сформировалась и признана во всем мире. Другой критерий для отбора стран - это культурные/исторические/региональные особенности/схожести стран с Казахстаном. Дополнительно, принималось во внимание наличие и функционирование в выбранной стране системы квалификаций и квалификационного органа.

Учитывая вышесказанное, были отобраны страны, входящие в ОЭСР: Австралия, Шотландия (как административная единица Великобритании), Эстония, Турция. Россия и Эстония были предложены для рассмотрения, как страны, имеющие культурную схожесть и общую историческую составляющую. Также Россия имеет с Казахстаном общую границу и является основным геополитическим партнером Казахстана.

---

<sup>31</sup> Развитие национальных систем квалификаций: зарубежный и российский опыт, 2017  
URL: <http://nspkrf.ru/iv-forum/1563-nsk-1/file.html>

<sup>32</sup> Государственный план развития Республики Казахстан до 2025 года, Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года №636, [http://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](http://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs)

<sup>33</sup> Там же

Казахстан является членом ЕАЭС, в состав которого входит Россия. Рекомендуется рассмотреть Турцию как страну, имеющей вклад в экономику доли малого и среднего бизнеса более 50%, что является одним из приоритетов развития Республики Казахстан в рамках стратегического развития страны. Сингапур был рассмотрен как страна – член Азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества, так же, как и Россия и Австралия.

Учитывая вышесказанное, были отобраны следующие страны для изучения опыта создания и развития национальных систем квалификаций: **Россия, Эстония, Турция, Шотландия, Сингапур, Австралия.**

Анализ систем квалификаций других стран была изучен в разрезе следующих индикаторов:

1. Текущая ситуация и сроки создания НСК (предлагается рассмотреть с момента создания национального квалификационного органа или рамок квалификаций в зависимости от страны);
2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК;
3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК
4. Сильные и слабые стороны НСК

## **5.1 Россия**

### **1. Текущая ситуация и сроки создания НСК**

Основными вызовами, с которыми сталкивается Россия - несоответствие и нехватка профессиональных навыков, которые являются результатом разрыва в спросе и предложении навыков и большого количества людей с высшим образованием из-за широкого доступа к университетам и низкого престижа ТиПО. Наиболее выраженные несоответствия наблюдаются в инновационных секторах и высокотехнологичных компаниях. По оценкам, к 2020 году России потребуется 25 миллионов высокопродуктивных специалистов для заполнения новых рабочих мест.<sup>34</sup>

Впервые термин «профессиональный стандарт» был использован в 1997 году в Программе социальных реформ Правительства Российской Федерации. Однако работа в этом направлении стала системной и последовательной только с 2006 года, когда Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций. Вскоре после выхода указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в Трудовой кодекс было введено

---

<sup>34</sup> Global inventory, 2016

понятие «профессиональный стандарт», а 22 января 2013 года вышло постановление Правительства РФ № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».<sup>35</sup>

В 2006 году Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), основными направлениями деятельности которого являются организация работ по развитию современной национальной системы квалификаций и отдельных ее компонентов, формирование независимой системы оценки качества профессионального образования и сертификации квалификаций, развитие взаимодействия между структурами рынка труда и образования.

Начиная с 2014 года, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676) в Российской Федерации осуществляется комплексная работа над формированием новой национальной системы квалификаций, включающей современные профессиональные стандарты по всем областям профессиональной деятельности, механизм независимой оценки квалификации, а также нормативно закреплённые процедуры, обеспечивающие соответствие федеральных государственных образовательных стандартов.

НСК России регулируется следующими нормативно-правовыми документами:<sup>36</sup>

- ▶ Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3.07.2016, №238 – ФЗ;
- ▶ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», 02.05.2015, № 122 – ФЗ;
- ▶ Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676);
- ▶ Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676);

---

<sup>35</sup> Национальная система квалификаций: «Для кого и зачем? Разбираемся?»: информационный материал и методические рекомендации, 2018 URL: <http://sr72.ru/files/1/b14.pdf>

<sup>36</sup> Развитие институциональной структуры и управления квалификациями: Формирование общего рынка квалификаций и компетенций.  
URL: <https://nark.ru/>

- ▶ Приказы Министерства труда и социальной защиты РФ, регламенты и решения Национального совета.

В НСК России существуют следующие элементы:

### ***Национальная рамка квалификаций***<sup>37</sup>

Национальная система квалификаций - это системообразующий документ национальной системы квалификаций.

Национальная система квалификаций:

- ▶ Устанавливает понятие квалификации и правила их разработки и оценки на основе описания того, что должен знать, уметь и делать сотрудник;
- ▶ Описание иерархии (уровней) квалификаций на основе трех качественных характеристик: знания, умения/навыки, компетенции;
- ▶ Обеспечивает сопоставимость квалификаций на межотраслевом и международном уровнях;
- ▶ Правила перехода между квалификациями и признания результатов обучения.

### ***Отраслевая рамка***<sup>38</sup>

Рамка квалификаций области профессиональной деятельности (далее – отраслевая рамка квалификаций) – системное, структурированное по уровням, сформированное на основе профессиональных стандартов описание признаваемых в отрасли (области профессиональной деятельности) профессиональных квалификаций.

Отраслевая рамка квалификаций предназначена для:

- ▶ Развития системы независимой оценки квалификаций, в которой профессиональные квалификации служат основным/ключевым объектом;
- ▶ Развития системы программ профессионального образования и обучения, программ дополнительного профессионального образования, обеспечивающих формирование конкретных профессиональных квалификаций;
- ▶ Формирования траекторий профессионального образования и обучения, ведущих к получению и/или развитию профессиональных квалификаций, что обеспечивает профессиональную мобильность, карьерный рост;
- ▶ Прогнозирования и разработка стратегий развития рынка труда в отдельных областях профессиональной деятельности и в экономике страны в целом.

---

<sup>37</sup> План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 года

<sup>38</sup> Рекомендации по формированию рамок квалификаций областей профессиональной деятельности, 2016

Разработку и ведение отраслевой рамки квалификаций осуществляет совет по профессиональным квалификациям в соответствующей области профессиональной деятельности.

### ***Профессиональный стандарт***

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.<sup>39</sup>

В 2012 году разработка профессиональных стандартов была поручена Министерству труда и социальной защиты. Для достижения этой цели министерство утвердило шаблон профессиональных стандартов, методологию заполнения шаблона и структуру квалификаций (описание квалификаций, связанных с уровнем образования).<sup>40</sup>

Профессиональные стандарты используются:<sup>41</sup>

- ▶ для разработки должностных инструкций;
- ▶ как основа для внутрикорпоративной системы обучения;
- ▶ для увязки профессионального стандарта с определенными должностями;
- ▶ коды ПС могут быть использованы для увязки профессионального стандарта с определенными должностями;
- ▶ для индивидуальной оценки деятельности сотрудника.

Профессиональные стандарты разрабатываются при непосредственном участии представителей работодателей, профессиональных сообществ, образовательных организаций. Рассматриваются советами по профессиональным квалификациям (34 совета) и Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

На 1 декабря 2018 г. утверждено 1217 профессиональных стандартов по 34 областям профессиональной деятельности. В настоящий момент организован мониторинг применения профессиональных стандартов в организациях. Проводится поэтапная замена квалификационных характеристик (ЕТКС, ЕКС) профессиональными стандартами. Функционируют информационные ресурсы, содержащие актуальную информацию по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов:

- сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты»  
<http://profstandart.rosmintrud.ru>;

---

<sup>39</sup> Ст. 195.1. Понятия квалификации работника: профессионального стандарта ТК

<sup>40</sup> Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks, 2015

<sup>41</sup> Семинар ЕУ “Разработка профессиональных стандартов”, август 2017

- сайт «Справочник профессий» <http://spravochnik.rosmintrud.ru>.

По результатам опросов, проведенных ВНИИ труда Минтруда России: в 2018 году 68% опрошенных компаний внедряют профессиональные стандарты, а 28% компаний планируют внедрение в ближайшей перспективе.<sup>42</sup>

### **Образовательные программы**

Образовательные программы среднего профессионального образования и программы высшего образования разрабатываются и утверждаются самостоятельно организациями образования на основе федеральных государственных стандартов образования<sup>43</sup>.

Федеральные государственные образовательные стандарты в части требований к профессиональным компетенциям разрабатываются на основе соответствующих профессиональных стандартов.

### **Требования к квалификации**

Центр оценки квалификаций действует на основе федерального закона от 03.07.2016 "238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", Постановления Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 №1204 "Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена", иных нормативно-правовых актов в сфере трудового законодательства Российской Федерации и документов Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК).<sup>44</sup>

Центр оценки квалификаций проводит

- ▶ независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям;
- ▶ квалификационные экзамены.

Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Развитие системы профессиональных стандартов, 2018

URL: [http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/Развитие%20профстандартов\\_2018%20\(1\).pdf](http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/Развитие%20профстандартов_2018%20(1).pdf)

<sup>43</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», 2015, №122 - ФЗ

<sup>44</sup> Центр оценки квалификации, 2017, URL: <http://tppcok.ru/Home/About>

<sup>45</sup> Статья 8. Центр оценки квалификаций Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", 2016

URL: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/977c79fe50c31e3dc77b35265a2d6d073693cb2f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/977c79fe50c31e3dc77b35265a2d6d073693cb2f/)

Совет по профессиональным квалификациям представляет в национальное агентство развития квалификаций проекты наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации; определяет для каждого центра оценки квалификаций наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации, и направляет сведения о таких наименованиях в национальное агентство развития квалификаций для их внесения в реестр.<sup>46</sup>

Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена нормативными актами, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.<sup>47</sup>

Участниками национальной системы квалификации в Российской Федерации являются:

1. Государственные органы;
2. Работодатели, объединения работодателей, ассоциации работодателей;
3. Соискатели/Граждане.

---

<sup>46</sup> Статья 8. Центр оценки квалификаций Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", 2016

URL: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/84943e380da18406ac6416858f95e65a658a0db8/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/84943e380da18406ac6416858f95e65a658a0db8/)

<sup>47</sup> Трудовой Кодекс, Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов, 2016, URL: [http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/899/Национальная%20система%20профквалификаций.%20Монография%20\(1\).pdf](http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/899/Национальная%20система%20профквалификаций.%20Монография%20(1).pdf)

## 2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК

В ходе создания и развития НСК возникали проблемы несовершенства нормативно – правовой базы НСК, что привело к созданию и утверждению Федерального Закона «О независимой оценке квалификаций», в котором закреплены роли участников НСК, механизмы взаимодействия и управления национальной системой квалификации.

Для дальнейшего развития НСК Российская Федерация разработала долгосрочные планы по развитию НСК до 2024 года. Работа будет продолжаться по следующим направлениям:

1. Совершенствование методологических, нормативных правовых и организационных основ национальной системы квалификаций;
2. Развитие механизмов разработки и применения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации;
3. Укрепление связи рынка труда и системы подготовки кадров;
4. Учет требований цифровой экономики в процессе развития национальной системы квалификаций;
5. Развитие инфраструктуры НСК;
6. Обеспечение международной сопоставимости и признания квалификаций.

К 2024 году Национальная система квалификаций РФ<sup>48</sup> достигнет следующих показателей:

1. Производительность труда вырастет до уровня ведущих экономик мира на новой технологической, управленческой и кадровой основе;
2. Гибкая система адаптации процесса подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда;
3. Независимая оценка квалификации – доступный и эффективный инструмент подбора и развития персонала, определения и реализации персональной профессиональной траектории для граждан;
4. Единая методическая и цифровая платформа для взаимодействия работодателей, граждан, государственных институтов.

---

<sup>48</sup> План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 года

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК<sup>49</sup>

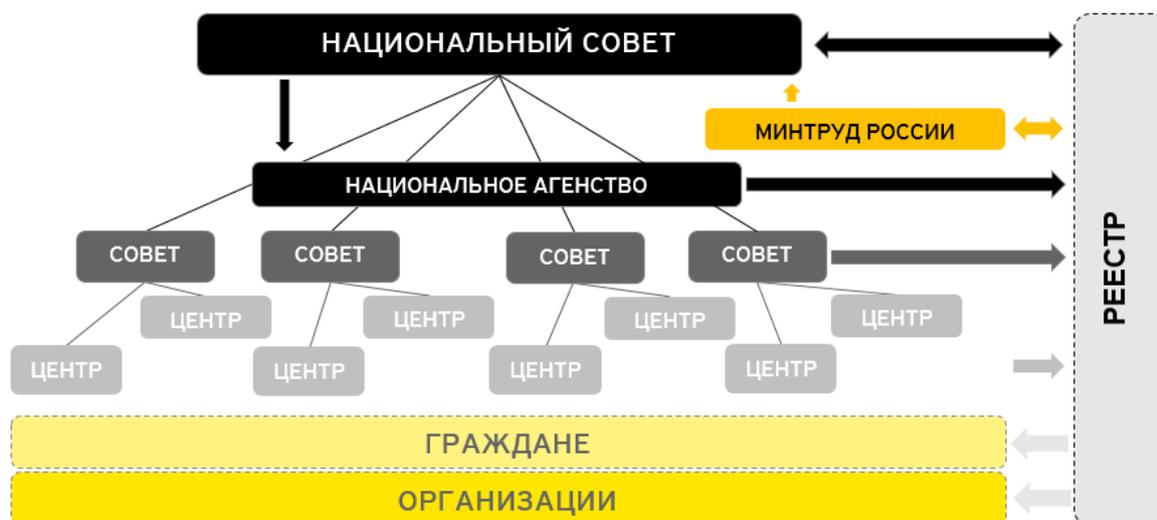


Рисунок 2. Структура управления системой квалификациями в РФ

**Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям<sup>50</sup>** - это консультативный орган при Президенте Российской Федерации, образованный в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития Национальной системы квалификаций в России (НСК).

В состав Национального совета входят представители органов государственной власти, общероссийских объединений работодателей, профессиональных союзов, ассоциаций, союзов и иных организаций, представляющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций.

Организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности Национального совета и советов по профессиональным квалификациям обеспечивает Национальное агентство развития квалификаций.

Организационная структура Национального совета состоит из рабочих групп:

- ▶ Рабочая группа по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров;
- ▶ Рабочая группа по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения;

<sup>49</sup> Независимая оценка квалификации, 2016, URL: <https://nark.ru/nok/>

<sup>50</sup> Национальный совет был создан 16 апреля 2014 года Указом Президента Российской Федерации № 249, URL: <https://nark.ru/nok/>

- ▶ Рабочая группа по профессиональным стандартам и координации деятельности советов по профессиональным квалификациям.

Основными направлениями деятельности Национального совета РФ являются:

- ▶ Разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики:
  - a. в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;
  - b. в сфере создания НСК, включающей независимую оценку квалификаций;
- ▶ Координация деятельности и государственных органов, бизнеса, профессиональных и общественных объединений, образовательных и научных организаций по созданию и развитию НСК;
- ▶ Экспертиза проектов нормативных правовых актов по вопросам развития систем профессиональных квалификаций в РФ, независимой оценки квалификации;
- ▶ Экспертиза проектов профессиональных стандартов;
- ▶ Оценка соответствия федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и их проектов профессиональным стандартам;
- ▶ Создание и координация деятельности советов по профессиональным квалификациям;
- ▶ Международное сотрудничество в сфере развития национальных систем квалификаций.

**Национальное агентство развития квалификаций<sup>51</sup>** (НАРК) является оператором по развитию Национальной системы квалификаций в Российской Федерации.

Учредителями НАРК выступают:

- ▶ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;
- ▶ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- ▶ Российский союз промышленников и предпринимателей;
- ▶ Федерация независимых профсоюзов России;

Основные направления деятельности НАРК определены следующие:

- ▶ Независимая оценка квалификации;
- ▶ Профессиональные квалификации;
- ▶ Обучение экспертов сферы труда и сферы образования;
- ▶ Международное сотрудничество;
- ▶ Организация экспертизы;
- ▶ Профессионально-общественная аккредитация;
- ▶ Профессиональные стандарты.

---

<sup>51</sup> Национальное агентство развития квалификаций  
URL: <https://nark.ru/nok/>

В соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и иными нормативно-правовыми актами НАРК:

- ▶ утверждает наименование квалификаций и требования к квалификации;
- ▶ осуществляет организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификации;
- ▶ информирует и консультирует участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения;
- ▶ организует формирование и ведение Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций.

**Советы по профессиональным квалификациям<sup>52</sup> (СПК)** — постоянно действующие органы управления, созданные с целью формирования и развития систем квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности.

СПК создаются по решению Национального совета РФ. На декабрь 2018 года в России действуют 34 СПК в разных отраслях экономики.<sup>53</sup>

Финансовое обеспечение деятельности совета по профессиональным квалификациям осуществляется за счет собственных средств юридического лица, на базе которого он создан, и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.<sup>54</sup>

Основные направления деятельности отраслевых советов:

- ▶ мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- ▶ разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- ▶ организация независимой оценки квалификации;
- ▶ проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам;
- ▶ организация профессионально-общественной аккредитации.

---

<sup>52</sup> Национальное агентство развития квалификаций  
URL: <https://nark.ru/nok/>

<sup>53</sup> Национальный совет при президента РФ по профессиональным квалификациям; Реестр советов по профессиональным квалификациям, 2019  
URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-sovetov-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-nadelennykh-polnomochiyami-natsionalnym-sovetom-pr/>

<sup>54</sup> Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», 2016

**Центр оценки квалификаций** - это юридическое лицо, осуществляющее деятельность по проведению независимой оценки квалификации. По своей организационно-правовой форме ЦОК является автономной некоммерческой организацией.

Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.<sup>55</sup> На конец января 2019 года в Российской Федерации был зарегистрирован 341 центр оценки квалификаций.

- ▶ Центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям;
- ▶ Центр оценки квалификаций проводит профессиональные экзамены.

#### **4 . Сильные и слабые стороны**

К сильным сторонам НСК в России можно отнести:

- ▶ Разработаны и введены в действие нормативно – правовые акты, которые определяют и закрепляют роли всех участников, механизмы взаимодействия и управления НСК;
- ▶ Активная роль Российского союза промышленников и предпринимателей в развитии НСК;
- ▶ Разработаны и введены в действие все элементы НСК;
- ▶ Проводится активная информирование население о НСК.

К слабым сторонам НСК можно отнести:

- ▶ Не все отрасли активно вовлечены в процесс создания и работы советов по профессиональным квалификациям;
- ▶ Не проведен процесс гармонизации НРК с международными системами квалификаций;
- ▶ Нет единой цифровой платформы по вопросам НСК.

## **5.2 Эстония**

### **1. Текущая ситуация и сроки создания НСК**

Создание Эстонской системы квалификаций (EstQF) началось в 2005 году, когда рабочая группа начала анализ первого проекта предложений по Европейской структуре квалификаций для обучения в течение всей жизни (EQF) и возможность связать эстонскую структуру профессиональных квалификаций с 5 уровнями с EQF и сформулировать предложения по развитию EstQF.

---

<sup>55</sup> Федеральный закон «О независимой оценке квалификации», 2016

На основе анализа, было сформулировано предложение о создании 8-уровневой комплексной национальной системы квалификаций. Это предложение было поддержано организациями работодателей и работников, Торгово-промышленной палатой Эстонии, Министерством социальных дел и Министерством экономики и коммуникаций. EstQF с восемью уровнями был создан в 2008 году в рамках Закона о профессиональных квалификациях.

Результаты обучения каждого из них были описаны в терминах уровней:

- результаты обучения профессионального образования описаны в стандарте профессионального образования;
- результаты обучения уровней высшего образования (профессиональное высшее образование, бакалавриат, магистратура и докторантура) описаны в стандарте высшего образования;
- требования к компетенции для профессиональной квалификации, то есть профессий, описаны в профессиональных стандартах.

Описания уровней структуры квалификаций определяют общие требования к результатам обучения в системе образования и к профессиональным уровням системы профессиональных квалификаций<sup>56</sup>.

С 2011 года эстонские квалификации связаны с уровнями Европейской структуры квалификаций.



Рисунок 3. Система квалификации Эстонии

<sup>56</sup> Ministry of Education and Research, Republic of Estonia, <https://www.hm.ee/en/activities/qualifications/qualifications-framework>

Цели профессиональной системы квалификаций:<sup>57</sup>

- ▶ поддерживать конкурентоспособность и компетентность трудовых ресурсов Эстонии, обладают знаниями, умениями, и отношением, необходимым для успешной деятельности;
- ▶ сформировать предпосылки для того, чтобы содержание и количество исследований, направленных на профессиональную деятельность, соответствовали требованиям рынка труда;
- ▶ способствовать тому, чтобы компетенции людей ценились и признавались независимо от того, где и как проводились исследования;
- ▶ разработать профессиональные квалификации международно-сопоставимыми.

Правовая основа функционирования профессиональной системы квалификаций определена в законе о профессиональных квалификациях, который вступил в силу 22 мая 2008 года. Этот закон обеспечивает основы для разработки, эксплуатации и обеспечения качества профессиональной квалификационной системы. На основании этого акта были изданы следующие правовые акты:

- ▶ Перечень областей профессиональной деятельности, наименования профессиональных советов, порядок их формирования и прекращения, организация деятельности и порядок назначения представителей учреждений (постановление Правительства Республики от 11.12.2008 №165);
- ▶ Порядок организации открытого конкурса и перечень документов, удостоверяющих соответствие условиям учреждения, присуждающего профессиональную квалификацию (постановление Правительства Республики от 25.08.2008 №64);
- ▶ Устав реестра профессиональных квалификаций (постановление Правительства Республики от 28.05.2009 №79);
- ▶ Порядок подготовки, изменения и регистрации профессиональных квалификационных стандартов (постановление Министерства образования и науки от 28.11.2008 №69);
- ▶ Устав и форма свидетельства о профессиональной квалификации (постановление Министерства образования и науки от 19.12.2008 №74)<sup>58</sup>.

Национальная система квалификаций<sup>59</sup> Эстонии состоит из следующих элементов:

1. Национальная рамка квалификаций;
2. Система профессиональных квалификационных стандартов – профессиональные квалификационные стандарты;

<sup>57</sup> Estonian qualifications authority Kutsekoda, 2011, URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/overview-2/>

<sup>58</sup> Estonian qualifications authority Kutsekoda: Legal framework, 2011, URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/legal-framework/>

<sup>59</sup> Estonian qualifications authority Kutsekoda, 2011, URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/overview-2/>

3. Система присуждения профессий - профессиональные квалификационные сертификаты;
4. Система классификации и каталогизации профессиональных квалификаций – реестр профессиональных квалификаций.

**Национальная рамка квалификаций** была разработана и утверждена в 2008 году в рамках Закона о профессиональных квалификациях и имеет 8 уровней квалификаций. Уровни квалификаций описаны в виде результатов обучения.

**Типы квалификаций в эстонской рамке квалификаций.** Описания уровней квалификаций идентичны описаниям уровней ЕРК. Эстонская рамка квалификаций - это комплексная структура, состоящая из подструктур для:

- ▶ квалификаций ТиПО;
- ▶ квалификаций высшего образования;
- ▶ профессиональных квалификаций.

Согласно отчету Cedefop 2017, эстонская НРК достигла более зрелого операционного статуса.<sup>60</sup>

**Профессиональные квалификационные стандарты (ПКС)** - это документ, который описывает профессиональную деятельность и предоставляет требования к компетенции для профессиональных квалификаций и их уровней.

ПКС состоит из трех частей: **Часть А** (описание профессии) содержит обзор характера работы, основных частей работы и задач, необходимых инструментов, рабочей среды, в т. ч. описываются особенности работы и личностные характеристики и навыки, способствующие повышению профессиональной активности. Это источник информации для человека при выборе профессии и формировании его карьерного пути. В нем также содержится полезная информация для консультантов по вопросам карьеры, консультантов по рынку труда, руководителей кадровых служб и инструкторов. Квалификационные требования, представленные в **Части В** стандарта, служат основой для оценки претендента на профессиональную квалификацию. Эти требования представлены в виде описания обязательных и необязательных компетенций. Исходя из характера профессии, ее специфики и традиций, аттестация компетенций, связанных со специализацией или факультативными компетенциями, может быть необходимым условием для получения профессиональной квалификации. **Часть С** стандарта содержит общую информацию.

**Профессиональный квалификационный сертификат** может применяться как выпускниками университета, так и людьми, которые уже

---

<sup>60</sup> National qualifications framework developments in Europe, 2017  
URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/4163\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4163_en.pdf)

активны на рынке труда. Для получения профессионального квалификационного сертификата требуется, в зависимости от профессии, сдать экзамен или представить документы, подтверждающие умения, знания и опыт.

Профессиональный квалификационный сертификат:

- ▶ показывает, что навыки и знания человека соответствуют установленному профессиональному квалификационному стандарту;
- ▶ выдается присваивающим органом, который обычно является работодателем или профессиональной квалификационной ассоциацией;
- ▶ вносится в Национальный реестр профессиональной квалификации;
- ▶ дает профессиональную уверенность в себе;
- ▶ предоставляет признание среди специалистов этой профессии;
- ▶ предоставляет работодателю и заказчику информацию об уровне квалификации и знаний;
- ▶ является преимуществом при приеме на работу в Эстонии и за рубежом;
- ▶ может быть обязательным для работы в некоторых областях.<sup>61</sup>

## Профессиональные квалификации

Присвоение профессиональных квалификаций - это оценка соответствия профессиональной компетентности лица, претендующего на профессиональную квалификацию, требованиям, указанным в профессиональном квалификационном стандарте.

Присвоение профессиональных квалификаций основывается на следующих принципах:

- ▶ компетентностный подход: основой для оценки профессиональной квалификации являются реальные умения и знания независимо от способов обучения;
- ▶ является добровольным, если иное не установлено законом;
- ▶ оценка отделена и независима от обучения;
- ▶ происходит на основании заявления человека;
- ▶ профессиональный экзамен платный<sup>62</sup>.

Реестр профессиональных квалификаций Эстонии:

<https://www.kutseregister.ee/avaleht/>

---

<sup>61</sup> Occupational qualification certificate, Estonian qualifications authority Kutsekoda  
URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/occupational-qualification-certificate/>

<sup>62</sup> Main principles of awarding occupational qualifications; Estonian qualifications authority Kutsekoda  
URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/main-principles-of-awarding-occupational-qualifications/>

Участниками Национальной системы квалификации в Эстонии являются:

- ▶ Профессиональные союзы/ассоциации;
- ▶ Образовательные и учебные заведения;
- ▶ Работодатели;
- ▶ Ответственные министерства.

## **2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК**

В ноябре 2018 года Кутсекода провела конференцию по профессиональной системе квалификаций, где подводились итоги и были определены шаги по следующему развитию системы квалификаций<sup>63</sup>. Как отмечается в докладе по Эстонии, произошло “значительное сближение” между системой образования и профессиональной системой квалификации.<sup>64</sup>

В Эстонии на сегодняшний день успешно внедрена и действует система национальной квалификации. Работает система подтверждения и признания квалификаций.

На ближайшие пять лет с учетом глобальных трендов развития человеческого капитала и четвертой промышленной революцией Эстония ставит задачу развитие мини-квалификации (компетенций) и применением цифровых технологий.

В качестве пилотов центры по подтверждению квалификаций при университетах начали работу над процессом присуждения мини-квалификаций (по отдельным компетенциям). Планируется в дальнейшем распространить опыт по всей стране по выдаче сертификатов как на полные квалификации, так и на отдельные компетенции для предоставления большей мобильности в профессии.

Еще одним направлением развития системы квалификаций Эстонии является внедрение электронных сертификатов<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Future of the Estonian Occupational Qualifications System. Maaja-Katrin Kerem, Member of the Management Board, Estonian Qualifications Authority/SA Kutsekoda Conference: “Estonian Occupational Qualifications System 20: shall we change it again?”, November 2018

<sup>64</sup> Estonian Qualifications Authority et al., 2016

<sup>65</sup> Future of the Estonian Occupational Qualifications System. Maaja-Katrin Kerem, Member of the Management Board, Estonian Qualifications Authority/SA Kutsekoda Conference: “Estonian Occupational Qualifications System 20: shall we change it again?”, November 2018

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК



Рисунок 4. Схема управления системой квалификаций Эстонии

**Эстонский квалификационный орган Kutsekoda (Kutsekoda)** - частное юридическое лицо (фонд) было создано в августе 2001 года с целью продолжения развития профессиональной системы квалификаций, созданной Эстонской торгово-промышленной палатой в 1997 году. Кутсекода была создана Эстонской Торгово-промышленной палатой, Эстонской конфедерацией работодателей, Министерством социальных дел, Эстонской конфедерацией профсоюзов работников (TALO) и Конфедерацией профсоюзов Эстонии.

Кутсекода разрабатывает структуру поддержки профессиональной системы квалификаций, чтобы повысить конкурентоспособность эстонских работников и способствовать развитию, оценке, признанию и сравнению их профессиональных компетенций.

Деятельность Кутсекоды финансируется из государственного бюджета за счет Министерства образования Эстонии.

Основными направлениями деятельности Кутсекоды являются:

- ▶ Организация и координация деятельности отраслевых советов;
- ▶ Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;
- ▶ Ведение реестра профессиональных квалификаций;
- ▶ Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;
- ▶ Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;
- ▶ Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;
- ▶ Организация работы центра Europass (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);
- ▶ Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.

**Профессиональные советы.** В Эстонской профессиональной квалификационной системе рынок труда разделен на 14 секторов (на основе статистической классификации экономических отраслей в Эстонии), каждый сектор управляется профессиональным советом. Учреждения, представленные в профессиональных советах, назначаются правительством (10-20 учреждений), а лица, представляющие эти учреждения, назначаются Министром образования и науки. Обычно учреждениями, представленными в профессиональных советах, являются:

- ▶ отраслевые организации работодателей;
- ▶ профсоюзы отрасли;
- ▶ профессиональные ассоциации отрасли;
- ▶ образовательные и учебные заведения;
- ▶ ответственные министерства.

Целью профессионального совета является регистрация точек зрения и предложений различных учреждений, а также достижение консенсуса при разработке и внедрении профессиональной системы квалификаций сектора.<sup>66</sup>

Профессиональные советы ответственны за:

- ▶ внесение предложений по разработке и обновлению профессиональных стандартов и их одобрение;
- ▶ предоставление права присваивающим органам присваивать профессиональные квалификации и участвовать в надзоре за присуждающими органами;
- ▶ утверждение порядка присуждения профессиональных квалификаций;
- ▶ утверждение размера платы за присуждение и переаттестацию профессиональных квалификаций;
- ▶ разрешение споров, связанных с присвоением профессиональной квалификации;
- ▶ внесение других соответствующих предложений относительно сектора (количество государственных учебных мест и т. д.).

**Органом, присваивающие квалификации** является юридическое лицо, назначаемое профессиональным советом.

Для обеспечения беспристрастности при присвоении профессиональных квалификаций присваивающий орган создает комитет по профессиональным квалификациям, в состав которого входят стороны, заинтересованные в присвоении профессиональных квалификаций в данной области: специалисты, работодатели, работники, инструкторы, представители профессиональных ассоциаций и, при необходимости, представители клиентов, а также других заинтересованных сторон.

---

<sup>66</sup> Professional councils; Estonian qualifications authority Kutsekoda  
URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/sector-skills-councils/>

Для получения права присваивать профессиональные квалификации Кутсекода организует открытый конкурс. Организация, победившая в конкурсе, получает право присваивать профессиональные квалификации в течение пяти лет.

Основными направлениями деятельности являются:

- ▶ разработка в сотрудничестве с комитетом по профессиональным квалификациям проект правил и порядка присвоения профессиональных квалификаций и предоставление его в отраслевой совет по навыкам при подаче заявки на право присваивать профессиональные квалификации;
- ▶ организация разработки руководства оценки профессиональной компетентности, экзаменационных материалов и других документов, необходимых для присуждения профессиональной квалификации;
- ▶ расчёт и предоставление суммы вознаграждения, связанного с присвоением профессиональной квалификации и переаттестацией профессиональной квалификации, на утверждение в отраслевой совет по профессиональным навыкам, заблаговременно утвердив ее в комиссии по профессиональной квалификации;
- ▶ объявление о присвоении профессиональной квалификации;
- ▶ публикация информации о присвоении профессиональной квалификации;
- ▶ проверка действительности заявления и документов лица, претендующего на получение профессиональной квалификации, и предоставление соответствующих документов в профессиональную квалификационную комиссию для принятия решения;
- ▶ выдача профессионального квалификационного аттестата или его копии;
- ▶ обеспечение защиты информации, не подлежащей разглашению, полученной в процессе присвоения профессиональной квалификации;
- ▶ организация присуждения профессиональных квалификаций;
- ▶ предоставление отчета не менее одного раза в год об организации присвоения профессиональных квалификаций в отраслевой совет по навыкам и отчет об использовании средств, связанных с присвоением профессиональных квалификаций;
- ▶ направление данных для внесения в реестр профессиональных квалификаций в Кутсекода.<sup>67</sup>

В настоящее время в Эстонии 105 организаций, присваивающих квалификации.

---

<sup>67</sup> Main tasks of the awarding bodies: Estonian qualifications authority Kutsekoda  
URL: <https://www.kutsekoda.ee/en/main-tasks/>

#### 4. Сильные и слабые стороны

К сильным сторонам Эстонской системы квалификации можно отнести:

- определены и закреплены роли вовлеченных стейкхолдеров и прописаны механизмы взаимодействия;
- национальная рамка квалификаций соотнесена с Европейской рамкой квалификацией;
- мобильность трудовых ресурсов;
- признание квалификаций, полученных в организациях образования и при неформальном образовании;
- вовлеченность отраслевых ассоциаций и работодателей.

К слабым сторонам можно отнести:

- отсутствие закона о квалификациях;
- слабое применение цифровых технологий при выдаче документов о присуждении квалификаций.

## 5.3 Турция

### 1. Текущая ситуация и сроки создания НСК

Разработка национальных рамок квалификаций в Турции началась с различных инициатив. Рамки квалификаций высшего образования были разработаны после опубликования Рамки квалификаций для Европейской зоны высшего образования в Бергене в 2005 году. Дескрипторы ЕРК для 5-8 уровней, предложенные консультационным документом ЕРК, стимулировали создание дескрипторов уровня высшего образования Турции, которые были официально приняты в 2010 году<sup>68</sup>.

Одна из приоритетных задач Турецкого правительства было повышение качества образования и обучения и укрепление взаимосвязи между образованием и занятостью. Таким образом, создание Турецкой системы квалификаций, которая будет соответствовать Европейской рамке квалификаций, позволит удовлетворить потребности в образовании и обучении всех лиц через поддержку обучения в течение всей жизни и обеспечение разработки квалификаций, необходимых на рынке труда.

Целью создания системы квалификаций явилась интеграция квалификаций, имеющих в Турецкой системе, во всеобъемлющую рамку, улучшение качества квалификаций, поощрение и обеспечение систематической поддержки обучения в течение всей жизни, максимизация национальной и международной прозрачности, а также признание и обеспечение возможностей для всех участников общества.

С середины 90-х годов Турция предприняла ряд инициатив для создания национальных профессиональных стандартов в качестве минимальных требований к квалифицированным работникам.

В 2006 году был принят Закон о профессиональном квалификационном органе<sup>69</sup>, в реализацию которого была внедрена новая система обеспечения качества национальных профессиональных квалификаций, на основе национальных профессиональных стандартов.

Отрасли экономики активно участвовали в этой системе в процессе разработки профессиональных стандартов и квалификаций, а также в процессе оценки кандидатов от отраслей относительно национальных профессиональных квалификаций. Система выдачи свидетельств в соответствии с программами обучения через систему аккредитованных обучающих структур пока находится в стадии разработки.

В 2011 году были внесены изменения в закон о профессиональном квалификационном органе, которыми национальная рамка квалификаций

---

<sup>68</sup> Совершенствование системы профессиональных квалификаций. Реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнерах ЕФО. Европейский Фонд Образования, 2014

<sup>69</sup> Vocational Qualifications Authority Law (No. 5544), Article 2

была поставлена в один ряд с ЕРК, и Закон о профессиональном квалификационном органе был назначен ответственным за свое развитие. Все квалификации с подтвержденным качеством должны стать частью Турецкой рамки квалификаций для непрерывного обучения в течение всей жизни

Закон о профессиональном квалификационном органе определяет квалификацию просто как «знания, навыки и компетенции, которыми обладает лицо, признанные компетентным органом».

Квалификация не является тем же, что фактическое свидетельство, поскольку «свидетельство профессиональной квалификации» имеет собственный регистрационный номер и описывается как «свидетельство[a], утвержденное Управлением по вопросам профессиональных квалификаций и подтверждающее знания, навыки и компетенции личности».

Концептуальный документ Турецкой рамки квалификаций (апрель 2013 г.) определяет 19 различных видов квалификаций, для которых разрабатываются дескрипторы типов квалификаций<sup>70</sup>. Типы квалификаций представляют собой группы квалификаций, широко признанные и используемые в образовании и бизнес сообществах, включающие аналогичные результаты обучения и разделяющие общие функции, размер и ориентации. Типы не связаны с обучением в конкретных сферах. Были приняты четыре категории квалификаций, которые могут использоваться в рамках типов квалификаций. Различают основную квалификацию, дополнительную квалификацию, единицу квалификации или квалификацию специального назначения<sup>71</sup>.

НСК Турции регулируется следующими нормативно-правовыми актами:

- ▶ Турецкая рамка квалификаций, Постановление Правительства Турции, 2015<sup>72</sup>;
- ▶ Рамка квалификаций для высшего образования, Министерство высшего образования Турции, 2010;
- ▶ Закон о профессиональном квалификационном органе № 5544 от 21 сентября 2006 года<sup>73</sup>;
- ▶ План по внедрению обучения в течение всей жизни на 2014-2018 годы<sup>74</sup>, утвержденный Правительством Турции, 2014;

<sup>70</sup> The Council of Higher Education <http://tyyc.yok.gov.tr/>

<sup>71</sup> Vocational Qualifications Authority Law (No. 5544), Article 2

<sup>72</sup> TQF Regulation: <http://myk.gov.tr/TRR/File9.pdf>, TQF Document: <http://myk.gov.tr/TRR/File6.pdf>

<sup>73</sup> [https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/130116/TYC\\_tebliğ\\_2.pdf](https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/130116/TYC_tebliğ_2.pdf)

<sup>74</sup> [http://hbogm.meb.gov.tr/str/files/LLL\\_ACTION\\_PLAN.pdf](http://hbogm.meb.gov.tr/str/files/LLL_ACTION_PLAN.pdf)

- ▶ План по развитию занятости в Турции, утвержденный Правительством Турции в 2014<sup>75</sup>.

Элементами национальной системы квалификаций Турции определены:

**Национальные профессиональные стандарты (НПС)** - минимальные нормы, указывающие на необходимые знания, навыки, отношение и поведение, которыми необходимо обладать для успешной работы по профессии.

**Национальные квалификации (НК)** - технические документы, определяющие необходимые результаты обучения для успешной сдачи для профессии и критерии, связанные с оценкой этих результатов обучения.

**Сертификаты профессиональной квалификации** - уполномоченные органы по сертификации оценивают лиц, желающих получить сертификат профессиональной квалификации VQA в соответствующей квалификации, и выдают сертификаты VQA.

**Турецкая рамка квалификаций** - это национальная рамка квалификаций Турции, которая регулирует общие принципы квалификаций, полученных в рамках общего, профессионального и академического образования и учебных программ, включая начальное, среднее и высшее образование, а также другие способы обучения. Закон о турецкой рамке квалификаций, подготовленное СПК в сотрудничестве с министерствами, государственными органами, профессиональными органами, профсоюзами, ассоциациями работодателей и соответствующими социальными заинтересованными сторонами, было опубликовано на сайте 19 ноября 2015 года.

В Турции в систему национальных квалификаций не входят образовательные программы. Организации образования при разработке образовательных программ за основу берут национальные квалификации.

В Турции нет отраслевых рамок квалификаций, определены основные типы квалификаций и орган, который выдает подтверждение (документ) о квалификации.

Участниками НСК являются:

- ▶ Работодатели;
- ▶ Государственные органы;
- ▶ Органы, присваивающие квалификации;
- ▶ Работники.

---

<sup>75</sup> [http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2014/12/g20\\_employment\\_plan\\_turkey.pdf](http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2014/12/g20_employment_plan_turkey.pdf)

## 2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК

В настоящее время отрасли активно участвуют в разработке национальных профессиональных стандартов и квалификаций и добровольно выступают в качестве уполномоченных органов по сертификации, однако необходимо поддерживать создание этих органов, для того, чтобы система развивалась достаточно быстро.

Обучение, которое может привести к квалификации, является следующей задачей. Роль отраслей в начальном и после среднем профессиональном обучении и, возможно, в высшем образовании должна быть уточнена. Частный сектор проявляет интерес к использованию Турецкой рамки квалификаций для повышения актуальности квалификаций.

В настоящее время в Турции большое внимание уделяется осуществлению контроля качества по функционированию Турецкой рамки квалификации и популяризации её использования.<sup>76</sup>

Основные задачи развития системы квалификаций Турции до конца 2019 года следующие:

- Разработать процедуры и принципы для средств горизонтального и вертикального перехода между квалификациями для включения в общую структуру, накопление и перевод кредитов;
- Разработать процедуры и принципы признания предшествующего обучения и обеспечение качества;
- Разработать процедуры и принципы идентификации существующих типов квалификации, определение новых, обновление и отмены видов квалификации;
- Разработать процедуры и принципы обновления Турецкой рамки квалификаций;
- Повышение осведомленности о национальной системе квалификации как на национальном уровне так и на международном;
- Размещение квалификаций на соответствующие уровни рамки квалификаций<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> Turkish Qualifications Framework: Mesleki yeterlilik kurumu, 2015 URL: <https://www.myk.gov.tr/TRR/File7.pdf>

<sup>77</sup> Turkish Qualification Framework: Mesleki yeterlilik kurumu, 2015 <https://myk.gov.tr/TRR/File6.pdf>

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК

Структура управления системой квалификаций в Турции представлена на рисунке 5.



Рисунок 5. Схема управления системой квалификацией в Турции

В соответствии со Статьей 23 Закона №5544, процедуры создания, разработки, обновления Турецкой системы квалификаций, а также определение критериев обеспечения качества квалификаций, осуществляется Профессиональным квалификационным органом (VQA).

#### **Профессиональный квалификационный орган (VQA)**

Профессиональный квалификационный орган был основан Законом № 5544 от 21 сентября 2006 года в качестве дочерней организации Министерства труда и социальной защиты Турции, имеет статус юридического лица, административно-финансовой автономии.

У профессионального квалификационного органа нет постоянного штата сотрудников, в настоящее время в органе работает 51 сотрудник.

Основными направлениями деятельности являются:

- Подготовка, разработка и обновление турецкой рамки квалификаций;

- ▶ Разработка национальных профессиональных стандартов (НПО) и национальных квалификаций;
- ▶ Создание и функционирование системы тестирования, оценки и сертификации;
- ▶ Аккредитация поставщиков национальных квалификаций (учебных заведений).

В Турции существует система секторальных комитетов, которая является одним из краеугольных камней устойчивости национальной профессиональной квалификационной системы, действующей под эгидой VQA. Секторальные комитеты представляют собой трехсторонние структуры с участием представителей государства, работодателей и работников; их создание, обязанности и деятельность регулируются законом. К 2016 году VQA определила 26 секторов; функционировали 23 секторальных комитета. Эти комитеты выполняют задачи, связанные с развитием и поддержанием профессиональных стандартов и квалификаций для сектора<sup>78</sup>.

#### **Координационный совет по вопросам Турецкой рамки квалификаций**

Координационный совет по вопросам квалификаций является основным органом, ответственным за принятие решений, связанных с ТРК, и включает в себя Руководителя Совета по Высшему образованию<sup>79</sup>, представителя министерства национального образования и руководителя VQA. Координационный совет собирается на заседания в полном составе, и принимает решения единогласно.

Основные вопросы, решаемые Координационным советом:

- ▶ Оценка и утверждение процедур, принципов, решений, предложений и заключений, поданных Советом по вопросам ТРК;
- ▶ Обеспечение мониторинга и оценки деятельности, связанной с ТРК;
- ▶ Сотрудничество и оказание поддержки ответственным органам по всем вопросам, касающимся внедрения ТРК и обеспечения качества;
- ▶ Обеспечение координации консультаций на национальном и международном уровне в отношении ТРК;
- ▶ Принятие мер с целью обеспечения распределения персонала в министерстве, совете и в учреждении, которое они представляют для осуществления работ по разработке и внедрению ТРК;
- ▶ Сотрудничество с международными организациями и органами учреждениями других стран.

Члены Координационного совета несут ответственность за

<sup>78</sup> Global inventory of regional and national qualifications frameworks, 2017  
URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/2222\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/2222_en.pdf)

<sup>79</sup> The Council of Higher Education <http://tyyc.yok.gov.tr/>

обеспечение сотрудничества и координации в процессе исполнения решений Координационного совета соответствующими органами. Тем не менее, исполнение решений Координационного совета осуществляется под общим руководством VQA.

### **Совет по вопросам Турецкой рамки квалификаций**

Совет по вопросам ТРК создан для выполнения технических исследований, связанных с ТРК и их рассмотрения на Координационном совете.

Совет включает следующих членов, которые будут назначаться соответствующими органами, которые они представляют:

- ▶ Пять членов назначает министерство национального образования, один из которых займет должность Заместителя Председателя;
- ▶ Пять представителей, из которых четыре представителя будут назначены Советом по Высшему образованию и один представитель от Национального студенческого совета высших учебных заведений;
- ▶ Три представителя из VQA, один из которых займет должность Вице-Президента;
- ▶ Один представитель от Союза торговых палат и товарных бирж Турции;
- ▶ Один представитель от Конфедерации торговцев и ремесленников Турции;
- ▶ По одному представителя от каждой из Конфедераций профсоюзов работников, имеющих наибольшее количество участников в своем составе;
- ▶ По одному представителю от профсоюзов работников образования и от каждой из трех конфедераций профсоюзов государственных служащих, имеющих наибольшее количество участников в своем составе;
- ▶ Один представитель от Конфедерации ассоциаций работодателей, имеющей наибольшее количество участников.

Основными вопросами для реализации являются вопросы повышения информированности о системе квалификаций, внесение предложений по квалификациям, мониторинг и отчеты по внедрению системы квалификаций.

### **Ответственные органы.**

Министерство национального образования отвечает за квалификации в системе образования и обучения, находящиеся в его компетенции. Совет по вопросам высшего образования отвечает за квалификации в системе образования и обучения, находящиеся в компетенции высших учебных заведений, а VQA отвечает за квалификации, к которым применяются положения Закона № 5544.

За квалификации, не относящиеся к компетенции VQA, министерства национального образования и Совета по высшему образованию, отвечают органы и учреждения, предусмотренные различными законодательными актами и международными договорами.

Деятельность и процедуры включения квалификаций в рамку, находящиеся в компетенции таких органов и учреждений, будут проводиться ими самостоятельно.

#### **4. Сильные и слабые стороны**

К сильным сторонам процесса внедрения НСК относятся:

- создана основа для разработки новых квалификаций с целью удовлетворения все более разнообразных потребностей общества;
- существует механизм признания неформального образования и присвоения признаваемой квалификации;
- разработана и внедрена нормативно – правовая база НСК, определены роли и механизмы;
- созданы все необходимые институты для развития НСК.

К слабым сторонам процесса внедрения НСК можно отнести:

- нет внедрённого механизма признания предыдущего образования;
- не все отрасли, имеют представительство в органах управления НСК (только многочисленные отраслевые ассоциации имеют своих представителей);
- процесс информированности и вовлеченности населения в развитии и использовании НСК.

### **5.4 Шотландия**

#### **1. Текущая ситуация и сроки создания Национальной системы квалификаций**

Национальная квалификационная система в Великобритании является комплексной. Она предусматривает определенные национальные квалификационные рамки в Англии, Уэльсе, Северной Ирландии и Шотландии, за внедрение и управление которыми ответственны конкретные регулирующие органы.

Шотландия является одной из стран, в которых национальные рамки квалификаций существовали еще до формирования общеевропейских процессов в сфере рамок квалификаций. Основой системы квалификаций Шотландии является рамка зачётных единиц (кредитов) и квалификаций (SCQF)<sup>80</sup>, работа над которой велась поэтапно. С 1962 по 1999 года рассмотрены и внедрены вопросы по признанию и

---

<sup>80</sup> <https://scqf.org.uk/>

присвоению академических квалификаций, а затем в течение двух лет по признанию и присвоению профессиональных квалификаций.

Закон об образовании от 1996 года<sup>81</sup> (Глава 43) включает информацию о создании органа, известного как Шотландский квалификационный орган, а также о переводе функций, собственности, прав, ответственности, обязанностей и персонала этому органу.

Шотландская рамка кредитов и квалификаций (SCQF) была официально запущена в 2001 году в результате ряда реформ, которые в дальнейшем сформировали подсистемы Шотландской рамки кредитов и квалификаций (SCQF). Одна из них – Шотландская система накопления и перевода кредитов (SCOTCAT), которая впоследствии трансформировалась в подсистему высшего образования и Шотландской системы профессиональных квалификаций (SVQ). Некоторые из данных реформ положили начало процессу объединения подсистем в единую систему.<sup>82</sup>

К элементам Национальной системы квалификаций относят:

***Национальная рамка квалификаций.***

Шотландская рамка кредитов и квалификаций (SCQF) предназначена для объединения всех квалификаций и оценки обучения в Шотландии. Она направлена на повышение доступности обучения и прозрачности системы образования и профессиональной подготовки в Шотландии. Это добровольная рамка, изначально объединившим два органа высшего образования, Шотландское агентство по квалификациям (SQA) (главный орган по присуждению квалификаций для школ и колледжей), и Шотландское правительство, и в дальнейшем включившим колледжи (многопрофильные учреждения, которые, наряду с университетами, несут ответственность за большинство государственного, институционального, профессионального и довузовского образования).<sup>83</sup>

Факторы ее успеха включают в себя регулярную оценку рамки для обеспечения ее актуальности и управления, основанное на партнерстве, совместной модели, положительно связанной с правительством и другими структурами.

Все квалификации должны соответствовать трем критериям, применяемым в рамках комплексной системы:

- ▶ все квалификации должны оцениваться по кредитам и указывать объем обучения;

---

<sup>81</sup> Education (Scotland) Act 1996 Chapter 43, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/43/contents>

<sup>82</sup> Researching NQFs: Some conceptual issues, 200  
URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_119307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119307.pdf)

<sup>83</sup> The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries, 2010  
URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/meetingdocument/wcms\\_126589.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf)

- ▶ квалификациям и их компонентам должен быть присвоен уровень;
- ▶ оценка должна соответствовать стандарту качества.<sup>84</sup>

### **Профессиональные стандарты**

В Великобритании (в том числе и в Шотландии) профессиональные стандарты (Национальные профессиональные стандарты - NOS) применяются по всей стране и могут разрабатываться только государственными советами по отраслевым навыкам (SSCs - Sector Skills Councils) или другими организациями по установлению стандартов с представительством в Англии, Уэльсе, Шотландии и Северной Ирландии.

Профессиональные стандарты являются:

- ▶ национальными, так как могут использоваться во всех частях Великобритании;
- ▶ профессиональными, так как описывают работу, требуемую от сотрудника при выполнении функций на рабочем месте, то есть в профессии;
- ▶ стандартными, так как они являются едиными требованиями, которые согласованы с представителями работодателей и других ключевых заинтересованных сторон и одобрены.

Профессиональные стандарты разрабатываются на основе результатов работы и:

- ▶ используются в качестве ориентира для оценки профессиональной
- ▶ производительности;
- ▶ служат в качестве источника для разработки квалификаций и учебных программ;
- ▶ применяются на практике управления человеческими ресурсами.

Разработанные Советом отраслевых навыков, NOS разъясняют функции работников с целью их дальнейшего трудоустройства. В Совет отраслевых навыков входят эксперты со стороны работодателей, профсоюзов и профессиональных организаций. Поскольку стандарты разработаны путем анализа области работы, они могут быть разработаны только с использованием показательного примера от организаций, к которым применяются стандарты (организации различаются по своим размерам, а также степени общности продуктов и услуг).

Существуют также другие участники, которые имеют значительный интерес в разработке ПС, которые обычно вовлечены в этот процесс:

- ▶ Органы, отвечающие за отраслевые регламенты;
- ▶ Профессиональные органы;
- ▶ Торговые ассоциации;

---

<sup>84</sup> National qualifications framework developments in Europe, 2015-2016  
URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/5565\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5565_en.pdf)

- ▶ Ассоциации работодателя/членства;
- ▶ Профсоюзы и другие ассоциации работников;
- ▶ Провайдеры обучения;
- ▶ Квалификационные организации/органы;
- ▶ Исследовательские организации;
- ▶ Национальные правительства.

Ключевым участником утверждения профессиональных стандартов является комиссия национальных профессиональных стандартов (NOS) Великобритании.

Организации, отвечающие за утверждение стандартов, несут ответственность за качество разрабатываемых ими стандартов и должны иметь системы обеспечения качества стандартов, которые контролируются с помощью опубликованных механизмов обеспечения качества.

Окончательная версия стандарта должна быть загружена в базу данных NOS, чтобы получить утверждение от Комиссии NOS Великобритании. После утверждения Национальные профессиональные стандарты публикуются в свободном доступе для работодателей, других организаций, определяющих стандарты, и заинтересованных сторон для использования.

Ключевые участники обновления стандарта - все организации, разрабатывающие и участвующие в обсуждении стандартов.

В Великобритании (в том числе и в Шотландии) в конкурсах на разработку национальных профессиональных стандартов могут участвовать только советы по развитию отраслевых квалификаций. При отсутствии в отрасли совета в конкурсах по проектам создания национальных профессиональных стандартов участвуют специализированные организации. Советы являются «опекунами» разработанных ими стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление. Профессиональные стандарты распределены по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности.<sup>85</sup>

### **Образовательные программы**

В качестве основы для разработки программ обучения учебные заведения применяют Curriculum for Excellence (руководства), которые размещены на сайте Министерства образования.

Руководствами Curriculum for Excellence предлагаются рекомендации по формированию учебного плана, определению дисциплин и их содержания, формированию навыков для обучения, жизни и работы, подходам к обучению и преподаванию, оценке результатов обучения.

---

<sup>85</sup> ЕУ Отчет по обзору международного опыта методологических принципов и подходов в разработке профессиональных стандартов в странах ОЭСР и АТЭС, 2017

Curriculum for Excellence предусматривает профессиональную автономность и ответственность образовательных учреждений в процессе планирования и предоставления образовательных услуг и нацелен на идентификацию и принятие во внимания потребности обучающего.<sup>86</sup>

## Квалификации

В Шотландии порядка 30 000 образовательных модулей, из которых формируются квалификации. Разработка квалификаций инициируется Советами по отраслевым навыкам (SSC) и Органами, устанавливающим стандарты (SSB), а также SQA.<sup>87</sup>

Шотландские профессиональные квалификации (SVQ) имеют пять степеней:

I уровень - базовые навыки в профессии;

II уровень - физическая или полуквалифицированная работа;

III уровень – технические, ремесленные, квалифицированные и контролирующие позиции;

IV уровень – технические профессии и младший менеджмент;

V уровень – привилегированные, профессиональные квалификации или старший менеджмент.

SVQ подходят для всех людей, всех возрастов и на всех этапах их карьеры.

SVQ состоят из единиц, которые отражают функции работника. Кандидат, не прошедший весь курс обучения, имеет право получить сертификат только по тем единицам, которые завершил. Единица состоит из взаимосвязанных элементов, которые необходимы для выполнения конкретной трудовой функции, требуемой на рынке труда. Данные элементы состоят из, так называемых, Критериев эффективности, являющихся способами установления стандарта, которому кандидат должен соответствовать.<sup>88</sup>

SSC и SSB совместно с работодателями разрабатывают квалификации на основе NOS. Проекты квалификаций вместе с квалификационными структурами, стратегией оценки, перечнем основных навыков (core skills), зачетными кредитами и предполагаемым уровнем в Рамке кредитов и квалификаций направляются SQA для аккредитации.

---

<sup>86</sup> Отчет по итогам участия в ознакомительном визите Шотландского квалификационного агентства (Scottish Qualification Authority, SQA), 2017

<sup>87</sup> Отчет по итогам участия в ознакомительном визите Шотландского квалификационного агентства (Scottish Qualification Authority, SQA), 2017

<sup>88</sup> Guide to Scottish Vocational Qualifications (SVQs), 2018  
URL: [https://www.sqa.org.uk/sqa/files\\_ccc/GuideToSVQs.pdf](https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/GuideToSVQs.pdf)

После получения аккредитации со стороны SQA, квалификации могут быть переданы одобренным центрам для обучения.

На декабрь 2018 года в Шотландии существует 832 аккредитованных квалификации: 523 Шотландских профессиональных квалификаций, 34 регулятивных и лицензионных квалификаций и 275 иных квалификаций.<sup>89</sup>

*Процесс разработки квалификации состоит из 5 этапов.<sup>90</sup>*

1. Сектор определяет недостатки в навыках для конкретной профессиональной роли, выдвигает постоянное требование профессионального развития для профессиональной роли, требует получение национальных, компетентных, гарантированных качеством сертификатов.
2. Определение наличия положений. Если нет, необходимо указать обоснование для разработки сертификатов, а для этого необходимо: определить целевой рынок, указать цели и задачи предлагаемого сертификата, установить текущий и будущий спрос (уровень использования), стратегическое значение инициативы сектора/правительства. Подготовить обоснование предложения для утверждения командой высшего руководства.
3. SQA организует группу разработчиков квалификаций из числа представителей сектора (отрасли), следующим шагом идет согласование цели/задачи. Обученные эксперты разрабатывают квалификацию и определяют соответствующий уровень SCQF. Затем проводится редактирование SQA для обеспечения достоверности и надежности, соблюдение правил проектирования SQA.
4. Процесс коллегиального обзора (валидация) определяется путем определения наличия НПС и требований любого профессионального органа. Также изучается существование должностных обязанностей, ключевые компетенции, необходимые для определения профессиональной роли, уровень присуждения сертификатов/дипломов, ориентированный на SCQF (Шотландская система взаимного признания зачётных единиц и квалификаций) или RQF (Квалификации в Англии и Уэльсе).
5. Постоянный обзор соответствия цели осуществляется SQA путем поддержки центров для вручения сертификатов, SQA оказывает содействие команде поддержки квалификации при оценке работы/востребованности сертификата на практике.

Участниками НСК являются:

---

<sup>89</sup> Scottish Qualification Authority site URL: <https://www.sqa.org.uk/sqa/78913.65.html>

<sup>90</sup> Отчет по итогам участия в ознакомительном визите Шотландского квалификационного агентства (Scottish Qualification Authority, SQA), 2017, <http://enbek.gov.kz/ru/node/348141>

- ▶ Образовательные учреждения;
- ▶ Государственные органы;
- ▶ Работодатели;
- ▶ Работники.<sup>91</sup>

## **2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК**

В ходе создания НСК Шотландия постепенно решала возникающие задачи. Например, в связи с ростом эмигрантов в страну, были разработаны механизмы по признанию иностранных квалификаций.

На 2018 – 2020 годы Шотландия определила следующие основные направления развития национальной системы квалификаций<sup>92</sup>:

- ▶ Разработка и презентация высококачественных квалификаций Шотландским квалификационным органом;
- ▶ Реализация программы правительства Шотландии по интернационализации в целях максимального использования преимуществ международного участия и сотрудничества;
- ▶ Развитие Шотландского квалификационного органа в качестве ведущего государственного органа и ключевого игрока в области навыков, обучения и образования.

---

<sup>91</sup> Analysis and overview of NQF developments in European countries: Annual report, 2012

<sup>92</sup> Scottish qualification authority: Corporate plan, 2018-2020, URL: [https://www.sqa.org.uk/sqa/files\\_ccc/SQA-Corporate-Plan-2018-21.pdf](https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/SQA-Corporate-Plan-2018-21.pdf)

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК

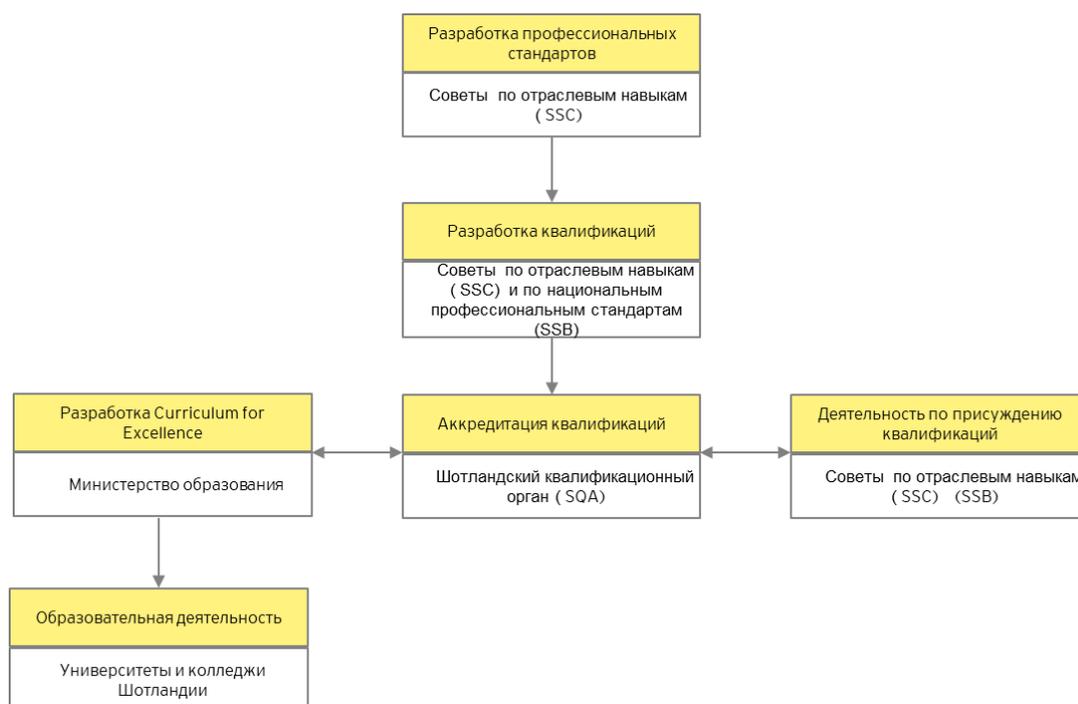


Рисунок 6. Система управления НСК в Шотландии

#### Шотландский квалификационный орган (SQA)

Это национальный орган по аккредитации и присвоению квалификации в Шотландии. Это вневедомственный государственный орган. Закон об образовании 1996 года включает функции SQA и механизмы управления для контроля аккредитации, обязанности по регулированию и присвоению квалификаций. SQA спонсируется Управлением по обучению шотландского правительства.<sup>93</sup>

Офисы SQA располагаются в городах Глазго, Далкит и Ньютонграндж, где работает около 650 сотрудников (и 15 000 дополнительных сотрудников или «назначенцев»). Цель SQA заключается в обеспечении услуг по развитию навыков, обучению и образованию, которые окажут положительное воздействие на граждан, организации и общество.

<sup>93</sup> SCOTTISH QUALIFICATIONS AUTHORITY: Parliament.sco, 2016  
URL: [http://www.parliament.scot/S5\\_Education/Inquiries/SQAOutcomes20161018.pdf](http://www.parliament.scot/S5_Education/Inquiries/SQAOutcomes20161018.pdf)

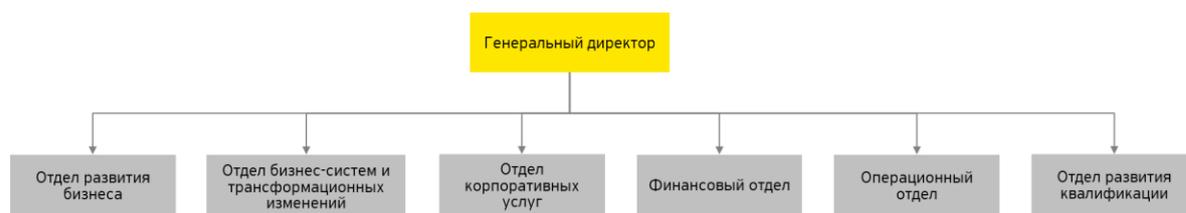


Рисунок 7. Организационная структура Шотландского квалификационного органа<sup>94</sup> (SQA)

SQA реализует следующие направления в своей деятельности:

- ▶ Регулирование Национальной системы квалификаций;
- ▶ Разработка квалификаций;
- ▶ Определение прав лиц на квалификацию SQA;
- ▶ Признание квалификаций (всех квалификаций в Шотландии, за исключением квалификаций высшего образования);
- ▶ Контроль и развитие квалификаций SQA;
- ▶ Аккредитация учреждений, присваивающих квалификации SQA;
- ▶ Проведение оценки обучающихся лиц;
- ▶ Присвоение квалификаций (эту функцию выполняет SQA Awarding Body, орган SQA, присваивающий квалификации).

Существуют три группы квалификаций, которые присуждаются этой организацией:

- ▶ Национальные квалификации (NQ) - сдаются учащимися средних школ, колледжей и некоторых обучающих центров;
- ▶ Высшие национальные квалификации (HNQ) - обычно сдаются в колледжах;
- ▶ Шотландские Профессиональные Квалификации (SVQ) - профессиональные квалификации.

#### **Советы по отраслевым навыкам**

Советы по отраслевым навыкам являются независимыми стратегическими организациями Великобритании. Они несут ответственность за повышение квалификации и развитие рабочей силы всех лиц, занятых в их секторах - от профессиональных сотрудников до торговцев, административного персонала, вспомогательного персонала и других вспомогательных работников.

Каждый совет является организацией, возглавляемой работодателем, которая активно привлекает профсоюзы, профессиональные органы и другие ключевые заинтересованные стороны.

В совокупности советы формируют сеть навыков для бизнеса, которая отвечает за удовлетворение потребностей Великобритании в

<sup>94</sup> Scottish Qualifications Authority, Organization Structure, 2018  
URL: [https://www.sqa.org.uk/sqa/files\\_ccc/Organisation\\_Structure.pdf](https://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/Organisation_Structure.pdf)

навыках и производительности. Агентство по развитию навыков сектор (SSDA) отвечает за финансирование, поддержку и мониторинг сети советов. Все советы лицензированы государственным секретарем по вопросам образования и профессиональной подготовки в консультации с министрами Шотландии, Уэльса и Северной Ирландии.

Советы по отраслевым навыкам были созданы, чтобы влиять на то, как обучение осуществляется в Великобритании. Все советы имеют одни и те же четыре ключевые цели, и каждый совет отвечает за удовлетворение потребностей в навыках в своем секторе по всей Великобритании. Четыре ключевые цели:

- ▶ Сокращение дефицита и нехватки квалифицированных кадров;
- ▶ Улучшение производительности;
- ▶ Расширение возможностей для всех работников;
- ▶ Повышение качества образования.<sup>95</sup>

Основные направления деятельности советов по отраслевым навыкам:

- ▶ Анализ навыков и квалификаций, которые необходимы как работодателям, так и работникам;
- ▶ Определение содержания квалификаций;
- ▶ Прогнозирование будущих навыков, необходимых в секторе;
- ▶ Содействие разработке национальных профессиональных стандартов;
- ▶ Разработка и утверждение рамок ученичества;
- ▶ Заключение посреднических договоров навыков секторе и разработка стратегий по отраслевым квалификациям.

### **Органы, устанавливающие стандарты (Standards Setting Organisations - SSO)**

SSOs ответственны за применение общесистемного подхода по профессиональным стандартам, включая их разработку и применение в профессиональном образовании, обучении и квалификациях.

- ▶ анализ и приоритизация межсекторальных/профессиональных потребностей в рабочей силе;
- ▶ анализ и определение приоритетность текущих и будущих потребностей каждого сектора/профессии и то, как ПС могут быть использованы для удовлетворения этих потребностей;
- ▶ определение ключевой цели каждого сектора, профессии или области работы, точное определение и анализ всех функций, которые должны выполнять отдельные лица для достижения этой ключевой цели;
- ▶ определение существующих ПС, которые могут включать эти функции, для избежания дублирования ПС и максимизирования потенциала для передачи компетенции;

---

<sup>95</sup> Materials.ac.uk, 2006  
URL: [http://www.materials.ac.uk/themes/ssc\\_report.pdf](http://www.materials.ac.uk/themes/ssc_report.pdf)

- ▶ систематическая разработка и пересмотр профессиональных стандартов в соответствии с согласованными критериями качества, включая импорт и/или размещение в соответствующих случаях, существующих ПС;
- ▶ постоянный пересмотр ПС для того, чтобы убедиться, что они остаются актуальными, удаление ненужных и замененных ПС;
- ▶ продвижение и поддержка ПС в области профессиональной подготовки, развития, квалификации, а также в области управления человеческими ресурсами и стратегических деловых целей сектора/профессии;
- ▶ оценка использования ПС и эффективности их использования для удовлетворения выявленных потребностей сектора/профессии; это должно происходить естественным образом, если ПС действительно ведутся работодателями.<sup>96</sup>

### **Совет по национальным профессиональным стандартам (The National occupational standards board)**

Совет по национальным профессиональным стандартам – это орган, координирующий деятельность по созданию профессиональных стандартов в Великобритании.<sup>97</sup>

Членами совета являются представители Агентства по квалификациям и образовательным программам, Шотландского квалификационного агентства, Агентство Уэльса по квалификациям, образовательным программам и оцениванию, Совета по учебным программам, экзаменам и оцениванию Северной Ирландии, Агентства по развитию отраслевых квалификаций, а также шесть представителей работодателей. Возглавляет Совет один из представителей работодателей.

Для проведения текущей работы по руководству процессом разработки профессиональных стандартов Совет создает Координационную группу, в состав которой входят представители всех четырех национальных агентств, регулирующих вопросы квалификаций.

Главная задача Совета - обеспечить высокий уровень профессиональных стандартов, действующих в стране, их соответствие лучшим зарубежным образцам. Совет осуществляет финансирование создания и обновления стандартов на конкурсной основе, следит за ходом выполнения проектов по разработке стандартов и утверждает результаты. Непосредственное утверждение стандарта проводит Координационная группа, которая действует от имени Совета по профессиональным стандартам.

---

<sup>96</sup> NOS Strategy, 2010-2020

URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/304235/nos-strategy-2011.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304235/nos-strategy-2011.pdf)

<sup>97</sup> Национальный совет при президента РФ по профессиональным квалификациям, Развитие национальных систем квалификаций: зарубежный и российский опыт, 2019

URL: <http://nspkrf.ru/iv-forum/1563-nsk-1/file.html>

Начиная с 1 апреля 2007 г. все национальные профессиональные стандарты проходят процедуру оценки с использованием критериев качества. Непосредственно разработку профессиональных стандартов проводят советы по развитию отраслевых квалификаций, а в тех отраслях, где советы еще не созданы, - организации по разработке стандартов (standards setting bodies). Только советы и организации допускаются к участию в конкурсах на проекты по созданию профессиональных стандартов. Советы являются, своего рода, «опекунами» разработанных ими стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление.

#### **4.Сильные и слабые стороны**

К сильным сторонам внедрения НСК относится:

- большая информированность в мире о Шотландской системе квалификаций и признание с международными системами квалификаций;
- наличие механизмов включения новых квалификаций в систему;
- наличие единой цифровой платформы по квалификациям;
- наличие системы управления и закрепление ролей всех заинтересованных участников.

К слабым сторонам относится:

- ежегодное изменение критериев по оценке квалификаций, что приводит к отмене результатов и разбирательствам со стороны обучающихся и преподавателей организаций образования;
- несовершенный механизм разработки и валидации экзаменационных материалов по присуждению квалификаций.

### **5.5 Сингапур**

#### **1. Текущая ситуация и сроки создания НСК<sup>98</sup>**

До 2003 года система квалификаций Сингапура развивала академическое образование. Начиная с 2003 года Правительство Сингапура начинает развивать профессиональное образование и подготовку. В связи с этим, были предприняты шаги по координации усилий различных государственных ведомств в рамках нового законодательного совета - Сингапурского Агентства по развитию трудовых ресурсов (WDA). Одной из ключевых инициатив WDA стало создание комплексной системы непрерывного образования и обучения, которая была запущена в 2005 году как система квалификации трудовых навыков (The Workforce Skills Qualifications system - WSQ).

<sup>98</sup> Singapore - NQF Inventory, Inventory of NQF recent developments in ETF's partner countries, 2014

URL:

[https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e\\_4ccf\\_8d94\\_a3256a255147/page/Singapore%20-%20NQF%20Inventory](https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Singapore%20-%20NQF%20Inventory)

Система WSQ является результатом крупных реформ сингапурской системы непрерывного образования и обучения, которая обеспечивает подготовку и образование для всех уровней трудовых ресурсов.

Начиная с 2004 года в результате внедрения системы WSQ и созданием Агентства по развитию трудовых ресурсов была разработана и внедрена система получения квалификации трудовыми ресурсами, не имеющих квалификации на уровне средней школы, через систему краткосрочного профессионального обучения. Только в 2004 году были обучены и присуждены профессиональные квалификации 500 000 человек.

Основной целью развития системы WSQ, с точки зрения национальных и отраслевых перспектив, а также отдельных работников является:

- ▶ На национальном уровне система - удовлетворение потребностей существующих и формирующихся отраслевых секторов путем обеспечения работников соответствующими и мобильными компетенциями, которые обеспечивали их занятость на протяжении всей жизни.
- ▶ На секторальном/отраслевом уровне система WSQ - укрепление экспертного потенциала отраслей, профессионализацию их рабочей силы и повышение производительности их работников.
- ▶ На уровне отдельных работников система WSQ направлена на предоставление качественных программ для обеспечения всех работников возможностью обучения в области профессиональной подготовки в течение всей жизни. Программы WSQ приводят к признанным в отрасли квалификациям и предназначены для обеспечения перехода к другим квалификациям в рамках или за пределами системы WSQ.

НСК регулируется следующими нормативно-правовыми документами<sup>99</sup>

- ▶ Акт о создании сингапурского агентства «SkillsFuture Singapore Agency» (№24, октябрь, 2016);
- ▶ Акт о создании сингапурского агентства «Workforce Singapore Agency» (№ 14, декабрь 2004).

Элементами Национальной системы квалификаций являются:

### **Отраслевые рамки (The Skills Framework)**

Отраслевые рамки является неотъемлемым компонентом карт трансформации отрасли, они разрабатываются на отрасль приглашенными

<sup>99</sup> Singapore - NQF Inventory: Inventory of NQF recent developments in ETF's partner countries, 2014

URL: [https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e\\_4ccf\\_8d94\\_a3256a255147/page/Singapore%20-%20NQF%20Inventory](https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Singapore%20-%20NQF%20Inventory)

разработчиками совместно с работодателями, отраслевыми ассоциациями, учебными заведениями, профсоюзами и Правительством для трудовых ресурсов Сингапура. Основы навыков предоставляет ключевую информацию о секторе, развитии карьеры, профессии/должности, а также существующие и новые навыки, необходимые для профессии/должности. В нем также содержится перечень учебных программ по повышению квалификации и овладению навыками.

Отраслевые рамки направлены на создание общего языка навыков для отдельных лиц, работодателей и поставщиков профессиональной подготовки. Это также способствует признанию профессиональных навыков и разработке программ профессиональной подготовки для повышения квалификации и развития карьеры. Отраслевые рамки также разработаны с целью повышения конкурентоспособности бизнеса и поддержки занятости и трудоустройства.

Компоненты отраслевых рамок:

▸ **Информация о секторе**

Этот компонент описывает секторальные и трудовые ландшафты и включает полезные статистические данные о трудовых ресурсах и профессиональных/рабочих потребностях в соответствии с картой трансформации отрасли.

▸ **Карьерные лестницы**

Этот компонент показывает, как профессии/должности в секторе структурируются на основе отраслевой нормы. С помощью карьерных лестниц пользователи могут определить вертикальные и горизонтальные возможности продвижения.

▸ **Описание профессий/должностей**

Этот компонент описывает требования к навыкам, контекст работы и ожидаемый профиль работника, работающего по профессии или занимаемого какую-то должность. Данный компонент включает общее представление о профессии/должности.

▸ **Описание навыков**

Каждая профессия/должность в отраслевой рамке содержит набор навыков. Каждый навык тщательно анализируется и записывается, чтобы охватить как профессиональные/рабочие, так и личные области навыка для целостного развития. Подобно описанию профессии/должности, описание навыков дает общее представление о навыках путем суммирования ожидаемых навыков.

**Учебные программы**

Учебные программы связывают навыки в профессии/должности к программам, которые доступны на рынке. Список программ не ограничивается академическими квалификациями, непрерывным образованием и учебными программами. Список программ также включает стажировки, признание предшествующего обучения и каких-либо других

программ на основе навыков или инициатив по трудовым ресурсам, таких как SkillsFuture Learn and Learn Programme, которые доступны в этом секторе.

Учебные программы, разработанные в рамках системы WSQ, основаны на навыках и компетенциях, подтвержденных работодателями, профсоюзами и профессиональными органами. Этот процесс обеспечивает использование существующих и формирующихся навыков и компетенций, которые востребованы, для обучения и развития в рамках WSQ. С внедрением отраслевых рамок в 2016 году WSQ адаптирует навыки и компетенции, охватываемые отраслевыми рамками. Программы WSQ финансируются и проверяются (оценка качества) SkillsFuture Сингапур, который присваивает квалификации WSQ.

Работники в начале и/или середине карьеры могут использовать отраслевые рамки для принятия обоснованных решений по вопросам образования и профессиональной подготовки, развития карьеры и повышения квалификации, на основе информации о секторе, занятости, профессии/должности, навыках и обучению из отраслевых рамок.

Работодатели могут использовать отраслевые рамки для разработки прогрессивных планов управления человеческими ресурсами и развития талантов на основе подробной информации о навыках в отраслевых рамках.

Учебные заведения могут использовать отраслевые рамки для лучшего понимания тенденций развития отрасли и необходимых навыков, что позволяет им внедрять инновации и разрабатывать свои учебные планы и образовательные программы с потребностями отрасли.

Участниками НСК являются:

- ▶ Министерство образования;
- ▶ Министерство труда;
- ▶ Образовательные и учебные заведения;
- ▶ Работодатели;
- ▶ Отраслевые ассоциации;
- ▶ Государственные органы.

## **2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК**

На 2018 год в Сингапуре создана своя уникальная система квалификаций, в основе которой лежат отраслевые рамки. Сформирована система академических и профессиональных квалификаций. В 2015 году был разработан план развития непрерывного профессионального

образования и обучения до 2020 года<sup>100</sup> в Сингапуре до 2020 года для обеспечения конкурентоспособной и профессиональной устойчивой рабочей силы. Это позволит работающим взрослым, независимо от их начальной квалификации, продолжать развивать и углублять свои навыки и компетенции на протяжении всей своей карьеры.

В рамках плана развития выделены три приоритетные цели:

1. Накопление глубокой экспертизы при более активном участии работодателей в формировании и оценке профессиональных навыков.
2. Предоставление возможности гражданам в выборе обучения и выборе профессии через повышение качества образования, профессиональной подготовки и профориентации.
3. Развитие динамичной системы непрерывного образования и профессиональной подготовки с широким спектром высококачественных возможностей обучения.

Правительство планирует и далее тесно сотрудничать с работодателями и другими ключевыми заинтересованными сторонами в целях формирования и оценки навыков, приобретаемых работниками. Эти совместные усилия позволят людям углубить свои профессиональные компетенции и продвинуться в своей карьере на основе приобретенных навыков.

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК

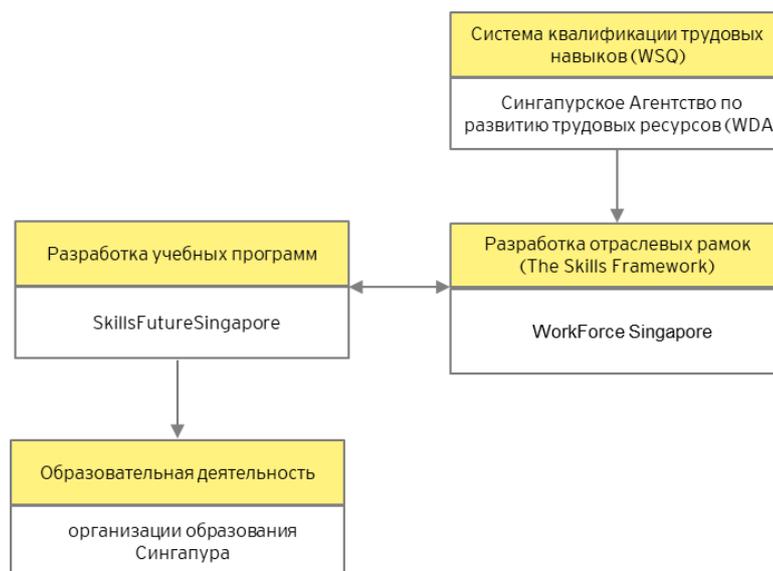


Рисунок 8. Система управления квалификациями в Сингапуре

<sup>100</sup> Ministry of manpower: Refreshed Continuing Education and Training (CET) Masterplan, 2016  
 URL: <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/skills-training-and-development/refreshed-cet-masterplan>

Ранее в Сингапуре функционировало одно агентство по развитию навыков, которое подчинялось Министерству труда Сингапура. В 2016 году данное агентство разделилось на 2 агентства SkillsFuture Singapore и Workforce Singapore (WSG). Целью разделения агентства на два было вовлечение системы образования для обеспечения обучения в течении всей жизни.

### 1. SkillsFuture Singapore<sup>101</sup>

SkillsFuture Singapore (SSG) является уставным органом при Министерстве образования. Данный орган стимулирует и координирует осуществление национального движения “Навыки будущего” (SkillsFuture), содействует формированию культуры и целостной системы обучения на протяжении всей жизни на основе приобретения навыков и укрепления системы качественного образования и профессиональной подготовки в Сингапуре.

#### 1. Организационная структура<sup>102</sup>



Рисунок 9. Организационная структура SkillsFuture (Сингапур)

### 2. Функционал/направления деятельности<sup>103</sup>

Продвижение и координация внедрения национального движения SkillsFuture для обеспечения обучения в течение всей жизни:

- ▶ Совершенствование инфраструктуры обучения подростков, включая повышение квалификации преподавателей;
- ▶ Контроль качества обучающих и тренинговых центров;

<sup>101</sup> SkillsFuture Singapore and Workforce Singapore, 2017, URL: <http://www.ssg-wsg.gov.sg/about.html>

<sup>102</sup> SkillsFuture Singapore and Workforce Singapore, 2017, URL: <http://www.ssg-wsg.gov.sg/about.html>

<sup>103</sup> Там же

- ▶ Обеспечение доступа к высококачественному и соответствия обучения требуемым на рынке навыкам.

## 2. Workforce Singapore (WSG)

### 1. Описание органа<sup>104</sup>

Трудовые ресурсы Сингапур (SG) является организацией при Министерстве трудовых ресурсов. Он осуществляет контроль над трансформацией местных трудовых ресурсов и отрасли для решения текущих экономических задач.

### 2. Организационная структура<sup>105</sup>

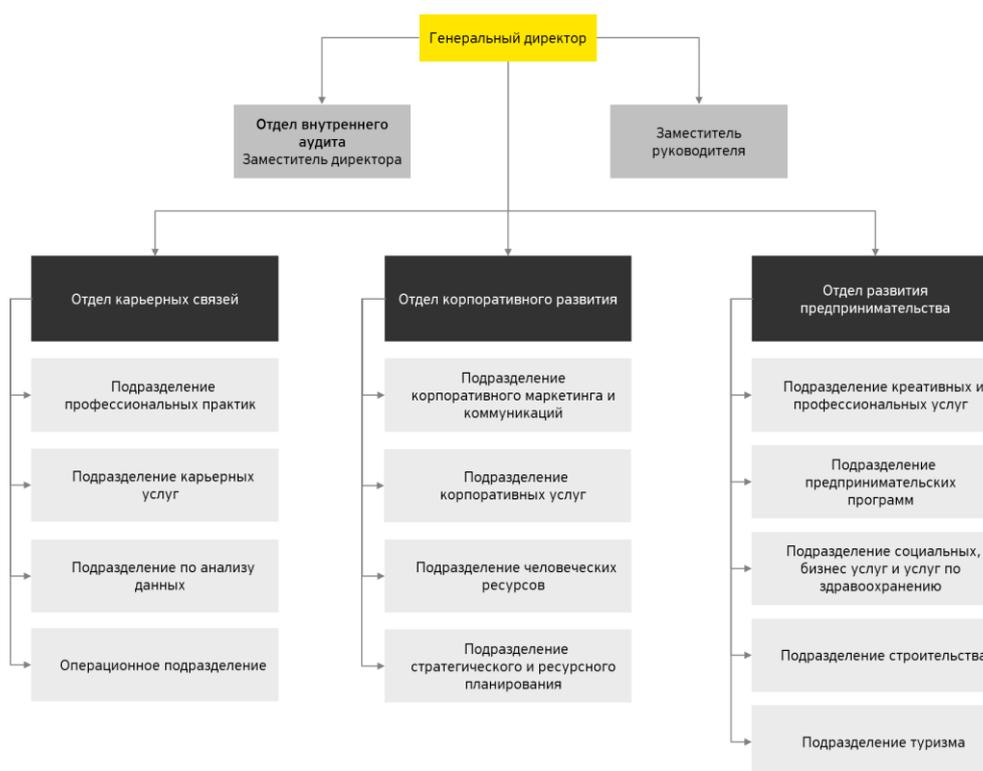


Рисунок 10. Организационная структура WSG

### 3. Функционал/направления деятельности<sup>106</sup>

- ▶ Обеспечение соответствия карьерных ожиданий работников и наличия необходимых рабочих мест на рынке труда;

<sup>104</sup> SkillsFuture Singapore and Workforce Singapore, 2017, URL: [www.ssg-wsg.gov.sg/about.html](http://www.ssg-wsg.gov.sg/about.html)

<sup>105</sup> SkillsFuture Singapore and Workforce Singapore: annual report, 2017/2018  
URL: [http://www.ssg-wsg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg-wsg/about/annual-reports/WSG\\_AR\\_2018\\_FINAL.pdf](http://www.ssg-wsg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg-wsg/about/annual-reports/WSG_AR_2018_FINAL.pdf)

<sup>106</sup> SkillsFuture Singapore and Workforce Singapore, 2017  
URL: [www.ssg-wsg.gov.sg/about.html](http://www.ssg-wsg.gov.sg/about.html)

- ▶ Поддержка в формировании потребностей бизнеса в необходимых навыках и трудовых ресурсах;
- ▶ Оказание помощи в создании рабочих мест и планировании потребностей в трудовых ресурсах для развития отраслей экономики.

#### 4. Сильные и слабые стороны

К сильным сторонам развития системы квалификаций в Сингапуре можно отнести:

- наличие системы академических и профессиональных квалификаций;
- наличие системы «обучение в течение всей жизни»;
- повышение качества образования и как результат повышение ценности образования полученной в Сингапуре и признания в мир;
- интерес и вовлеченность отраслей в развитие отраслевых рамок.

К слабым сторонам можно отнести:

- отсутствует признание системы квалификаций Сингапура с международными системами квалификаций;
- необходимо усовершенствование системы и механизмов оценки квалификаций.

### 5.6 Австралия

#### 1. Текущая ситуация и сроки создания НСК

Основа современной национальной системы квалификаций Австралии была сформирована по итогам реализации двух основополагающих национальных программ: «К квалифицированной Австралии» («Towards a skilled Australia»), 1994-1998 гг. и «Мост в будущее» («Bridge to the Future») – 1998-2003 гг. В результате реализации данных программ в 2011 году была сформирована Национальная рамка профессиональной подготовки<sup>107</sup> (National Training Framework), представляющая собой национальную систему квалификаций.

---

<sup>107</sup> <https://www.aqf.edu.au>

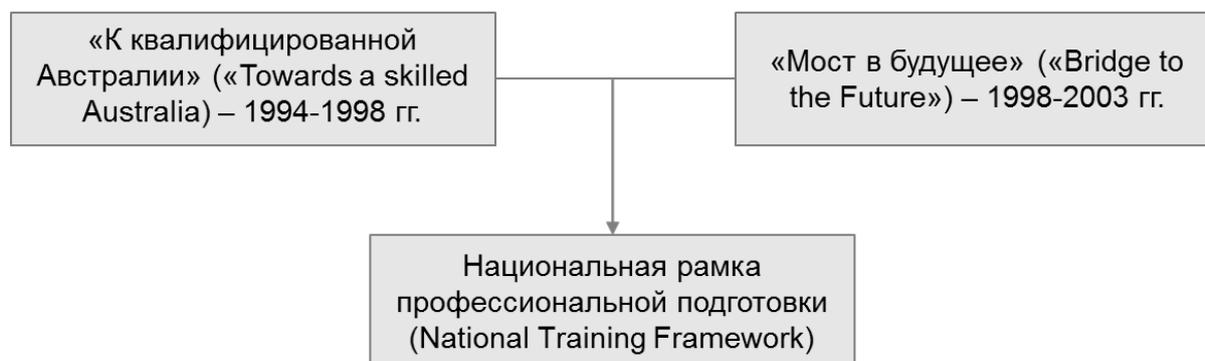


Рисунок 11. Создание национальной рамки профессиональной подготовки Австралии

Система квалификаций Австралии регулируется следующими нормативно-правовыми документами<sup>108</sup>:

- ▶ Закон о профессиональном образовании и обучении (2011) (в рамках данного акта был создан Австралийский орган по качеству квалификаций (ASQA));
- ▶ Рамка качества профессионального образования и обучения;
- ▶ Стандарты для аккредитованных курсов профессионального образования и обучения (2012);
- ▶ Закон об образовательных программах для иностранных студентов (2000);
- ▶ Национальный кодекс практики для поставщиков образования и подготовки иностранных студентов (2018) (Национальный Кодекс);
- ▶ Стандарты работы для зарегистрированных учебных заведений (2015, обновлены в 2017);
- ▶ Австралийская Рамка Квалификаций (2012).<sup>109</sup>

Система квалификаций Австралии состоит из следующих элементов:

#### ***Австралийская рамка квалификаций (АРК)***

Австралийская рамка квалификаций (АРК) описывает все национально признаваемые квалификации в Австралии (AQF – Australian Qualifications Framework). АРК охватывает профессиональное образование и обучение (ПОО) и сектор высшего образования. АРК имеет десять уровней и 14 типов квалификаций. Уровни отличаются друг от друга сложностью, где уровень 1 - наименее сложный, а уровень 10 – наиболее сложный. Основная цель австралийского АРК – обеспечение единого, согласованного понимания того, что определяет каждую квалификацию.

<sup>108</sup> <https://www.legislation.gov.au/Details/F2017C00663>

<sup>109</sup> Asqa annual report, 2017–18

Каждый уровень и каждый тип квалификации описываются с точки зрения знаний и навыков, которые ожидаются от выпускников. Тем самым, АРК является инструментом классификации квалификаций.

### **Австралийская рамка качества обучения**

Австралийская рамка качества обучения – набор национально согласованных принципов, подходов, механизмов и стандартов качества обучения и оценки (аттестации), осуществляемых образовательными (учебными) заведениями (AQTF - Australian Quality Training Framework).

### **Учебные пакеты (Training packages)**

В учебных пакетах описываются стандарты профессиональных навыков, на основе которых может проводиться обучение и оценка компетенции. По сути учебные пакеты являются профессиональными стандартами в нашем понимании данного термина.<sup>110</sup> Учебные пакеты разрабатываются на вид деятельности, они состоят из трех обязательных компонентов: квалификации; знания и умения; компетенции. Отраслевые справочные комитеты (IRC) инициируют разработку и обновление учебных пакетов. Также, организации по навыкам (SSO) оказывают поддержку в разработке учебных пакетов.

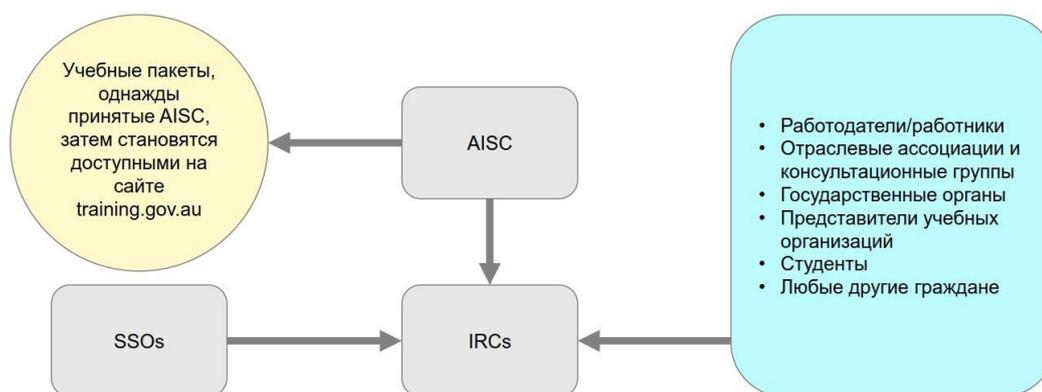


Рисунок 12. Разработка учебных пакетов

Участниками системы квалификаций Австралии являются:

- ▶ Работодатели и работники малых, средних и крупных предприятий, представляющих различные индустрии (включая предприятия, которые не применяют учебные пакеты);
- ▶ Отраслевые и/или профессиональные ассоциации, консультационных групп и советов по отраслевым навыкам;
- ▶ Государственные органы, в том числе региональных органов управления профессиональной образования и подготовки (STAs – State Training Authorities), консультативных органов различных индустрий штата и

<sup>110</sup> EY\_Опыт международного обзора, 2018

территорий или любых других органов, рекомендованных СТА для предоставления консультаций правительствам в этой отрасли;

- ▶ Учебные организаций, зарегистрированных в каждом штате и территории (RTOs – Registered Training Organizations).<sup>111</sup>

## **2. Возможности и задачи, возникающие в ходе процесса создания НСК**

Деловой Совет Австралии (Business Council of Australia) в своем докладе<sup>112</sup> определил основные направления развития системы профессиональных квалификаций с учетом глобальных трендов развития на 2018-2028 годы:

- Необходимо поддерживать уникальные отраслевые характеристики профессионального образования и обучения как в системе ТиПО так и в системе высшего образования, на основе компетентностного и прикладного/практического обучения.

- Изменить текущую систему финансирования в зависимости от отраслевой принадлежности к системе «равного» финансирования вне зависимости от отрасли.

- Создание единой цифровой платформы с полной информацией по рынку труда и квалификаций, которая будет использована работодателями и обучающимися для построения лучшей карьеры.

- Создать «идеальную» модель управления системой квалификациями с закреплением ответственности и ролей во избежание споров кто из стейкхолдеров за какой уровень управления отвечает.

- Создать систему непрерывного обучения, позволяющую работникам как повышать квалификацию, так и получать другие квалификации в течение всей жизни.

---

<sup>111</sup> ЕУ\_Опыт международного обзора 2018

<sup>112</sup> Future-Proof: Australia's future post-secondary education and skills system, 2018

URL [https://www.bca.com.au/future\\_proof\\_australia\\_s\\_future\\_post\\_secondary\\_education\\_and\\_skills\\_system](https://www.bca.com.au/future_proof_australia_s_future_post_secondary_education_and_skills_system)

### 3. Структура управления и ключевые управленческие и институциональные функции в рамках НСК

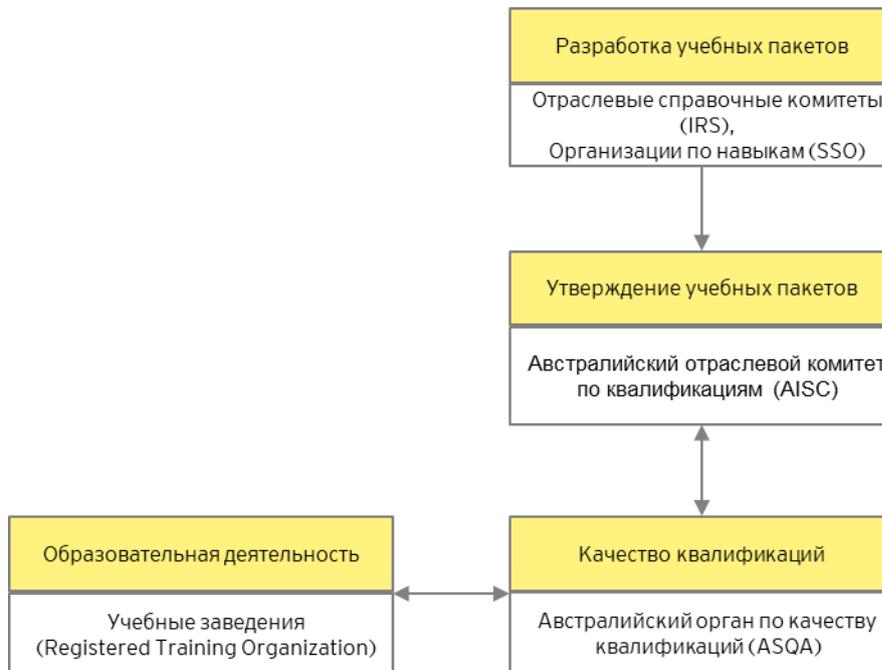


Рисунок 13. Схема управления системой квалификаций в Австралии

#### Австралийский Орган по Качеству Квалификаций (ASQA)

Будучи национальным регулирующим органом в сфере профессионального образования и обучения Австралийский орган по качеству квалификаций стремится, чтобы качество профессионального образования и обучения обеспечивалось через регулирование:

- ▶ поставщиков профессионального образования и обучения;
- ▶ аккредитованных курсов по профессиональному образованию и обучению;
- ▶ национального реестра институтов и курсов для иностранных студентов.<sup>113</sup>

<sup>113</sup> Australian Government: Agency overview, 2019  
URL: <https://www.asqa.gov.au/about/agency-overview>



Рисунок 14. Организационная структура ASQA

ASQA работает по следующим направлениям деятельности:

- ▶ обеспечение качества и сохранение репутации сектора профессионального образования и обучения;
- ▶ регулирование данного сектора, используя современный подход, учитывая нормы и риски;
- ▶ обеспечение доступа к достоверной информации о профессиональном образовании и обучении; регистрация организаций в качестве зарегистрированных учебных заведений;
- ▶ аккредитация курсов, которые могут быть предложены и/или предоставлены зарегистрированными учебными заведениями;
- ▶ осуществление контроля деятельности зарегистрированных учебных заведений;
- ▶ поощрение и стимулирование постоянного совершенствования потенциала зарегистрированных учебных заведений по проведению курсов;
- ▶ консультирование и подготовка рекомендаций Министру по вопросам профессионального образования и обучения;
- ▶ консультирование и подготовка рекомендаций Совету Министров по общим вопросам касательно профессионального образования и обучения;
- ▶ сбор, анализ, публикация информации о профессиональном образовании и обучении;
- ▶ сотрудничество с регулирующими органами других стран, которые отвечают за качество или контроль профессионального образования страны и образования;

- ▶ развитие отношений со своими единомышленниками в других странах;
- ▶ разработка ключевых показателей эффективности деятельности, согласованных с Министром, на основе которых, результаты деятельности регулирующего органа могут быть оценены каждый финансовый год;
- ▶ разработка стандартов услуг, которым должен соответствовать орган, при выполнении своих функций.<sup>114</sup>

### **Австралийский отраслевой комитет по квалификациям (AISC)**

Австралийский отраслевой комитет по квалификациям (AISC) был основан COAG Industry and Skills Council в мае 2015 года, чтобы предоставить отраслям официальную роль по подтверждению для реализации учебных программ профессионального образования и обучения.

Комитет состоит из 12 членов, которые обладают значительным опытом в отраслях:

- ▶ Председатель Комитета – кандидат Содружества Австралии;
- ▶ Кандидат от ключевого отраслевого органа – ежегодно будет ротироваться между Деловым советом Австралии, Австралийской отраслевой группой и Австралийской торгово-промышленной палатой;
- ▶ Кандидат от Министерского консультативного совета по профессиональному образованию и подготовке - кандидат от Содружества Австралии;
- ▶ Кандидат от Содружества Австралии;
- ▶ Кандидат от столицы;
- ▶ Кандидат от Нового Южного Уэльса;
- ▶ Кандидат от Северной Территории;
- ▶ Кандидат от Квинсленда;
- ▶ Кандидат от Южной Австралии;
- ▶ Кандидат от Тасмании;
- ▶ Кандидат от штата Виктория;
- ▶ Кандидат от Западной Австралии.

*AISC реализует мероприятия по следующим направлениям деятельности:*

- ▶ Консультирование по вопросам осуществления национальной политики в области профессиональной подготовки;
- ▶ Обеспечение качества и утверждение учебных пакетов для внедрения;
- ▶ Надзор за процессом разработки и утверждения аккредитованного обучения;
- ▶ Обеспечение направления по приоритетам исследований в области профессионального образования и обучения.

---

<sup>114</sup> ASQS Annual Report, 2017-2018

### **Отраслевые справочные комитеты (IRCs)**

IRCs – 60 подразделений AISC, включающие представителей крупного и малого бизнеса, отраслевых ассоциаций и профсоюзов, иницирующие разработку/обновление ПС.<sup>115</sup>

Структура и состав каждого Комитета подлежит утверждению Австралийского отраслевого комитета по квалификациям. Девять (9) членов каждого Комитета привлечены из отраслей, охватываемых Комитетом исходя из опыта работы в индустрии и других навыков и знаний, имеющих отношение к рассмотрению учебных пакетов, которыми может обладать данный член. Ожидается, что каждом Комитете должно быть не более 12 человек.

Направления деятельности:

- ▶ Консультирование AISC о потребностях в навыках определённого сектора промышленности;
- ▶ Обеспечение соответствия учебных пакетов и интересам работодателей, работников, поставщиков обучения и людей, ищущих квалификацию для обучения;
- ▶ Для обеспечения того, чтобы мнение отрасли было услышано, IRC собирают информацию по своему сектору, в том числе проблемы, возможности, тенденции и отраслевые требования к обучению - для консультирования по учебным пакетам;
- ▶ Использование этой информации для разработки и пересмотра учебных пакетов, чтобы убедиться, что национальная система обучения обеспечивает квалификацию, знания и навыки, необходимые отрасли;
- ▶ Поощрение использования профессионального образования и обучения в отрасли, которые они представляют.<sup>116</sup>

### **Организации по навыкам (SSOs)**

Организации по навыкам (SSOs) являются независимыми организациями профессиональных услуг, которые поддерживают Отраслевые справочные комитеты (IRC) в их работе по разработке и пересмотру учебных программ.

Существует 6 организаций по навыкам, финансируемых Департаментом образования и профессиональной подготовки Австралийского Правительства.

SSO поддерживают отраслевую вовлеченность, оставаясь при этом независимыми. Каждый SSO предоставляет согласованные услуги нескольким Отраслевым Справочным Комитетам (IRC).

Направления деятельности:

---

<sup>115</sup> The Australian Industry and Skills Committee, 2015  
URL: <https://www.aisc.net.au/>

<sup>116</sup> Operating Framework for the Development of Training Packages, 2016  
URL: <https://www.aisc.net.au/sites/aisc/files/documents/operating-framework-201605.pdf>

- ▶ предоставление услуг широкому кругу Отраслевых справочных комитетов (IRC);
- ▶ обеспечение соответствия образовательных программ, компетенциям необходимым индустрии;
- ▶ предоставление технических, оперативных и секретарских услуг для того, чтобы осуществлять свою деятельность по вовлеченности отрасли, разработке учебных программ и обзору деятельности.

SSOs управляются советами, члены которых могут продемонстрировать независимость, а также стратегический потенциал и профессиональный опыт.<sup>117</sup>

#### **4. Сильные и слабые стороны.**

К сильным сторонам можно отнести:

- созданы необходимые институты и механизмы развития системы квалификаций;
- вовлеченность отраслей в развитие квалификаций;
- утверждены уровни квалификаций и проведено соотнесение с международными (например, с Великобританией).

К слабым сторонам можно отнести:

- нет нормативного акта о квалификациях, в котором необходимо закрепить роли и механизмы взаимодействия между вовлеченными участниками системы квалификаций;
- необходимо усовершенствовать текущий механизм финансирования разработки отраслевых учебных пакетов с приоритетом от «вклада в добавленную стоимость» к «равному».

#### **Выводы:**

Изучая зарубежную практику развития Национальной системы квалификаций в вышеуказанных странах можно сделать следующие выводы:

Во-первых, во всех рассмотренных странах организован и/или закреплен нормативно-правовыми актами единый центр по развитию и контролю качества системы квалификаций в целом. Такой центр/орган несет ответственность за различные элементы систем квалификаций стран и осуществляет координацию всей системы квалификаций. Можно выделить общие функции таких органов/центров – это вовлечение всех заинтересованных сторон, мониторинг разработки элементов НСК (в отдельных странах их разработка) и контроль деятельности центров сертификаций, разработка планов по будущему развитию НСК. Например, НАРК в Российской Федерации или Кутсекода в Эстонии.

---

<sup>117</sup> Operating Framework for the Development of Training Packages, 2016  
URL: <https://www.aisc.net.au/sites/aisc/files/documents/operating-framework-201605.pdf>

Во-вторых, во всех изученных странах для продвижения НСК и информированности населения действуют единые онлайн платформы, на которой публикуются нормативно-правовые акты и методологические документы, реестры элементов НСК, проекты элементов НСК для обсуждения и сбора обратной связи, перечень центров сертификаций и тд. Такой единый цифровой ресурс есть во всех рассмотренных странах.

В-третьих, необходимо отметить, что в таких странах, как Австралия, Сингапур и Эстония объединения работодателей и ассоциации стали инициаторами развития системы квалификаций в этих странах и/или играют одну из главных ролей в управлении и развитии отраслевых и национальной систем квалификаций.

Например, в Австралии созданы и активно работают отраслевые комитеты по навыкам и отраслевые справочные комитеты, которые занимаются не только анализом и сбором информации в отрасли, но и активном участии в разработке образовательных программ и учебных пакетов для организаций профессионального образования.

Отдельно можно проследить, что во многих странах (Эстония, Сингапур, Россия, Шотландия и тд) развитие системы сертификации и признание квалификаций происходило от академических квалификаций (дипломов) к профессиональным квалификациям.

Дополнительно, из анализа стран можно увидеть, что во многих странах в нормативно-правовых актах закреплены понятия, ответственность и полномочия по вопросам НСК.

Например, в Турции действует Закон №5544, а в Эстонии - Акт о профессиональных квалификациях (Occupational qualification act) от 22 мая 2008 года, в Российской Федерации – Федеральный Закон «О независимой оценке квалификации», принятый в 2016 году.

## 6. Текущая ситуация, структура управления и участники Национальной системы квалификаций в Казахстане

### 6.1 Элементы Национальной системы квалификаций в Казахстане

1. Национальная рамка квалификаций;
2. Отраслевые рамки квалификаций;
3. Профессиональные стандарты;
4. Образовательные программы;
5. Стандарты и процедура присвоения квалификации и аттестации квалификационных центров.

НСК дает ответы на 3 блока вопросов:

1. “Что должны знать и уметь?”
2. “Чему и как учить?”
3. “Как признавать/присваивать квалификацию?”

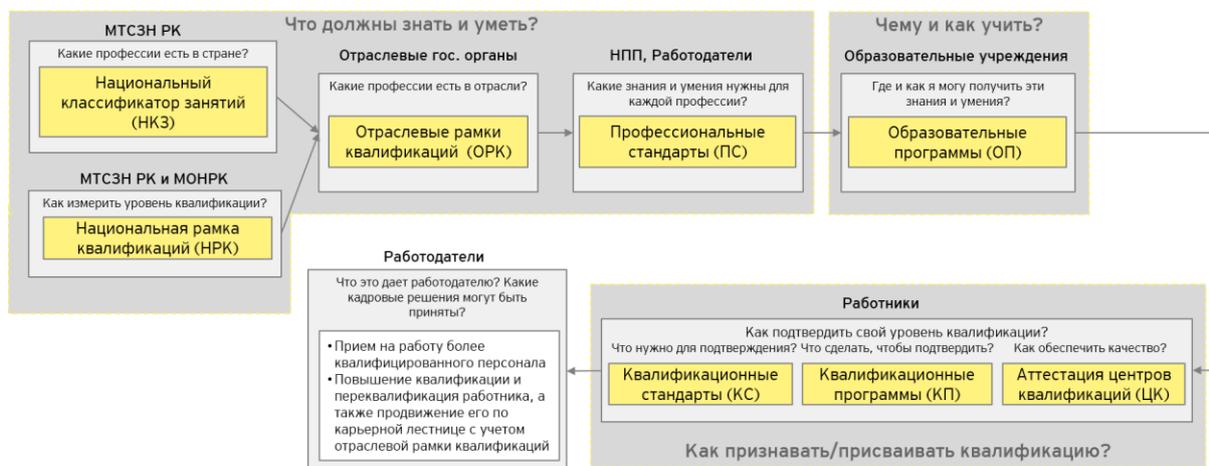


Рисунок 15. Схема национальной системы квалификаций

На вопрос “**Что должны знать и уметь?**” отвечают следующие элементы НСК:

#### 1. Национальный классификатор занятий (НКЗ)

##### Описание НКЗ

Разработан Акционерным обществом «Центр развития трудовых ресурсов» и введен в действие в РК с 1 января 2018 года, НКЗ гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08) - International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) и классифицирует занятия по уровню и специализации применяемых навыков с отражением специфики казахстанской экономики.

НКЗ включает 1274 детализированных занятий взамен 426-ти укрупненных и более 12000 профессий и должностей.



Рисунок 16. Структура Национального классификатора занятий

### *Предназначение НКЗ*

НКЗ необходим для закрепления унифицированного списка профессий для статистики, прогнозов и управления рынком труда и системой образования.

### *Регулирование национального классификатора занятий*

НКЗ утвержден Министерством по инвестициям и развитию, контроль качества и внесение изменений в НКЗ осуществляется Министерством труда и социальной защиты населения РК.

## 2. Национальная рамка квалификаций

### *Описание национальной рамки квалификаций*

Национальная рамка квалификаций содержит восемь уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании».

В НРК восемь рекомендуемых уровней описаны в форме результатов обучения.

Результаты обучения подразделяются на три категории: **знания, способности и компетенции**. Они указывают на то, что в квалификации в различных комбинациях представлен весь спектр результатов образования, включая теоретические знания, практические и технические навыки, а

также социальную компетенцию, для которой решающей является способность к сотрудничеству с другими людьми.<sup>118</sup>



Рисунок 17. Национальная рамка квалификаций Казахстана

### *Предназначение национальной рамки квалификаций*

НРК необходима для ясного определения уровней квалификаций – учащиеся понимают, чему и сколько учиться, работодатели – чего ожидать.

### *Регулирование национальной рамки квалификаций*

Первая НРК РК была утверждена в сентябре 2012 года, действующая на данный момент НРК была утверждена протоколом 16 марта 2016 года Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.<sup>119</sup>

Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производится уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.<sup>120</sup>

<sup>118</sup> Национальная рамка квалификаций, 2016

URL: [http://atameken.kz/uploads/content/files/Национальная%20рамка%20квалификаций\\_2016.pdf](http://atameken.kz/uploads/content/files/Национальная%20рамка%20квалификаций_2016.pdf)

<sup>119</sup> Участниками республиканской комиссии являются представители Правительства Республики Казахстан (7 чел.), республиканских объединений работников (7 чел.) и республиканских объединений работодателей (7 чел.).

<sup>120</sup> Кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 N 251-III ЗРК "Трудовой кодекс Республики Казахстан"

### 3. Отраслевые рамки квалификаций

#### Описание отраслевой рамки квалификаций

**Отраслевая рамка квалификаций** – составная часть (подсистема) национальной системы квалификаций, представляющая собой рамочную структуру дифференцированных уровней квалификаций, признаваемых в отрасли.

ОРК разрабатывается с учетом норм Трудового Кодекса Республики Казахстан и включает в себя 8 иерархически выстроенных уровней квалификации в соответствии с НРК. При необходимости внутри уровней квалификации могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых требований к квалификации.

В рамках Компонента 1 проекта модернизации технического и профессионального образования (МТИПО) (подкомпонент (а) Развитие Национальной квалификационной системы (НКС) были разработаны отраслевые рамки квалификаций, определяющие уровни профессиональных и образовательных квалификаций в соответствии с Европейской квалификационной рамкой.

#### Предназначение отраслевой рамки квалификаций

ОРК необходима для практической реализации НРК для конкретных отраслей и профессий. На основании ОРК профессии группируются в профессиональные стандарты.

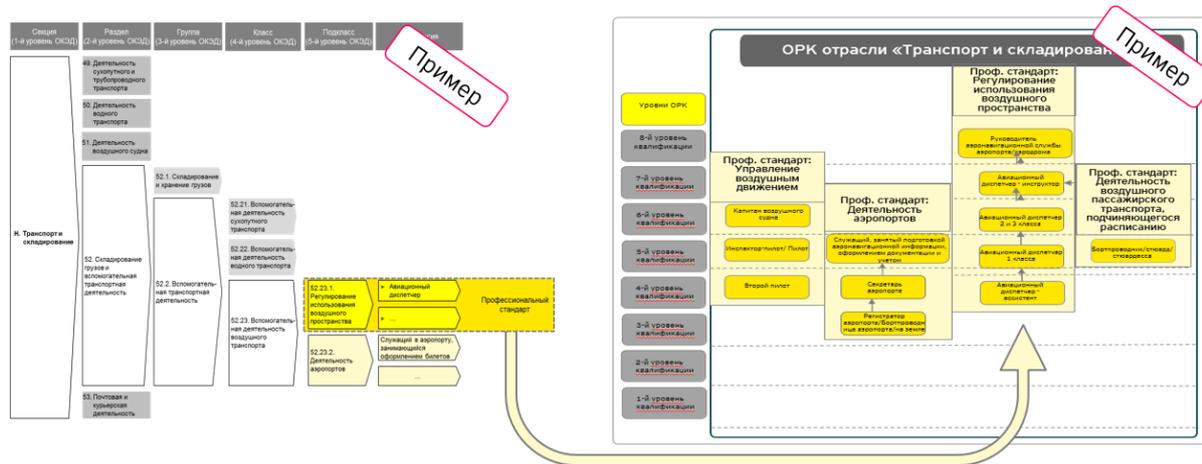


Рисунок 18. Формирование отраслевой рамки квалификаций

#### Регулирование отраслевой рамки квалификаций

Разработка ОРК регулируется статьей 117 Трудового кодекса РК от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК и методическими рекомендациями по разработке и оформлению ОРК от 18 января 2019 года.

Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и

объединениями работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.<sup>121</sup>

18 января 2019 года приказом министра труда и социальной защиты РК №25 были утверждены методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций<sup>122</sup>.

На 31 января 2019 года в Казахстане разработана и утверждена двадцать одна ОРК<sup>123</sup>.

#### 4. Профессиональные стандарты

*Описание профессионального стандарта*

**Профессиональный стандарт** - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

ПС разрабатывается на вид деятельности в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности (ОКЭД) и состоит из карточек (карточки) профессий. Наименования профессий должны соответствовать Национальному классификатору занятий Республики Казахстан (НКЗ), и отражены в Отраслевых рамках квалификаций (ОРК).

---

<sup>121</sup> Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 N 414-V ЗРК

<sup>122</sup> <http://atameken.kz/uploads/content/files/%D0%A3%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%20%D0%9E%D0%A0%D0%9A%2C%202019.pdf>

<sup>123</sup> <http://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

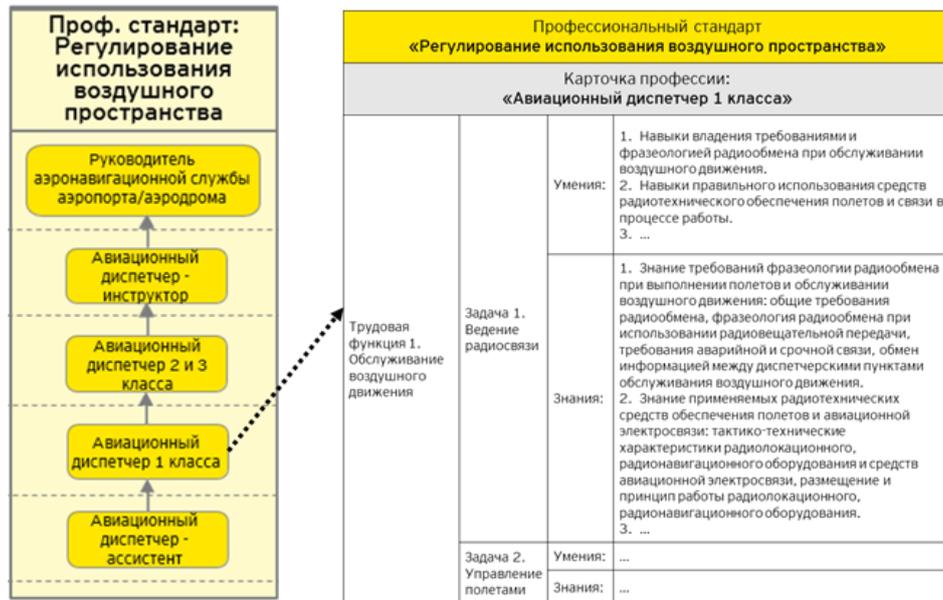


Рисунок 19. Пример разработки профессионального стандарта

### *Предназначение профессионального стандарта*

ПС необходимы для фиксации знаний и умений необходимых для конкретных профессий. Профессиональный стандарт – это основной инструмент для работодателя, чтобы зафиксировать требования к знаниям (образованию) и умениям/навыкам.

### *Регулирование профессиональных стандартов*

Разработка профессиональных стандартов в Казахстане регулируется Правилами разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (приказ МЗСР РК от 28 декабря 2015 года) № 1035 и Методическими рекомендациями по разработке и оформлению ПС (приказ МТСЗН РК от 26 марта 2018 года).

Актуальные методические рекомендации по разработке и оформлению ПС были разработаны компанией ЕУ в 2017 году в рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест».

Разработка, замена и пересмотр профессиональных стандартов производится объединением работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

Разработка, утверждение, замена и пересмотр профессиональных стандартов на услуги, оказываемые государственными юридическими лицами, осуществляются государственными органами соответствующих

сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду<sup>124</sup>.

В период с 2012 года по 2015 год в стране было разработано 449 профессиональных стандарта.

Согласно Трудовому Кодексу РК с 1 января 2016 года НПП утверждает профессиональные стандарты<sup>125</sup>.

С января 2016 года по 31 января 2019 года НПП утвердило 90 профессиональных стандарта, которые размещены на сайте НПП<sup>126</sup>.

На вопрос “**Чему и как учить**” отвечают следующий элемент НСК:

## 5. Образовательные программы

*Описание образовательной программы*

**Образовательная программа** - единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, результаты и содержание обучения, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, критерии оценки результатов обучения.<sup>127</sup>

*Предназначение образовательной программы*

Образовательные программы направлены на подготовку квалифицированных кадров, в том числе рабочих, и специалистов среднего звена по направлениям профессиональной деятельности в отраслях экономики, последовательное повышение профессионального и общеобразовательного уровня личности.<sup>128</sup> ОП разрабатываются на основе профессиональных стандартов для того, чтобы специалистов готовили на основе требований к умениям и знаниям, заявленных работодателями.

*Разработка и обновление образовательных программ*

Высшие учебные заведения разрабатывает образовательные программы и учебные планы в соответствии с национальной рамкой квалификаций, Дублинскими дескрипторами<sup>129</sup>, Государственными общеобязательными стандартами образования, Правилами организации учебного процесса по кредитной технологии обучения.

<sup>124</sup> Ст. 117 Трудовой кодекс РК: № 414-V ЗПК, 2015

<sup>125</sup> Там же

<sup>126</sup> <http://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

<sup>127</sup> Закон «Об образовании», 2018 URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30118747#pos=5;-264](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747#pos=5;-264)

<sup>128</sup> Закон «Об образовании», 2018 URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30118747#pos=5;-264](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747#pos=5;-264)

<sup>129</sup> [http://ecahe.eu/w/index.php/Dublin\\_Descriptors](http://ecahe.eu/w/index.php/Dublin_Descriptors)

Ежегодно высшие учебные заведения обновляют и утверждают образовательные программы в соответствии с требованиями государственного общеобязательного стандарта образования, профессионального стандарта или требованиями работодателей.

С января 2019 года Центр Болонского процесса и академической мобильности совместно сформировал реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования, который размещен на сайте<sup>130</sup>.

Разработкой образовательных программ для новых специальностей ТиПО занимается НАО "Холдинг "Кәсіпқор"<sup>131</sup> на основе модульно-компетентного подхода. На январь 2019 года Касипкор разработал 74 модульные программы. Эти образовательные программы утверждены и рекомендованы к использованию Министерством образования и науки РК.

Для специальностей, входящих в Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального образования, колледжи разрабатывают и обновляют образовательные программы в соответствии с требованиями государственного общеобязательного стандарта образования, утвержденных МОН РК типовых учебных планов и программ<sup>132</sup>, стандартов WorldSkills.

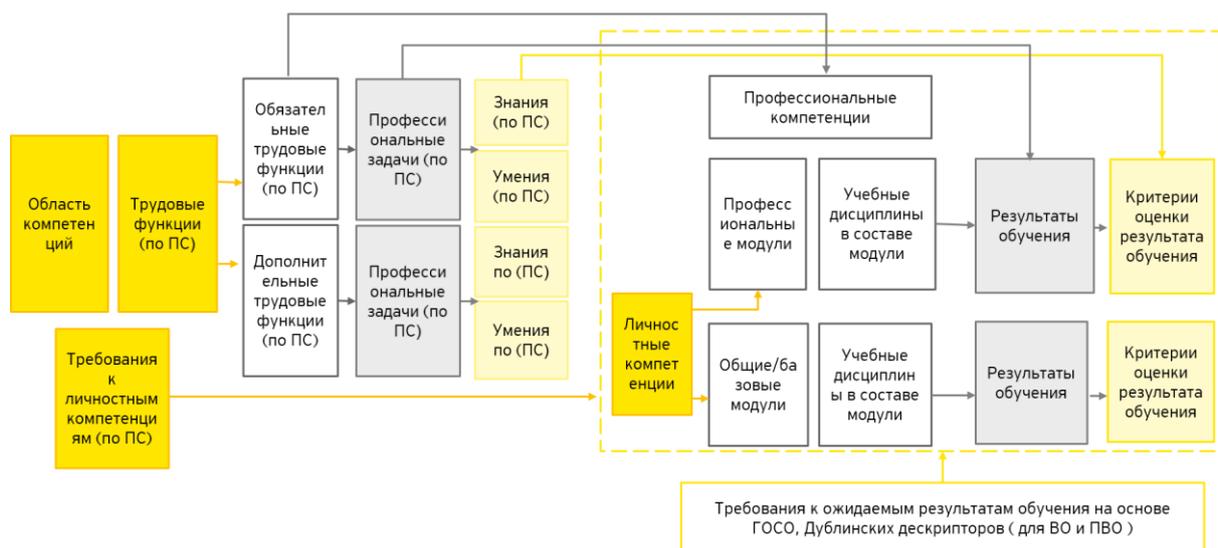


Рисунок 20. Проекция требований профессионального стандарта в требования программы обучения

<sup>130</sup> <http://enic-kazakhstan.kz/ru/realiz-bp/reestr-obrazovatelnykh-programm>

<sup>131</sup> [http://kasipkor.kz/?page\\_id=407&lang=ru](http://kasipkor.kz/?page_id=407&lang=ru)

<sup>132</sup> [http://www.edu.gov.kz/ru/deyatelnost/list.php?SECTION\\_ID=25](http://www.edu.gov.kz/ru/deyatelnost/list.php?SECTION_ID=25)

На вопрос “**Как признавать/присваивать квалификацию**” отвечают следующие элементы НСК:

## **6. Стандарты и процедура присвоения квалификации и аттестации квалификационных центров**

В настоящее время в Казахстане проводится сертификация как по регулируемым, так и по нерегулируемым видам деятельности. Сертификацию проводят следующие организации:

1. Центры сертификации при НПП;<sup>133</sup>
2. Центры сертификации при государственных органах;
3. Центры сертификации при организациях образования и работодателях.<sup>134</sup>

На сегодняшний день многие отраслевые министерства в соответствии со своими внутренними приказами определили занятие или вид деятельности, или профессию, осуществление которой возможно только при наличии сертификации/разрешения от отраслевого министерства.<sup>135</sup>

Сертификацию по таким видам деятельности проводят отраслевые министерства. Отраслевые министерства утверждают правила аккредитации организаций, в свою очередь ведомства при министерствах/МИО проводят аккредитацию организаций, ведут реестр аккредитованных организаций и осуществляют контроль за деятельностью аккредитованных организаций. Аккредитованная организация проводит аккредитацию кандидатов соответствующих профессий и выдает соответствующий документ, удостоверяющий статус кандидата.

В настоящее время в Казахстане действуют разные требования к центрам сертификации при государственных органах и к центрам сертификации при НПП. Всего на территории Казахстана действуют 415 центров сертификации при государственных органах.

---

<sup>133</sup> <http://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

<sup>134</sup> Там же

<sup>135</sup> Например, Постановление Правительства РК № 790 от 26.09.2015 г. «О некоторых вопросах лицензирования судебно-экспертной, адвокатской и нотариальной деятельности, деятельности по оценке имущества (за исключением объектов интеллектуальной собственности, стоимости нематериальных активов) и объектов интеллектуальной собственности, стоимости нематериальных активов»; Постановление Правительства РК № 983 от 18 сентября 2013 года «Об утверждении реестра государственных услуг»

Национальная палата предпринимателей «Атамекен» формирует и ведет реестр центров сертификации специалистов<sup>136</sup>. Региональная палата предпринимателей принимает и направляет в НПП «Атамекен» решение о включении центров сертификации специалистов в реестр на основании обращения центров. Центры сертификации специалистов выдают сертификат о присвоении квалификации лицам, успешно прошедшим квалификационный экзамен. На сайте НПП «Атамекен» представлено Положение о порядке формирования и ведения Реестра центров сертификации специалистов и Реестра сертифицированных специалистов.<sup>137</sup> Всего на территории Казахстана действуют 34 центра сертификации при НПП.

Дополнительно, Региональные палаты предпринимателей формируют и ведут реестры специалистов, прошедших сертификацию и признание квалификации.

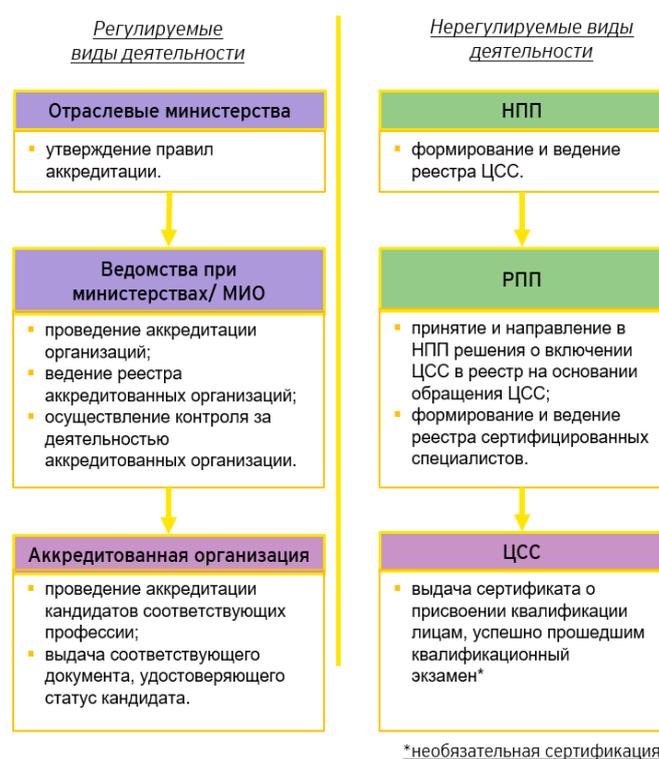


Рисунок 21. Виды сертификации: «регулируемые», определяемые отраслевым министерством и «нерегулируемые» - остальные виды деятельности

<sup>136</sup> Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», URL: <http://atameken.kz/uploads/content/files/Положение%20о%20включении%20в%20реестр%20центро%20сертификации.pdf>

<sup>137</sup> Там же

## 6.2 Участники Национальной системы квалификаций в Казахстане

1. Государственные органы;
2. Работодатели;
3. Центры сертификации;
4. Организации образования;
5. Соискатели и работники.

Предлагается рассмотреть распределение функций между участниками НСК в разрезе 12 функций:



Рисунок 22. Основные функции НСК

	Что должны знать и уметь?			
	НКЗ	НРК	ОРК	ПС
<b>РТК</b>		Утверждение НРК		
<b>МТЗСН РК</b>	Внесение изменений в НКЗ Разработка НКЗ Контроль качества НКЗ Обучение и продвижение использования НКЗ	Разработка НРК Внесение изменений в НРК	Разработка и согласование методики ОРК	Разработка и утверждение методики разработки и оформления ПС Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС Согласование ПС на гос. услуги
<b>НПП</b>	Согласование НКЗ		Согласование методики ОРК Ведение реестра ОРК	Разработка и утверждение правил утверждения ПС Утверждение ПС (кроме гос. услуг) Ведение реестра ПС Инициирование изменений в ПС
<b>Объединения работодателей</b>			Разработка ОРК Инициирование и внесение изменений в ОРК	Инициирование и внесение изменений в ПС Разработка ПС Согласование ПС

<b>Отраслевые гос. органы (ГО)</b>	Утверждение НКЗ (МИР)		Разработка ОРК Инициирование изменений в ОРК	Инициирование и внесение изменений в ПС Разработка ПС Утверждение ПС на гос. услуги
<b>Отраслевые комиссии/советы при ГО</b>			Согласование и утверждение ОРК Внесение изменений в ОРК	Согласование ПС
<b>МОН РК</b>		Разработка и утверждение НРК	Согласование методики ОРК	
<b>ВУЗы</b>				Инициирование и внесение изменений в ПС Разработка ПС
<b>Колледжи</b>				Инициирование и внесение изменений в ПС Разработка ПС
<b>Профсоюзы</b>	Инициирование и внесение изменений		Согласование проектов ОРК	

#### Чему и как учить?

##### ОП

<b>МОН РК</b>	Разработка и утверждение методики ОП Утверждение ОП (ТиПО) Ведение реестра ОП Обучение и продвижение использования ОП Контроль качества ОП
<b>Касипкор</b>	Разработка ОП (ТиПО)
<b>ВУЗы</b>	Разработка и утверждение ОП (ВО)

#### Как признавать/присваивать квалификацию?

	КС	КП	Аттестация ЦС и признание/присвоение квалификации
<b>НПП</b>			Разработка и утверждение методики признания/присвоения квалификации в ЦС при НПП Контроль качества ЦС при НПП Ведение реестра ЦС при НПП Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при НПП
<b>Отраслевые гос. органы (ГО)</b>	Разработка и утверждение требований к регулируемым профессиям Инициирование и внесение изменений в требования к регулируемым профессиям	Утверждение КП по регулируемым профессиям Инициирование изменений в КП по регулируемым профессиям	

Центры сертификации при НПП	Разработка и утверждение требований к нерегулируемым профессиям Инициирование и внесение изменений в требования к нерегулируемым профессиям	Разработка и утверждение КП по нерегулируемым профессиям Инициирование и внесение изменений в КП по нерегулируемым профессиям	Присвоение квалификации по нерегулируемым профессиям
Центры сертификации при организациях образования и работодателях	Разработка и утверждение требований к нерегулируемым профессиям Инициирование и внесение изменений в требования к нерегулируемым профессиям	Разработка и утверждение КП по нерегулируемым профессиям Инициирование и внесение изменений в КП по нерегулируемым профессиям	
Центры сертификации при ГО		Разработка КП к регул. профессиям Внесение изменений в КП к регул. профессиям	Присвоение квалификации по регул. профессиям
МИО			Признание внешних (международных) квалификаций

### 6.3 История развития национальной системы квалификаций в Казахстане<sup>138</sup>

В реализацию постановления Правительства РК от 23 июля 2012 года № 961 «О мерах по реализации поручений Главы государства, данных в статье «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» в Казахстане начато формирование и внедрение НСК.

Законом Республики Казахстан от 17 февраля 2012 года № 566-IV «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК)» внесены изменения и дополнения в ТК РК. Законодательно закреплены такие понятия, как национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты (статья 117 ТК РК).

Были разработаны План поэтапной разработки и внедрения НСК (постановление Правительства РК от 20.06.2013 г. № 616, Правила по разработке и утверждению профессиональных стандартов (далее - ПС), национальная рамка квалификаций, методика по разработке ПС и отраслевых рамок квалификаций, при МТСЗН сформирован Координационный совет по развитию Национальной системы квалификаций РК (представители республиканских профсоюзных организаций, государственные органы, НПП, ассоциации работодателей).

<sup>138</sup> ЕУ: Первоначальный отчет в рамках контракта №: KZSJ-1.3/CS-01-SSS «Диагностика и совершенствование Национальной системы квалификации Республики Казахстан», 2018

## Стратегические документы, включающие информацию по развитию Национальной системы квалификаций и подготовке кадров:<sup>139</sup>

1. Статья Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» от 2012 года.
2. Статья Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» от 12 апреля 2017 года.
3. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» от 10 января 2018 года.

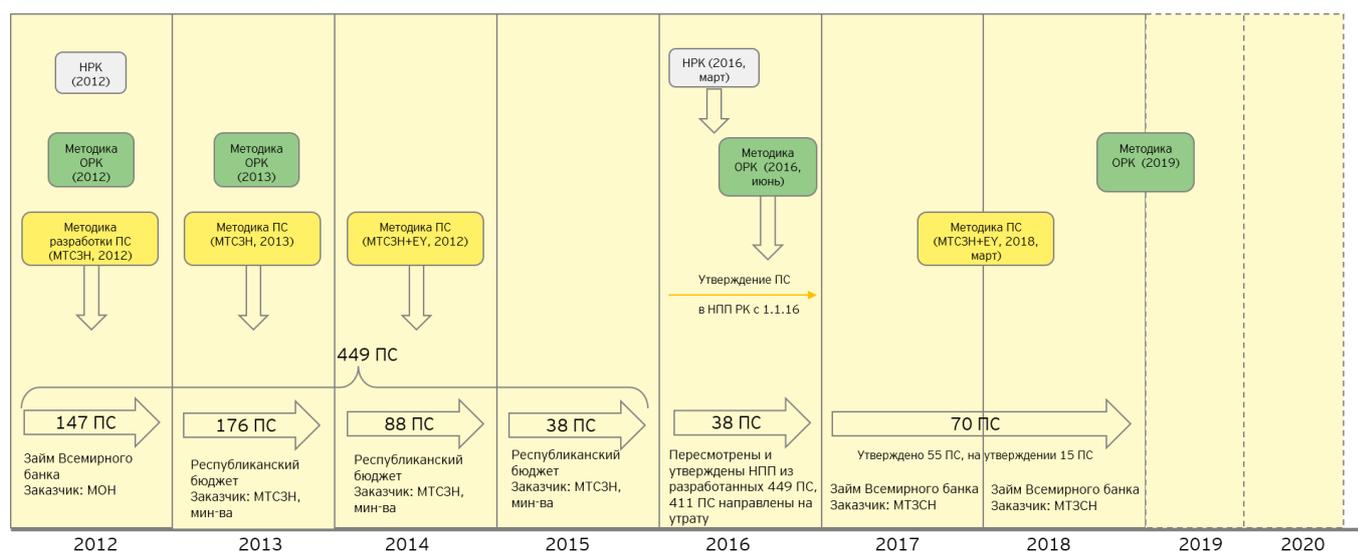


Рисунок 23. Развитие системы квалификаций в Республике Казахстан

В процессе создания и становления НСК в Казахстане можно выделить следующие три этапа, различных по инициаторам, заказу, координаторам, источникам и механизмам финансирования: первый – 2012 г., второй – 2013-15 годы, третий – 2016-настоящее время.

Этапы создания Национальной системы квалификаций в Республике Казахстан.

<sup>139</sup> ЕУ Первоначальный отчет в рамках контракта №: KZSJ-1.3/CS-01-SSS : «Диагностика и совершенствование Национальной системы квалификации Республики Казахстан», 2018

1 этап	2 этап	3 этап
2012	2013-15	2016-настоящее время
<b>Заказчики, координаторы, финансирование:</b>		
МОН РК, ГУП МОН РК, займ Всемирного банка <i>Утверждение ПС:</i> МТСЗН, Министерство юстиции РК	МТСЗН РК, отраслевые министерства, республиканский бюджет <i>Утверждение ПС:</i> МТСЗН, Министерство юстиции РК	МТСЗН РК, ГУП, займ Всемирного банка <i>Утверждение ПС:</i> НПП, отраслевые министерства
<b>Особенности:</b>		
1. МОН РК определил разработку ПС на основе квалификаций классификатора ТиПО. 2. Содержание методик разработки ПС и ОРК сведено до порядка оформления. 3. Разработка ОРК, ПС и на их основе образовательных программ (дополнительно).	1. Ориентация только на разработку ОРК и ПС без их использования. 2. Закрытая процедура определения областей деятельности и перечня профессий для разработки ПС. 3. Участие в качестве разработчиков индивидуальных предпринимателей. 4. Сначала сформирован план финансирования по отраслям и количеству ПС, затем выбор отраслей, профессий	1. Ориентация использования ПС только для учреждений образования, а не в отраслях как переход от ЕТКС и др. 2. Лоты конкурсов на разработку ПС включают профессии разных отраслей. 3. Отсутствует информационная доступность по вопросам разработки ПС 4. Появление инициативных ПС.

### 6.3.1 1 этап (2012 год)

Научно-методическим обеспечением становления НСК с сентября 2012 года стал проект «Модернизация ТиПО» по соглашению о займе между Правительством РК и Международным Банком Реконструкций и Развития в рамках компонента 1 «Профессиональные стандарты и оценка ТиПО».

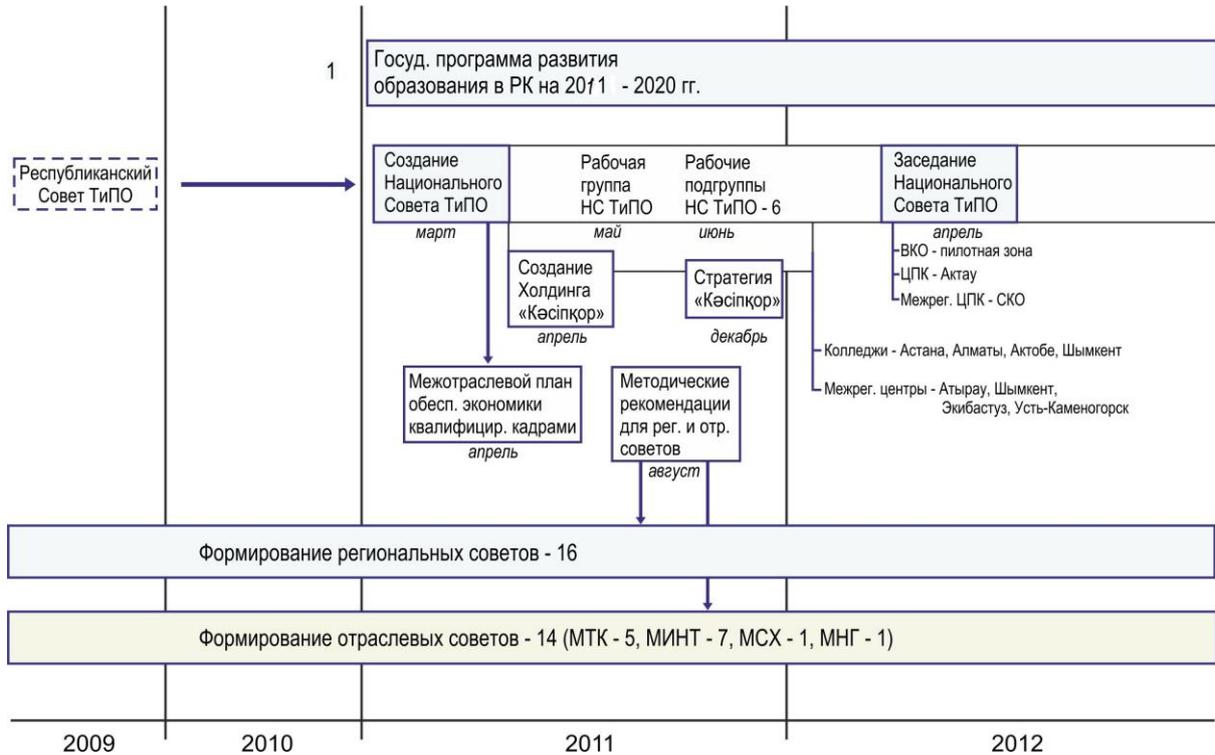


Рисунок 24. Основные мероприятия становления НСК в РК

При каждом отраслевом министерстве РК были созданы отраслевые советы по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров, которые являлись консультативно-совещательными органами и координировали работу по обеспечению отрасли экономики квалифицированными кадрами.

Становление НСК страны происходило в рамках проекта Министерства образования и науки Республики Казахстан «Модернизация ТиПО».

Была разработана и утверждена национальная рамка квалификаций. Были разработаны отраслевых рамок квалификаций и профессиональные стандарты по специальностям ТиПО с согласованием в отраслевым министерствах, утверждением в МТСЗН и регистрацией в Министерстве юстиции Республики Казахстан с дальнейшим размещением в информационно-правовой системе нормативных актов РК.

Хочется отметить, что это был первый опыт и шаги Республики Казахстан в зарождении национальной системы квалификаций. Все элементы были разработаны в рамках проекта МОН «Модернизация ТиПО». Профессиональные стандарты были разработаны на 2-4 уровни НРК в соответствии со специальностями Классификатора профессий и специальностей технического и профессионального образования. На основе 147 профессиональных стандарта были впервые в системе ТиПО разработаны 147 модульные образовательные программы.

В таблице кратко изложена **схема разработки и утверждения элементов НСК, результаты реализации 1 этапа создания НСК**

	1 этап НСК (2012)
<p><b>Схема разработки и утверждения элементов НСК</b></p>	
<p><b>В рамках проекта/ программы</b></p>	<p>Соглашение о займе (Проект модернизации ТиПО) между РК и МБРР, 24 ноября, 2010 (Закон РК от 2 июля 2011 года № 450-IV <a href="http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000450">http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000450</a>)</p> <p>Компонент 1: Профессиональные стандарты и оценка ТиПО Компонент 2: Модернизация управления и финансирования ТиПО Компонент 3: Усиление потенциала учебных заведений ТиПО</p>
<p><b>Основные документы</b></p>	<p>Операционное руководство проекта План-график реализации мероприятий проекта План финансирования по контрактам. Планирование внутри контрактов.</p>
<p><b>Результаты (кратко)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Первый опыт страны в разработке ПС и модульных ОП на основе ПС;</li> <li>✓ Были достигнуты целевые показатели – количество разработанных ОРК, ПС, ОП;</li> <li>✓ Реализация была организована последовательно: вначале разрабатывались методики, проекты ОРК, проекты ПС, а затем проекты ОП;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Профессии для разработки ПС выбирались МОН РК из Классификатора специальностей ТиПО;</li> <li>✓ Функции и роли выполнялись существующими структурами, без создания новых;</li> <li>✓ Затруднения во взаимодействии МОН РК и МТСЗН РК предопределили 3 варианта методики разработки ОРК и ПС. Разработчики ПС вынуждены были многократно переделывать ПС по обновленным методикам;</li> <li>✓ Работодатели имели возможность познакомиться с содержанием разработок на этапе экспертизы и заседаниях отраслевых советов при министерствах;</li> <li>✓ При разработке ПС не всегда привлекались представители предприятий;</li> <li>✓ Экспертиза содержания разработок опиралась на фактических представителей отраслей;</li> <li>✓ Реализовывалась стратегия «первых, пробных шагов»;</li> <li>✓ Повышенный контроль календарного планирования и отчетности внутри контрактов;</li> <li>✓ Недостаточно качественные по содержанию разработки проекты (ОРК и ПС) после регистрации в Министерстве юстиции имели статус нормативных правовых актов</li> <li>✓ Было утверждено 20 ОРК и разработано 147 профессиональных стандартов.</li> </ul>
--	--

### **Выводы:**

В рамках проекта был сформирован и накоплен первый опыт страны в создании системы и разработке элементов Национальной системы квалификаций: была разработана первая Национальная рамка квалификаций (2012 год), отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, модульные образовательные программы на основе профессиональных стандартов.

Однако, в стране на тот момент отсутствует пул экспертов Национальной системы квалификаций РК. В связи с этим, не было единого понимания со стороны отраслевых государственных органов по вопросам разработки и утверждения разработанных документов, «новой» терминологии (квалификация, отраслевая рамка квалификаций, профессиональный стандарт). Было разработано 147 профессиональных стандарта и 147 образовательные программы на специальности ТиПО (2-4 уровни НРК), а не на вид деятельности.

### 6.3.2 2 этап (2013 - 2015)

В июне 2013 г. Правительством Казахстана был принят План поэтапной разработки национальной системы квалификаций до 2015 г (от 18 июня 2013 года № 616). В стране начался второй этап становления национальной системы квалификаций. Основным координатором было МТСЗН РК совместно с отраслевыми министерствами.

Было продолжена разработка профессиональных стандартов. Перечень профессиональных стандартов, необходимых к разработке формировался МТСЗН на основе запросов от отраслевых министерств. Профессиональные стандарты стали разрабатываться на вид деятельности и/или профессию. Отраслевые министерства согласовывали проекты профессиональных стандартов, утверждением согласованных проектов занимался МТСЗН и регистрация профессиональных стандартов проходила в министерстве юстиции с размещением в Информационно-правовой системе «Адилет».

Ниже кратко изложена **схема разработки и утверждения, краткие результаты реализации 2 этапа создания НСК.**

2 этап НСК (2013 - 15)	
<p><b>Схема разработки и утверждения элементов НСК</b></p>	
<p><b>В рамках проекта/ программы</b></p>	<p>План поэтапной разработки НСК на 2012-2015 годы ( Постановление Правительства РК от 13 июля 2014 года № 616, <a href="http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000616">http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000616</a>)          Координационный совет по развитию НСК при МЗСР РК (Приказ МЗСР РК от 15 октября 2014 года);          Правила использования средств на разработку ПС на 2013, 2014, 2015 гг.</p>

<b>Основные документы</b>	-
<b>Результаты (кратко)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Заказчиками на ПС (отрасли, профессии) были отраслевые министерства под координацией МТСЗН РК.</li> <li>✓ Реализовано отраслевое финансирование разработки ПС.</li> <li>✓ Ответственность за содержание ПС и ОРК не была обозначена и не закреплена за участниками, что определило недостаточное качество разработок.</li> <li>✓ Экспертиза выполнялась без оплаты представителям предприятий, отраслей.</li> <li>✓ Отсутствовал согласованный подход, цели, ожидаемые результаты разработки ПС как по отраслям, так и в целом.</li> <li>✓ Недостаточный уровень компетенций отдельных участников отраслевых советов по согласованию проектов ПС и ОРК.</li> <li>✓ Отсутствие сводной информации, аналитики по текущим и конечным результатам.</li> <li>✓ План поэтапной разработки НСК (4 раздела, 11 мероприятий) не был обеспечен организационными условиями для реализации.</li> <li>✓ Разработка 1 ПС затягивалась на 1-2 года из-за изменений методик и процедур МТСЗН и Министерства юстиции.</li> <li>✓ Отсутствовала координация совместной работы разработчиков и ответственных представителей министерств.</li> </ul>

**Выводы:**

В рамках реализации второго этапа было разработано 32 отраслевые рамки квалификаций, 302 профессиональных стандарта (2-4 или 6-8 уровни квалификаций). Профессиональные стандарты были разработаны на специальности или виды профессиональной деятельности.

Были внесены изменения в Трудовой Кодекс РК<sup>140</sup> о разработке и утверждении элементов НСК РК разработаны методические рекомендации по разработке отраслевых рамок квалификаций (2013 год), правила разработки профессиональных стандартов<sup>141</sup>.

<sup>140</sup> О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам деятельности профессиональных союзов и регулирования трудовых отношений, ЗРК от 27 июня 2014 года № 212 – V ЗРК, <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000212>

<sup>141</sup> Информационно-правовая система нормативно-правовых актов Республики Казахстан  
<http://adilet.zan.kz/rus/search/docs/fulltext=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0+%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B8%2C+%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F++%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85+%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%B2+>

Однако, не все разработанные профессиональные стандарты прошли процедуру согласования и утверждения в Министерстве юстиции РК. В связи с изменением правил разработки и утверждения профессиональных стандартов в 2013 и 2014 годах многим разработчикам пришлось перерабатывать проекты профессиональных стандартов в соответствии с утвержденными правилами. Проводилось обучение экспертов по процедуре разработки профессиональных стандартов для создания пула экспертов, тем не менее пул экспертов в стране не был сформирован.

### **6.3.3 3 этап (2016 – настоящее время)**

В 2016 году с принятием нового Трудового кодекса РК и передачей функции по разработке и утверждению ПС ассоциациям работодателей и НПП РК «Атамекен», а также утверждением обновленных правил разработки, замены и пересмотра профессиональных стандартов (Приказ МТСЗН РК от 28 декабря 2015 года №1035) все утвержденные профстандарты были поставлены на утрату.

С 2016 года в стране начинается третий этап развития НСК в стране, который начат с реализации проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» за счет средств займа Международного Банка реконструкции и развития, администратором проекта является Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

В рамках проекта планируется совершенствование системы квалификаций. В рамках проекта предусмотрена разработка ОРК, ПС, ОП и методологической поддержки по системе квалификаций.

В 2017 – 2018 годах были обновлены методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов, образовательных программ. В 2018 году были разработаны 70 ПС, в 2019 году планируется разработка 480 ПС с утверждением в 2020 году в НПП «Атамекен». Также в 2018 году были разработаны 70 образовательных программ для организаций ТиПО и высших учебных заведений.

Предлагается в рамках проекта разработать и/или обновить все недостающие правила и рекомендации по разработке элементов НСК, особенно касающееся системы сертификации и признания квалификаций.

Ниже кратко изложена **схема разработки и утверждения, краткие результаты реализации 3 этапа создания НСК.**

<p><b>Схема разработки и утверждения элементов НСК</b></p>	<p><b>3 этап НСК (2016)</b></p>
<p><b>В рамках проекта/ программы</b></p>	<p>Соглашение о займе (Проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест») между РК и МБРР, № 8490-кз от 20 июля 2015 г. (Закон РК от 5 февраля 2016 года № 451-V <a href="http://www.enbek.gov.kz/ru/node/337575">http://www.enbek.gov.kz/ru/node/337575</a>)</p> <p>Компонент 1: Формирование основы для Национальной системы квалификаций Компонент 2: Усовершенствование навыков для повышения результатов в области занятости и производительности Компонент 3: Управление проектом: мониторинг и оценка</p>
<p><b>Основные документы</b></p>	<p>Операционное руководство по реализации проекта. План-график реализации мероприятий проекта. План финансирования по контрактам</p>
<p><b>Результаты (кратко)</b></p>	<p>Цели Проекта - улучшение результатов в области занятости и трудовых навыков целевых бенефициаров и повышение актуальности программ подготовки и обучения в учреждениях ТипО и ВУЗов.<sup>142</sup> ✓ Финансирование компонента по НСК составляет 15 % от всего проекта</p>

<sup>142</sup> Проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест», 2019  
URL: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/337575>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ В плане заложен охват всего жизненного цикла квалификаций, но разными исполнителями-разработчиками, пользователями</li> <li>✓ Условное определение необходимости 550 ПС не связано с реальным заказом отраслей</li> <li>✓ Очередность, последовательность при объявлении тендеров, заключении контрактов реализуется не в соответствии с логикой цикла квалификаций</li> <li>✓ Опора на отечественных разработчиков</li> <li>✓ Не учтено использование ПС самими предприятиями для обновления внутренних регламентов</li> <li>✓ Обособленная реализация контрактов, без учета других</li> <li>✓ Недостаточная степень использования международных обзоров НСК для разработки качественных продуктов</li> </ul>
--	---

#### **Выводы:**

В настоящее время проект еще реализуется и окончательные результаты будут известны во второй половине 2020 года, тем не менее уже сейчас можно сформулировать некоторые промежуточные выводы по развитию НСК РК.

При утверждении разработанных профессиональных стандартов разработчику необходимо получить экспертное заключение (рецензию) на разработанный ПС, однако в настоящий момент в стране отсутствует единый реестр экспертов при НПП «Атамекен». В связи с этим, происходит формальное получение экспертных заключений по запросу НПП «Атамекен».

В проекте не учтено содействие и поддержка инициативных разработок ПС. Разработка профессиональных стандартов на виды деятельности должна опираться на сводный анализ разработанных ПС во избежание дублирования ПС.

Необходимо соблюдать последовательность в разработке методик, затем проектов ОРК, ПС и так далее.

## **6.4 Что уже сделано для построения Национальной системы квалификаций в Казахстане**

### **6.4.1 Что должны знать и уметь?**

С 2012 года по январь 2019 год в рамках развития НСК по элементам НРК –ОРК – ПС в Казахстане были выполнены следующие мероприятия (рисунок 21).

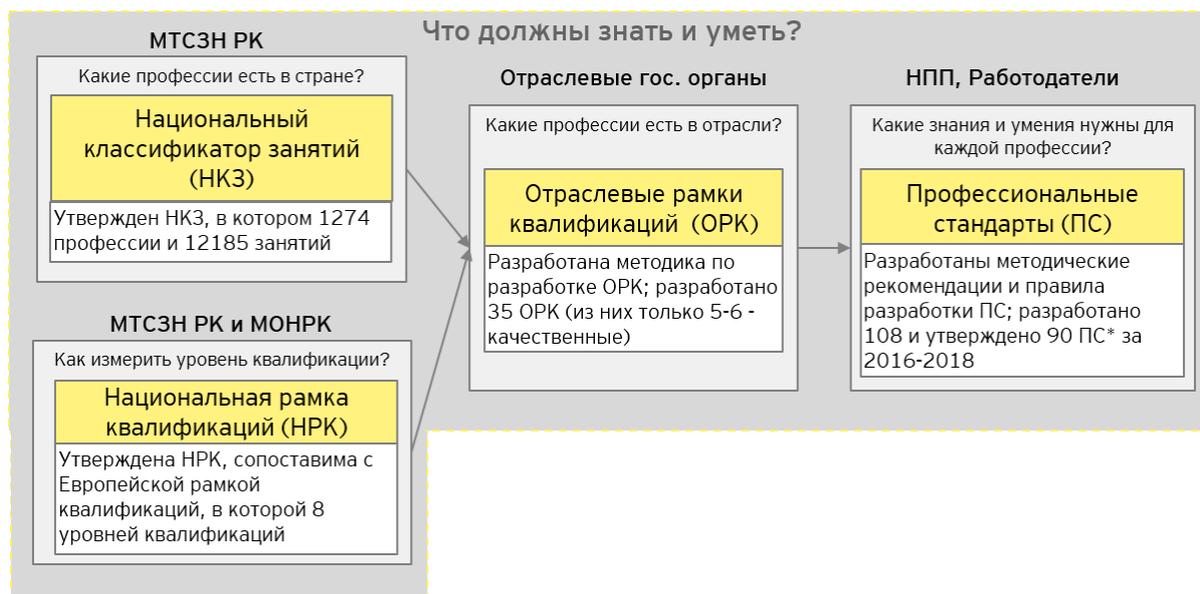


Рисунок 25. Краткие результаты, что сделано в НСК по НРК-ОРК-ПС

### *Статистика по отраслевым рамкам квалификаций<sup>143</sup>*

В Казахстане действуют 35 отраслевых рамок квалификаций по следующим видам экономической деятельности:

<b>Сфера деятельности</b>	<b>Количество ОРК</b>
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1
Горнодобывающая промышленность	3
Обрабатывающая промышленность	5
Электроэнергетика	1
Строительство	2
Оптовая и розничная торговля	1
Транспорт	5
Информация и связь	1
Финансовая и страховая деятельность	1
Операции с недвижимым имуществом	1
Профессиональная, научная и техническая деятельность	3
Туризм	1
Государственное управление и оборона	2
Образование	1
Здравоохранение и социальные услуги	2

<sup>143</sup> Анализ ЕУ

Искусство, развлечения и отдых	3
Водоснабжение	1
Услуги по проживанию и питанию	1

В рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» до 2020 года будут разработаны 38 отраслевых рамок квалификаций.<sup>144</sup>

### *Статистика по профессиональным стандартам<sup>145</sup>*

В Казахстане с периода формирования института профессиональных стандартов разработано **2 поколения ПС**:

#### *Первое поколение ПС:*

С 2012 года всего в Казахстане разработано 449 ПС, охватывающих все приоритетные отрасли экономики, а также - 1686 профессий рабочих, 369 должностей служащих (всего – 2055).<sup>146</sup>

Год	Количество разработанных ПС
2012	147 ПС (МОН РК за счет финансирования Международного Банка Реконструкции и Развития) по ТипО содержащих уровни квалификаций с 1 по 4 (базирующихся на первых 4-х уровнях компетенций НРК);
2013	176 ПС (14 ПС – государственные органы за счет республиканского бюджета)
2014	88 ПС (7 госорганами за счет РБ)
2015	38 ПС (6 госорганами за счет РБ)

#### *Второе поколение ПС:*

В 2016 году было пересмотрено и утверждено 38 инициативно разработанных ПС государственными органами и бизнесом.

Текущий статус по ПС:

В рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» в 2018 году разработано 70 проектов ПС по 15 направлениям развития приоритетов экономики страны, определенными НПП и ассоциациями работодателей, из них на 31 января 2019 года было утверждено 60 профессиональных стандарта.

В рамках подкомпонета 1.1. «Совершенствование профессиональных стандартов, включая процессы пересмотра и

<sup>144</sup> Справка по Национальной системе квалификаций: справка подготовлена ГУП для МТСЗН РК, 2018

<sup>145</sup> Справка по Национальной системе квалификаций: справка подготовлена ГУП для МТСЗН РК, 2018

<sup>146</sup> С принятием нового Трудового кодекса РК и передачей функции по разработке и утверждению ПС ассоциациям работодателей и НПП: все 449 ПС утратили силу, 2016

согласования» планируется разработать и утвердить еще 480 профессиональных стандартов до середины 2020 года.

Дополнительно в рамках проекта Министерства здравоохранения РК в 2019 – 2020 годах будут разработаны 64 профессиональных стандарта для здравоохранения.

Сфера деятельности	Количество ПС
Пищевая промышленность	3
Легкая промышленность	3
Металлообработка и машиностроение	4
Геологоразведка	1
Производство химикатов для промышленности	3
Транспорт и логистика	9
Сельское хозяйство	15
Горно-металлургический и горнопромышленный комплекс	3
Нефтегазовый комплекс	3
Цифровые технологии	6
Сфера услуг	7
Здравоохранение	3
Электрооборудование	4
Строительство	5
Социально - трудовая и образование	1

#### 6.4.2 Чему и как учить?

В рамках развития НСК по элементу образовательные программы, в Казахстане были выполнены следующие мероприятия (рисунок 21).

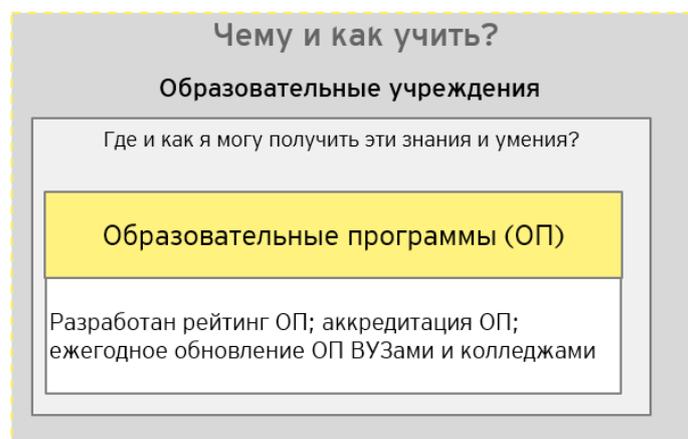


Рисунок 26. Краткие результаты что сделано по ОП

### **Статистика по ОП, УП<sup>147</sup>**

В 2012-2015 на основе 449 профессиональных стандартов обновлены образовательные программы:

- 147 образовательных программ по ТиПО, содержащих уровни квалификаций с 1 по 4 (базирующихся на первых 4-х уровнях компетенций НРК);
- 253 образовательных программ по высшему и послевузовскому образованию на основе ПС по 8 научным направлениям (социальные науки; экономика и бизнес; образование; сельскохозяйственные науки; технические науки и технологии; право; услуги; ветеринария).

С января 2016 года обновлены образовательные программы:

- **по высшему и послевузовскому образованию:** из утвержденных НПП 29 ПС в обновление ОП принято 23 ПС, содержащие описание умений, навыков и знаний по уровням высшего и послевузовского образования.
- **по ТиПО:** в настоящее время по 246 специальностям разработаны модульные программы, на основе требований WorldSkills<sup>148</sup> и 27 профессиональных стандартов, утвержденных НПП.

Содержание программ и ожидаемые компетенции согласованы с работодателями.

В рамках Проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» разработано 70 образовательных программ с учетом профессиональных стандартов, 30 образовательных программ для технического и профессионального образования и 40 образовательных программ для высшего образования.

Образовательные программы на основе профессиональных стандартов:

<b>Сфера деятельности</b>	<b>Количество ОП для ТиПО (147+30)</b>	<b>Количество ОП для ВО (40)</b>
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	9	1
Горнодобывающая промышленность	18	3
Обрабатывающая промышленность	52	6
Электроэнергетика	30	1
Строительство	22	1
Оптовая и розничная торговля	7	

<sup>147</sup> Информация по ОП предоставлена ГУП «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» МТСЗН РК

<sup>148</sup> <https://www.worldskills.org/skills/>

Транспорт	10	1
Информация и связь	15	16
Профессиональная, научная и техническая деятельность	2	8
Услуги по проживанию и питанию	2	
Государственное управление и оборона	1	1
Образование	7	2
Водоснабжение	2	

Образовательные программы разработаны в соответствии с Руководством по разработке образовательных программ в контексте Национальной рамки квалификаций и потребностей рынка труда (далее - Руководство), разработанной Компанией GDSI Limited в рамках Контракта №KZSJ-1.2/CS-01-CQS, и одобренной МОН РК для разработки ОП в рамках Проекта.

Новизна данного Руководства заключается в инновационной методологии разработки образовательных программ с учетом потребностей рынка труда, которая выражается в:

- ▶ комплексном подходе к разработке образовательных программ, охватывающем четыре этапа от начала проектирования до оценки их качества;
- ▶ содержательном характере всех этапов с пошаговым алгоритмом разработки образовательных программ;
- ▶ трансформации профессиональных компетенций из профессиональных стандартов и стандартов квалификаций в результаты обучения ОП;
- ▶ обосновании интегрированности образовательных программ между уровнями (ТиПО, ПО, ВО И ПВО) на основе использования дескрипторов уровней профессионального образования и квалификаций, представленных в НРК, ОРК, ПС и Дублинских дескрипторах;
- ▶ использовании академических кредитов в качестве инструмента признания результатов обучения и квалификации на основе их перезачета/накопления, а также обеспечения преемственности образовательных программ.

### 6.4.3 Как признавать/присваивать квалификацию?

Как подтвердить свой уровень квалификации? Что нужно для подтверждения? Что сделать, чтобы подтвердить? Как обеспечить качество?		
<b>Квалификационные стандарты (КС)</b>	<b>Квалификационные программы (КП)</b>	<b>Аттестация центров квалификаций (ЦК)</b>
Действуют требования на отдельные профессии	Наличие опыта по разработке КП, а также сами КП	Действуют разные требования к ЦК при гос. органах и к ЦК при НПП; 34 ЦК при НПП и 415 ЦК при гос. органах

**Как признавать/присваивать квалификацию?**

Рисунок 27. Краткие результаты что сделано по НСК по признанию/присвоению квалификаций

На начало 2019 года в Казахстане разработаны и используются требования к присвоению и признанию квалификаций на отдельные профессии<sup>149</sup>. Также, существуют квалификационные программы на часть профессий.

В рамках контроля качества аттестации центров сертификации разработаны разрозненные требования к центрам сертификации при государственных органах и Национальной палаты предпринимателей «Атамекен»<sup>150</sup>.

Необходимо отметить, что до июля 2018 года в Казахстане признавалось только формальное образование. В июле 2018 года были утверждены изменения в Закон об образовании, где впервые в Казахстане было введено понятие неформального образования. В статье 5 Закона РК «Об образовании» указано, что уполномоченный орган в области образования разрабатывает и утверждает правила признания результатов обучения, полученных взрослыми через неформальное образование, предоставляемое организациями, внесенными в перечень признанных организаций, предоставляющих неформальное образование. В основном, предлагается взрослым получение дополнительного объема знаний и навыков через неформальное образование.

В октябре 2018 года в Казахстане министерством образования и науки РК было утверждены правила признания результатов обучения,

<sup>149</sup> <http://kds.miid.gov.kz/ru/kategorii/reestry-sfery-stroitelstva-i-zhkh?page=1>

<sup>150</sup> <http://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

полученных взрослыми через неформальное образование, предоставляемое организациями, внесенными в перечень признанных организаций, предоставляющих неформальное образование (Приказ министра образования и науки РК от 23 октября 2018 года №17588) и правила признания организаций, предоставляющих неформальное образование, и формирования перечня признанных организаций, предоставляющих неформальное образование (Приказ министра образования и науки РК от 23 октября 2018 года №17591).

На январь 2019 года перечень признанных организаций, предоставляющих неформальное образование не сформирован и не утвержден. Не разработан механизм признания результатов обучения и выдачи на их основе документа об образовании.

## **6.5 Текущие проблемы Национальной системы квалификаций в Казахстане**

На основе анализа результатов этапов развития и текущей ситуации НСК, результатов круглых столов с основными участниками НСК (НПП «Атамекен», отраслевые ассоциации и тд) можно сформулировать существующие проблемы в каждом элементе НСК:

- ▶ Нет гибкого механизма внесения изменений (например, внесение новых профессий) в национальный классификатор занятий на регулярной основе;
- ▶ Нет признания НРК РК с рамками квалификаций стран ЕАЭС и Европы;
- ▶ Ни у одной отрасли нет точного количества профессии в каждой отрасли, из-за этого трудности в определении количества необходимых к разработке профессиональных стандартов;
- ▶ Не сформирован пул экспертов – разработчиков по каждому элементу НСК;
- ▶ Не разработан механизм контроля качества разрабатываемых элементов НСК;
- ▶ Не введено понятие «квалификационный стандарт» и правил его разработки и утверждения;
- ▶ Нет единого реестра всех элементов НСК;
- ▶ Нет четкого взаимодействия, координации деятельности и информированности о результатах деятельности в области развития квалификаций между всеми участниками НСК.

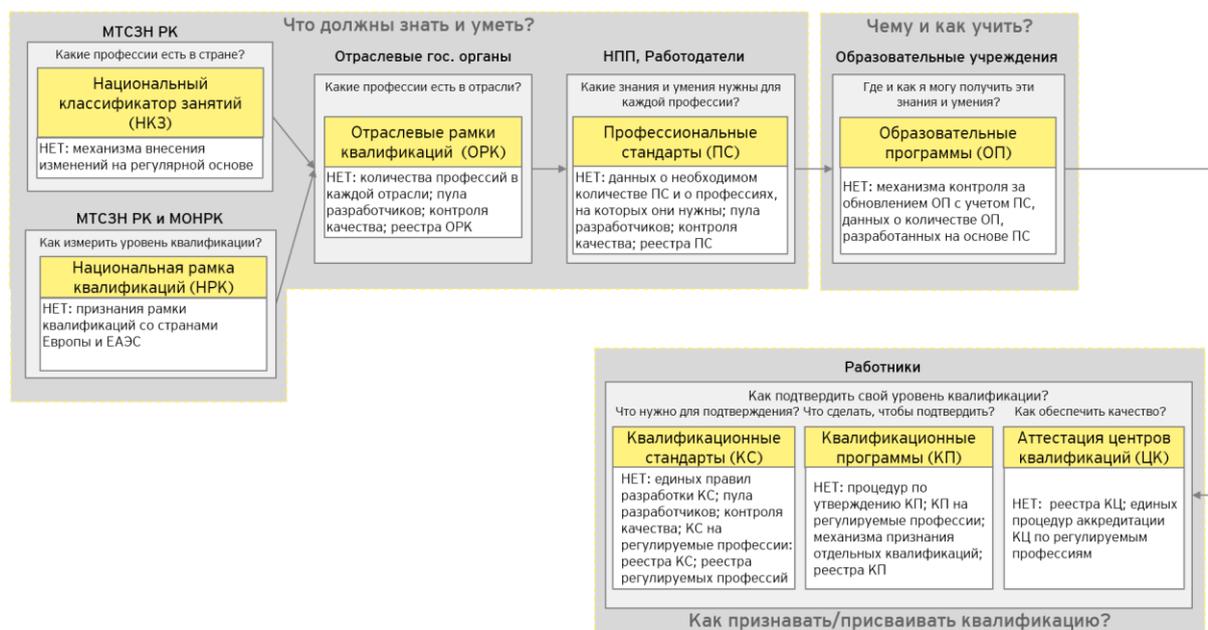


Рисунок 28. Текущие проблемы элементов НСК РК

Проблемы в разрезе элементов НСК представлены выше, но в целом все проблемы НСК в Казахстане можно разделить на 3 блока:

1. Процессы и механизмы взаимодействия между участниками Национальной Системы Квалификаций;
2. Устойчивый диалог между участниками НСК;
3. Нормативная база, методологии и инструменты.

### 6.5.1 Процессы и механизмы взаимодействия между участниками Национальной системы квалификаций

Процессы и механизмы взаимодействия между участниками НСК четко не закреплены в НПА, также отдельный функционал по развитию и поддержке НСК не прописан и не выполняется. В связи с этой проблемой и отсутствием межведомственного центра принятия решений по вопросам НСК и контроля их исполнения, возникают определенные проблемы.

Во-первых, затягиваются решения по разработке и согласованию, и утверждению элементов НСК. В определенных случаях разработка профессионального стандарта занимает от 3 до 4 месяцев, в то время как согласование и утверждение этого ПС может занять от полугода до девяти месяцев. Это происходит в связи с тем, что разработчику необходимо получить рецензию от отраслевого государственного органа, в котором не определено постоянное ответственное лицо за согласование ПС. Также, в связи с нехваткой кадров в НПП «Атамекен» утверждение ПС затягивается на значительный период.

Во-вторых, на настоящий момент вовлечение отраслей в НСК недостаточно для успешного функционирования системы, также

отсутствует единый ответственный представитель от отрасли по вопросам НСК.

В-третьих, контроль исполнения работ во всей системе НСК осуществляется разными органами и не в полной мере.

### **6.5.2 Устойчивый диалог между участниками Национальной системы квалификаций**

Одной из главных причин неэффективного функционирования системы квалификаций в Казахстане является отсутствие устойчивого диалога между участниками Национальной системы квалификаций

Во-первых, контроль качества разработанных/пересмотренных элементов осуществляется частично и не всегда качественно. Органы, предоставляющие рецензию на разработанные элементы не владеют методикой разработки данных элементов. Также, нет контроля качества при присвоении/признании квалификаций как со стороны государства, так и со стороны рынка труда, отсутствует механизм присвоения квалификации при неформальном образовании.

Во-вторых, нет определенного и единого органа, который проводит продвижение использования НСК в массы. То есть, работники и работодатели не понимают её преимуществ и как результат - не доверяют НСК.

В-третьих, взаимосвязь развития НСК в Казахстане с прогнозами развития рынка труда не представлена. Определение векторов для разработки элементов НСК проходит с помощью проведения верхнеуровневого опроса работодателей и сбора инициатив от разработчиков. То есть, элементы НСК не всегда разрабатываются по приоритетным профессиям и отраслям. Вследствие чего, разработанные элементы не используются вовсе.

В-четвертых, в Казахстане отсутствует достаточный пул экспертов по разработке элементов НСК. Несмотря на то, что обучение по разработке ОРК и ПС проводилось в 2017-2018 годах в рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест», этого оказалось недостаточным для создания пула экспертов. Дополнительно, как было уже сказано, НПП «Атамекен», как представитель бизнеса, утверждающий профессиональные стандарты (согласно Трудовому Кодексу РК) не имеет достаточно кадров для работы по НСК.

### **6.5.3 Нормативная база, методологии и инструменты**

Учитывая, что развитие Национальной системы квалификаций в Казахстане берет своё начало с 2012 года, не вся нормативная база, методологии и инструменты полностью разработаны и это является одной из главных проблем в функционировании НСК.

Во-первых, отсутствует понимание и знание об основных участниках системы квалификаций, их ролей в развитии и внедрении системы квалификаций. Функционал участников НСК описан в разных нормативно-правовых актах, на настоящий момент возникают ситуации, когда участники не могут определить ответственного стейкхолдера за тот или иной элемент НСК, в таких случаях каждый стейкхолдер пытается передать ответственность другому.

Во-вторых, нормативная база и методики разработаны только для части элементов НСК. Все нормативные и методологические материалы представлены в разных источниках, отсутствует единый реестр данных по элементам НСК. Также, в связи с отсутствием перечня профессий в разрезе отраслей и полного реестра профессиональных стандартов, отсутствует понимание количества профессий и профессиональных стандартов для каждой отрасли.

В-третьих, одним из важных факторов успешного развития НСК является связь между образовательными программами и профессиональными стандартами (требованиями работодателей) для того, чтобы образовательные учреждения готовили специалистов со знаниями, умениями и навыками, соответствующими требованиям работодателей. На текущий момент нет эффективного механизма включения требований работодателей в разработку образовательных программ, профессиональные стандарты используются при разработке только части образовательных программ.

В-четвертых, так как присвоение/признание квалификации проводится разными способами для регулируемых и нерегулируемых профессий, общие правила и требования к присвоению/признанию квалификаций отсутствуют. То есть нет единого стандарта оценки квалификаций. Также, в настоящий момент для присвоения/признания квалификации на базе предприятий используются ЕТКС и КС, которые не включают полную информацию по профессии. Планируется осуществление перехода от ЕТКС и КС к Национальной системе квалификаций, но на настоящий момент нормативная база или алгоритм по данному переходу не разработаны.

Формирование нормативной основы и мероприятий по годам:

### 2012

- ▶ Совместный приказ МОН РК, МТСЗН РК (уровень 1-4 НРК).
- ▶ Постановление Правительства РК 30.03.11, № 298 – Национальный совет по ТиПО (МОН РК, 1-4 НРК).
- ▶ МОН-проект Модернизация ТиПО (2012-2015 гг., займ Международного Банка Реконструкции и Развития) 147 ПС.
- ▶ Трудовой Кодекс РК изменения от 17.02.12, вкл. глава 10 -НСК (ст.138,138-6);
- ▶ Приказ МТСЗН РК 24.09.12, № 374-ө-м Об утверждении структуры и

Правил разработки ПС.
<b>2013</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Постановление Правительства 18.06.13, № 616 План разработки НСК (проект ЗРК «О профессиональных квалификациях»).</li> <li>▶ Приказы государственных органов по разработке ПС (ст.138-5 ТК РК).</li> <li>▶ Методика разработки ПС.</li> <li>▶ Правила использования средств на разработку 176 ПС (188,2 млн. тенге)</li> </ul>
<b>2014</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Трудовой Кодекс РК ст.-138-138-6 (НРК, ОРК, ПС, Оценка). Утверждение ПС МЗСР РК.</li> <li>▶ МОН РК-проект Модернизация ТиПО (2012-2015, займ Международного Банка Реконструкции и Развития) 147 ОП.</li> <li>▶ Координационный совет по развитию НСК при МЗСР РК (приказ № 478-ө-м от 15.10.14).</li> <li>▶ Методика разработки ПС.</li> <li>▶ Правила использования средств на разработку 244 ПС (256,2 млн. тенге)</li> </ul>
<b>2015</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Приказ МТСЗН РК 24.09.12, № 374-ө-м (утратил силу приказом МЗСР РК от 15.12.15 № 971).</li> <li>▶ Приказ МЗСР РК от 28.12.15 г. № 1035 (МЮ РК 31.12. 15 г. № 12739) - Об утверждении Правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС.</li> <li>▶ Правила использования средств на разработку 38 ПС (69,1 млн. тенге)</li> </ul>
<b>2016</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Трудовой Кодекс РК – ст.117- НСК (НРК, ОРК, ПС), утверждение ПС НПП.</li> <li>▶ МТСЗН РК проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» (2016-2020)</li> </ul>
<b>2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Межведомственная комиссия при заместителе Премьер-Министра РК (10.10.17 г. № 144-р) О развитии Программы продуктивной занятости и НСК.</li> <li>▶ Разработан Национальный классификатор занятости.</li> <li>▶ Разработка 70 ПС.</li> </ul>
<b>2018</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Национальный классификатор занятий введен с 01.01.18; Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов (утвержден МТСЗН РК).</li> <li>▶ Методические рекомендации по разработке отраслевых рамок квалификаций (проект).</li> <li>▶ Утверждение 70 профессиональных стандартов.</li> </ul>
<b>2019</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Разработка 480 ПС и 38 ОРК.</li> <li>▶ Использование утвержденных ПС.</li> </ul>

► Утверждение методических рекомендаций по разработке ОРК.

## 6.6 SWOT-анализ

На основе анализа о текущем состоянии НСК и ее элементов был проведен SWOT – анализ.

<p><b><u>Сильные стороны</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► государство заинтересовано в развитии системы квалификаций</li> <li>► частично наличие нормативно-правовых актов, регулирующих взаимодействие и развитие НСК</li> <li>► имеется опыт в разработке всех элементов НСК</li> </ul>	<p><b><u>Слабые стороны</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► нет взаимодействия между всеми вовлеченными участниками системы НСК</li> <li>► недостаточный уровень компетенций участников НСК – разработчиков, членов рабочих групп государственных органов</li> <li>► нет контроля качества за разработанными элементами НСК</li> <li>► нет единого центра контроля исполнения работ по всей системе НСК</li> <li>► не проводится разъяснительная и информационная работа среди работодателей и населения о необходимости и важности НСК</li> <li>► нет доверия к системе квалификаций и понимания ее преимуществ</li> <li>► отсутствие сводной информации и аналитического материала по текущему состоянию</li> <li>► не достаточно человеческих ресурсов для работы по НСК в НПП «Атамекен»</li> </ul>
<p><b><u>Возможности</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► в стране созданы необходимые условия для развития и совершенствования НСК</li> <li>► заинтересованность и участие отдельных отраслевых ассоциаций в процессе развития НСК</li> </ul>	<p><b><u>Угрозы</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► низкоквалифицированная рабочая сила в стране</li> <li>► привлечение иностранной рабочей силы более высокой квалификации</li> <li>► нет единого органа, ответственного за координацию</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ есть поддержка и понимание от Национальной палаты предпринимателей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>и мониторинг развития НСК в стране</li> <li>▶ нет взаимосвязи системы квалификаций с прогнозированием рынка труда</li> </ul>
--	---

## 6.7 Актуальность и применимость международного опыта в Казахстане

В рамках применения зарубежной практики развития Национальной системы квалификаций предлагается рассмотреть рекомендации в двух ракурсах: с одной стороны, для совершенствования структуры управления Национальной системы квалификаций, с другой стороны, для развития национальной системы квалификаций в целом.

Для совершенствования структуры управления и развития Национальной системы квалификаций предлагается рассмотреть следующие рекомендации.

**Во-первых**, одним из наиболее значимых препятствий в развитии НСК в Казахстане является отсутствие единого центра принятия решений и контроля качества системы квалификаций в целом. На сегодняшний день ответственность за различные элементы системы квалификаций в Казахстане распределена между различными государственными органами. При этом во всех изученных странах функционирует национальный орган, который осуществляет деятельность по координации всей системы квалификаций. Несмотря на то, что функционал таких органах в разных странах отличается, его основными задачами остаются вовлечение всех заинтересованных сторон, контроль разработки элементов НСК (в отдельных странах их разработка) и контроль деятельности центров сертификаций, разработка планов по будущему развитию НСК, осуществление работ по просвещению населения об НСК и её преимуществах. В связи с этим, рекомендуется создание единого центра координации развития НСК, выстраивание диалога и взаимодействия между всеми стейкхолдерами НСК – Национального квалификационного органа.

**Во-вторых**, в странах, где развитие НСК только начинается, государство должно взять на себя главную роль в управлении НСК. Например, в России активное развитие системы квалификаций началось с учреждения Национального совета по квалификациям в 2012 году. Преимущество данного органа заключается в том, что его участниками являются представители органов государственной власти, общероссийских объединений работодателей, профессиональных союзов и ассоциаций, то есть почти все заинтересованные стороны в развитии НСК. Учреждение данного органа при Президенте и участие государственных органов

повысило приоритетность вопроса НСК в России. Предлагаем создание Национального Совета по квалификациям – рекомендательно-совещательного органа на уровне Правительства Республики Казахстан, который будет принимать стратегические решения по вопросам развития НСК в стране.

**В-третьих**, важно управление НСК не только на национальном уровне, но и на отраслевом уровне, так как развитая система квалификаций предоставляет значительные преимущества не только для государственных органов, но и для работодателей. Исходя из анализа международного опыта, для управления развитием НСК в отраслях создаются отраслевые советы/комитеты/агентства по развитию навыков и квалификаций.

Например, в Австралии действует комплексная отраслевая система, состоящая из:

- ▶ отраслевых комитетов по навыкам (AISC), которые обеспечивают, чтобы мнение отраслей и бизнеса было услышано в части системы профессионального образования и подготовки
- ▶ отраслевых справочных комитетов (60 подразделений AISC), которые занимаются сбором и анализом информации по своему сектору и разработкой учебных пакетов (аналог профессиональных стандартов)
- ▶ организаций по навыкам (SSOs), оказывающие профессиональные услуги в поддержке по разработке учебных пакетов.

Предлагается создание отраслевых советов, которые могут быть созданы на базе «активных» профессиональных сообществ или на основе отраслевых комиссий по социальному партнерству при государственных органах или на базе отраслевых комитетов при НПП «Атамекен» (более подробная информация в разделе 7.1.3).

**В четвертых**, для эффективного взаимодействия всех участников НСК необходимо закрепить понятия, полномочия по вопросам НСК в едином акте/законе. В настоящий момент сведения о всей системе квалификаций представлены в разных документах или отсутствуют вовсе. Например, в Эстонии действует Акт о профессиональных квалификациях (Occupational qualification act) от 22 мая 2008 года, который включает информацию об основах создания, функционирования и контроля профессиональной квалификационной системы Эстонии. Данный акт включает описания элементов НСК, полномочия и функции участников НСК.

Рекомендуется разработка и принятие аналогичного Закона «О профессиональных квалификациях» в Казахстане, который будет включать основы создания, распределение и закрепление ролей между всеми участниками НСК, функционирование и контроля НСК.

**И наконец**, для продвижения НСК, информированности населения и проведения разъяснительной работы необходимо создание единой цифровой платформы, где будет собрана вся информация о НСК,

уровнях квалификаций и требований к ним, трудоустройстве и возможностей развития навыков и компетенций, а также возможностей признания квалификаций.

Во всех изученных странах действует онлайн платформа, на которой публикуются нормативно-правовые и методологические документы, реестры элементов НСК, проекты элементов НСК для обсуждения и сбора обратной связи, перечень центров сертификаций, последние исследования рынка труда, как локальные, так и международные. Ниже приведены ссылки на онлайн платформы систем квалификаций стран, рассматриваемых в разделе 5:

▸ Россия:

<http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

▸ Эстония:

<https://www.kutsekoda.ee/en/occupational-qualification-standards/>

▸ Турция:

<https://www.myk.gov.tr/>

▸ Шотландия:

<http://www.ukstandards.org.uk/Pages/index.aspx>

▸ Сингапур:

<http://www.skillsfuture.sg/skills-framework>

▸ Австралия:

<https://training.gov.au/>

## 7. Целевая модель и структура управления Национальной Системы Квалификаций в Казахстане к 2025 г.

Как уже было отмечено в главе 6, в стране реализуется третий этап развития системы национальной квалификации, который реализуется в рамках проекта МТСЗН РК «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест». В рамках проекта планируется создание и апробация всей «цепочки» квалификаций: ОРК – ПС – КС – КП – подтверждение квалификаций.

В 2017-2018 году были разработаны 33 ОРК и 70 ПС по 16 направлениям развития экономики Казахстана. Направления были отобраны на основе анализа государственных планов и программ: Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 годы<sup>151</sup>, Единой программы развития бизнеса «Дорожная карта развития бизнеса 2020»<sup>152</sup> и другие.

В 2019-2020 годах в течение выполнения проекта МТСЗН РК «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» рекомендуется пересмотреть количество отраслей, в рамках которых будет вестись разработка элементов НСК, в соответствии новыми глобальными вызовами (промышленная революция 4.0 и цифровизация). Предлагаем, рассмотреть вопрос приоритизации отраслей для выделения отраслей при планировании разработки элементов НСК, где в следующие 3-5 лет ожидается рост доли работников для обеспечения этих отраслей квалифицированными кадрами.

Приоритетность отраслей из общего классификатора видов экономической деятельности рекомендуется определить на основе следующих критериев:

- ▶ Доля валовой добавленной стоимости отрасли на текущий момент и в прогнозе до 2023 года;
- ▶ Доля занятого населения в отрасли от общего количества занятого населения в РК;
- ▶ Наличие отраслевых ассоциаций и крупных активных работодателей.

---

<sup>151</sup> Указ Президента РК от 1 августа 2014 года №847,  
[http://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/strategies\\_and\\_programs](http://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs)

<sup>152</sup> Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 декабря 2015 года №1001,  
<http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500001001>

Ниже представлена схема приоритизации отраслей экономики РК на основе данных, представленных Комитетом статистики МНЭ РК.<sup>153</sup>

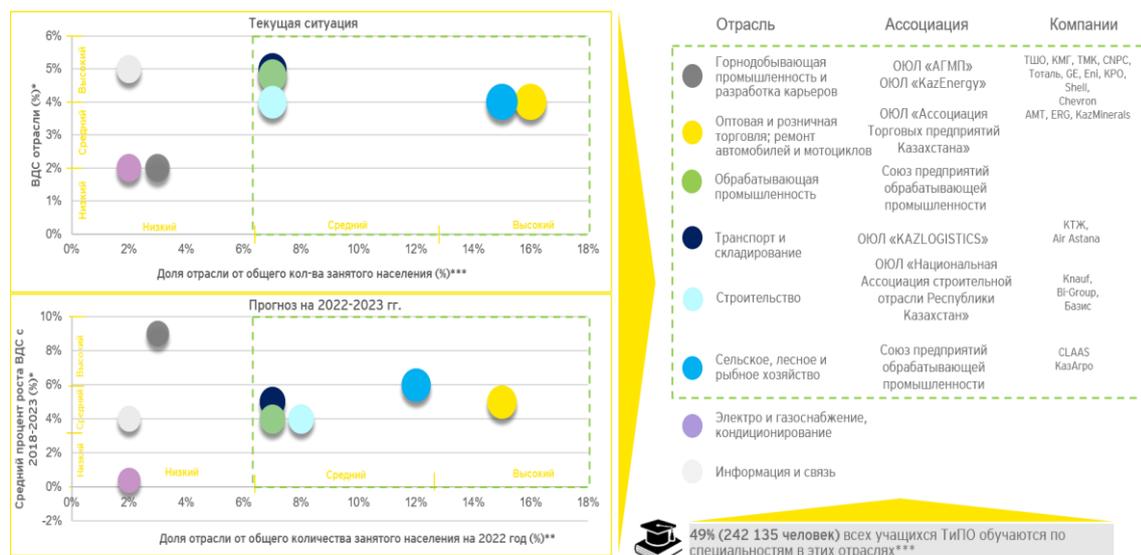


Рисунок 29. Доли занятости в отраслях в 2018 году и прогноз на 2022-2023 годы с указанием отраслевых ассоциаций

Из рисунка 22 видно, что согласно прогнозу Комитета статистики МНЭ РК наибольшая доля занятости от общего населения Казахстана планируется в следующих отраслях согласно общему классификатору видов экономической деятельности (от наибольшей доли к наименьшей):

- оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов;
- сельское, лесное и рыбное хозяйство;
- строительство;
- обрабатывающая промышленность;
- транспорт и складирование;
- горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- информация и связь;
- электро- и газоснабжение, кондиционирование.

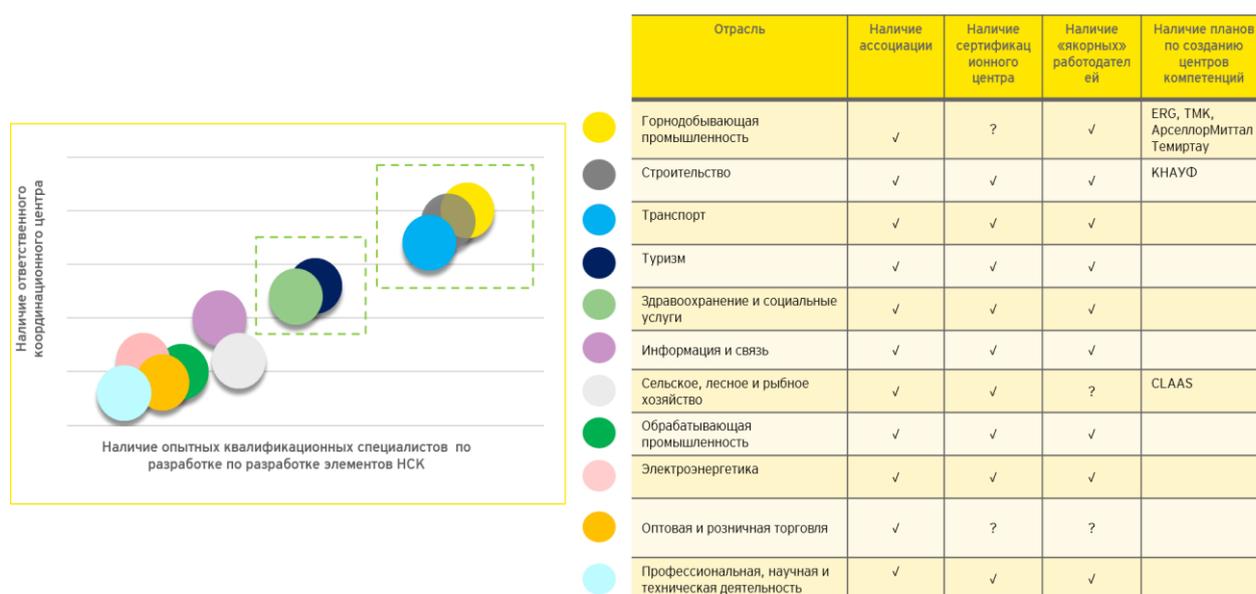
Наибольшее сокращение спроса ожидается в сфере сельского хозяйства, где высвобождение работников составит 240 тыс. человек. А наибольший прирост – в сфере «социальной экономики». Такие сектора, как

<sup>153</sup> Комитет статистики МНЭ РК,

[http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?\\_afzLoop=2476807789162829#%40%3F\\_afzLoop%3D2476807789162829%26\\_adf.ctrl-state%3Domk1x8kkg\\_37](http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?_afzLoop=2476807789162829#%40%3F_afzLoop%3D2476807789162829%26_adf.ctrl-state%3Domk1x8kkg_37)

образование, здравоохранение и государственное управление обеспечат прирост занятости в 121,5 тыс. человек<sup>154</sup>.

В результате технологических преобразований появятся новые профессии и исчезнут или частично изменятся старые. Оценка влияния модернизации на высвобождение рабочей силы в Казахстане показывает, что сегодня уже 16% предприятий (из 10 тыс. опрошенных предприятий) планируют технологическое перевооружение, автоматизацию производственных процессов, механизацию труда, цифровизацию или иную модернизацию<sup>155</sup>. Это устраняет потребность в среднеквалифицированных и низкоквалифицированных кадрах, в то время как происходит бум спроса на высококвалифицированных сотрудников.



? – отсутствуют в реестре центров сертификации специалистов НПП РК «Атамекен»

Рисунок 30. Наличие опыта в разработке элементов НСК в отраслях

При определении приоритетных отраслей для разработки элементов НСК необходимо учитывать наличие «активных» отраслевых ассоциаций/организаций, которые имеют накопленный (в предыдущих этапах развития НСК) опыт работы при разработке элементов НСК.

На основе проведенного анализа отрасли были сформированы 3 группы отраслей:

<sup>154</sup> Комитет статистики МНЭ РК,

[http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?\\_afzLoop=2476807789162829#%40%3F\\_afzLoop%3D2476807789162829%26\\_adf.ctrl-state%3Domk1x8kkg\\_37](http://stat.gov.kz/faces/homePage/homeDinamika.pokazateli?_afzLoop=2476807789162829#%40%3F_afzLoop%3D2476807789162829%26_adf.ctrl-state%3Domk1x8kkg_37)

<sup>155</sup> Среднесрочный пятилетний прогноз на 2018 – 2022 годы, Центр развития трудовых ресурсов, <https://iac.enbek.kz/ru/node/550>

- ▶ 1 группа с высоким приоритетом – Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (необходимо рассматривать горно-добывающая и нефтегазовая); Строительство; Транспорт;
- ▶ 2 группа со средним приоритетом – Туризм; Здравоохранение и социальные услуги;
- ▶ 3 приоритет с низким приоритетом – Информация и связь; Сельское, лесное и рыбное хозяйство.

Предлагаем, при отборе отраслей ориентироваться на вышеприведенные графики.

С учетом этих рекомендаций, а также программных документов страны (стратегический план развития РК 2025, государственной программы «Цифровой Казахстан», Государственной программы индустриально-инновационного развития РК на 2015-2019 годы и другие) и разработанных элементов НСК<sup>156</sup> можно предложить, что на ближайшие 5 лет изменится структура рынка труда и занятости. В связи с этим, уже сейчас рекомендуется начать подготовку и переподготовку специалистов по таким направлениям развития экономики, которые согласно вышеуказанным документам будут развиваться в экономике: развитие человеческого капитала, автоматизация и цифровизация в каждой отрасли, внедрение «зеленых технологий», генерация энергии с использованием возобновляемых источников энергии, развитие систем бизнес-инкубирования и бизнес-инкубаторов.

Учитывая вышесказанное, в рамках проекта «Развитие трудовых ресурсов и стимулирование рабочих мест» предлагается рассмотреть возможность разработки следующих отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов с дальнейшей разработкой образовательных программ по приоритетным, согласно программным документам, направлениям<sup>157</sup>:

№	Предлагаемое направление для разработки	Количество	
		ОРК	ПС
1	Сельское хозяйство	4	34
2	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров		
	- нефтяная промышленность	3	39
	-горнорудная и металлургическая промышленность, геология	2	25
	-промышленная безопасность	1	13
3	Обрабатывающая промышленность	6	68

<sup>156</sup> По информации сайта НПП «Атамекен» <https://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

<sup>157</sup> С учетом разработанных и зарегистрированных в НПП «Атамекен» ОРК и ПС на 31 января 2019 года

	- машиностроение и металлургия -пищевая промышленность		
4	Энергетика	2	25
5	Строительство	3	48
6	Транспорт и складирование (логистика и перевозки)	5	65
7	Информация и связь	4	61
8	Туризм	2	25
9	Развитие малого и среднего бизнеса	2	25
10	Социально-трудова́я сфера и образование	4	52

### 7.1 Структура управления Национальной Системы Квалификаций

Целевая модель НСК была разработана на основе анализа истории развития НСК в Казахстане, текущих проблем, а также анализа международного опыта функционирования и развития НСК в таких странах, как Австралия, Шотландия, Эстония, Турция, Россия и Сингапур. Структура управления НСК в Казахстане будет представлять из себя трехступенчатую систему.

Управляющую роль возьмет на себя Национальный Совет по Квалификации. Данный совет будет собираться ежеквартально для рассмотрения вопросов по НСК и вынесения решения по ним. При Национальном совете будет образован Национальный квалификационный орган. Национальный квалификационный орган будет играть ключевую роль в координации всей деятельности по функционированию и развитию Национальной системы квалификаций в Казахстане. Для активного вовлечения отраслей в процессы по НСК планируется создать отраслевые советы по вопросу квалификаций при Национальном квалификационном органе.



Рисунок 31. Предлагаемая структура управления НСК

Настоящая целевая модель предусматривает передачу функционала от одних органов в Национальный Совет по квалификациям, НКО и Отраслевые советы. Так как определенный передаваемый функционал зафиксирован в НПА, его передача может осуществляться только с помощью внесения изменения в эти НПА и принятия Закона «О профессиональных квалификациях» (для фиксирования передаваемых функций). Поэтому рекомендуется представить функционал будущих органов по управлению НСК в Казахстане в двух группах: «До принятия Закона» (новый функционал – функционал, который никто не выполняет) и «После принятия Закона» (передаваемый функционал от других органов). Подробное описание органов и их функционал представлены в следующих пунктах.

### 7.1.1 Национальный Совет по квалификации

Национальный Совет по Квалификации возьмет на себя роль единого межведомственного центра принятия решений по вопросам НСК и контроля их исполнения.

#### **Описание органа:**

Председателем Национального Совета по квалификации планируется назначить Премьер-Министра/первого Заместителя ПМ РК.

- ▶ Участники Национального Совета по квалификации:
- ▶ Министры/Вице-министры отраслевых министерств + Введение в каждое министерство ответственного по квалификациям
- ▶ Объединения работодателей (НПП, ОЮЛ Конфедерация работодателей РК)
- ▶ Представители крупных работодателей
- ▶ Представители крупных отраслевых ассоциаций
- ▶ РОО «Федерация профсоюзов РК» и другие республиканские профсоюзные организации
- ▶ Руководитель НКО

Заседания Национального совета будут проходить ежеквартально для рассмотрения вопросов НСК, повестку заседаний будет формировать Национальный квалификационный орган.

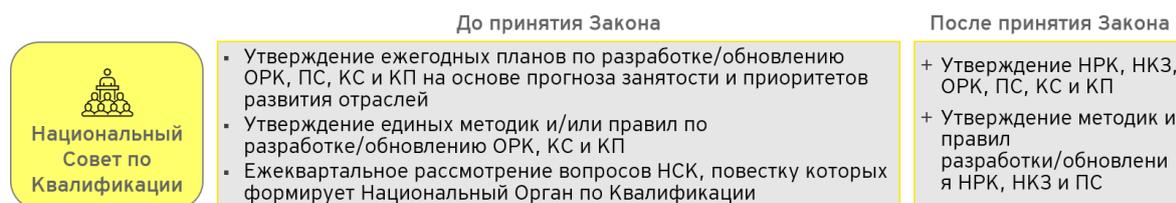


Рисунок 32. Предлагаемый функционал Национального совета по квалификации

### 7.1.2 Национальный квалификационный орган

Национальный квалификационный орган возьмет на себя роль единого координатора взаимодействия всех участников системы НСК. Также, НКО будет осуществлять контроль качества разработанных/пересмотренных элементов и обеспечит взаимосвязь НСК с прогнозами развития рынка труда.

#### Описание предлагаемого национального квалификационного органа:

	<b>Национальный квалификационный орган (НКО)</b>	
	<b>ВАРИАНТ 1</b>	<b>ВАРИАНТ 2</b>
	Расширение полномочий подведомственной организации	Создание нового юридического лица
Форма	Некоммерческое акционерное общество	
Порядок учреждения	Внесение изменений в существующее Постановление Правительства РК о создании организации	Принятие нового Постановления Правительства РК «О создании НКО»
Учредители	Дополнительно будут включены (в зависимости от выбора организации) МТСЗН РК и/или МОН РК (через КГИП), НПП «Атамекен», РОО «Федерация профсоюзов РК» (в статусе наблюдателей с правом голоса)	МТСЗН РК и МОН РК (через КГИП) НПП «Атамекен» РОО «Федерация профсоюзов РК»
Органы управления	<b>Высший орган</b> – от единственного учредителя к общему собранию акционеров <b>Орган управления</b> – Совет директоров <b>Исполнительный орган</b> – Правление	<b>Высший орган</b> - Общее собрание акционеров <b>Орган управления</b> – Совет директоров <b>Исполнительный орган</b> – Генеральный директор или Правление
Орган, которому подотчетен	На данный момент – отраслевому министерству,	Национальный совет по квалификациям при

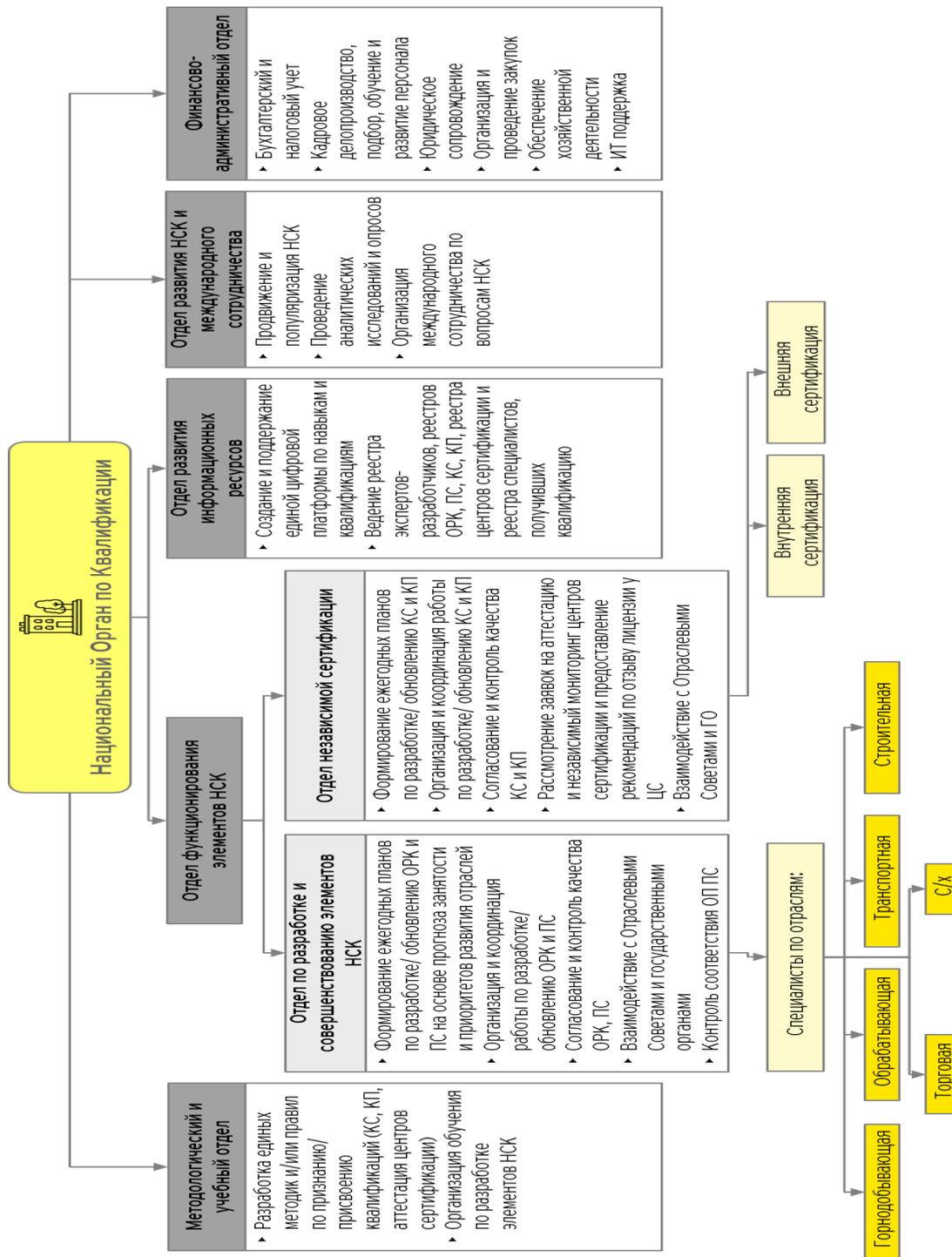
	в дальнейшем Национальному совету по квалификациям при Премьер-Министре/Первом Зам. ПМ РК	Премьер- Министре/Первом Зам. ПМ РК
Требования к деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информация о доходах и деятельности не может быть коммерческой тайной</li> <li>- Доходы не могут распределяться между акционерами</li> </ul>	
Ответственность по обязательствам	Акционер общества не отвечает по его обязательствам и несет риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих ему акций	
Источники финансирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поступления от учредителей (в качестве первоначального вклада в уставный капитал)</li> <li>- Добровольные имущественные взносы</li> <li>- Поступления (доходы) от реализации товаров, работ, услуг организацией</li> <li>- Государственные задания/заказы</li> </ul>	
Необходимые средства для создания	не требуется	Уставный капитал не менее 126 256 000 (50 тыс. МРП) согласно статье 10 Закона РК «Об акционерных обществах»

В связи с долгим процессом юридического оформления создания Национального квалификационного органа предлагается сформировать рабочую/проектную группу, которая начнет процесс создания и развития НКО.

Основные направления деятельности Национального квалификационного органа предлагаются следующие:

- Координация, контроль качества и организация взаимодействия по вопросам НСК;
- разработка, внесение предложений в нормативно-правовые акты и методик в рамках развития НСК, создание/ведение реестров;
- подтверждение квалификации;
- обучение, продвижение и популяризация НСК.

***Организационная структура Национального квалификационного органа:***



**Функционал Национального квалификационного органа:**

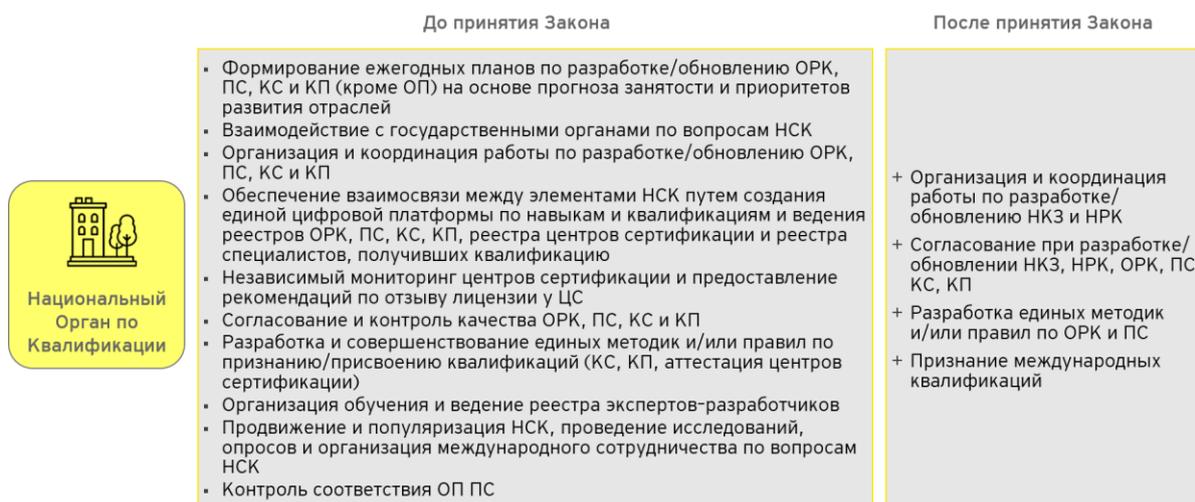


Рисунок 33. Рекомендуемые функции Национального органа по квалификациям до принятия и после принятия Закона «О профессиональных квалификациях»

### 7.1.3 Отраслевые советы по квалификациям при НКО

#### *Описание органа*

Было рассмотрено 3 основных возможных варианта организации работы отраслевых советов (Рисунок 34). В ходе обсуждения и согласования с НПП и экспертным отраслевым сообществом предлагается использовать вариант 2 (рисунок 34).

Отраслевые советы предлагается создать в виде рабочих групп по вопросам НСК на базе существующих отраслевых комиссий по социальному партнерству/отраслевых советов по подготовке кадров.

Предаваемые вопросы для рассмотрения в отраслевых советах:

- Проведение экспертизы и предоставление обратной связи по ПС и другим элементам НСК;
- Анализ и обеспечение потребности отрасли в квалифицированных кадрах.



Рисунок 34. Схемы вариантов создания отраслевых советов

## Функционал отраслевых советов по квалификациям

- ▶ Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, ПС, КС и КП (контроль за разработкой и утверждением ОП остается за МОН РК), а также ежегодным планам по их разработке/обновлению;
- ▶ Инициирование изменений в НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС и КП ;
- ▶ Участие в контроле качества центров сертификации.

## 7.2 Целевая модель Национальной системы квалификаций

Ниже представлены процессы разработки и обновления элементов НСК с учетом перераспределения функций и создания новых органов в Национальной системе квалификаций.

### 7.2.1 Что должны знать и уметь?

В данном разделе планируется рассмотрение вопросов развития следующих элементов: Национальный классификатор занятий. Национальная рамка квалификаций, Отраслевая рамка квалификаций и профессиональные стандарты.

Процесс разработки и обновления Национального классификатора занятий можно представить в виде следующей диаграммы:



1 - этапы разработки

Рисунок 34. Схема разработки Национального классификатора занятий с указанием последовательности шагов

Для эффективного функционирования разработки и обновления НКЗ процесса необходимо разработать и утвердить процедуру внесения изменений в НКЗ на регулярной основе.

**Далее рассмотрим предлагаемый процесс разработки и обновления Национальной рамки квалификаций:**

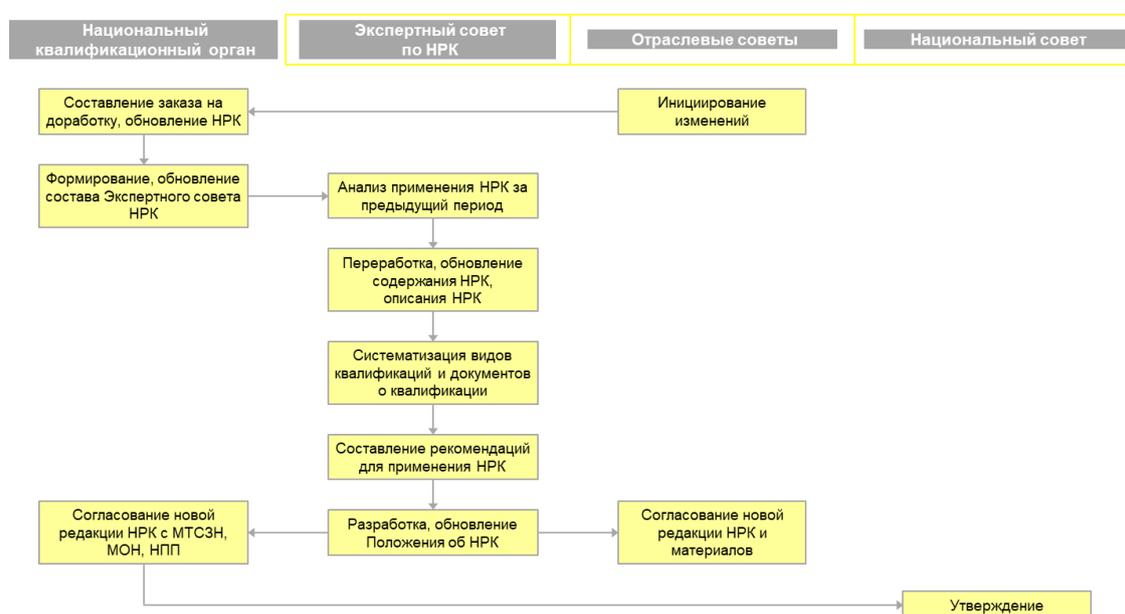


Рисунок 35. Процесс разработки и утверждения Национальной рамки квалификаций

Для эффективного функционирования этого элемента НСК необходимо провести процедуру признания Национальной рамки квалификаций странами Европы и ЕАЭС для признания академических и профессиональных квалификаций.

## Процесс разработки и обновления Отраслевых рамок квалификаций:

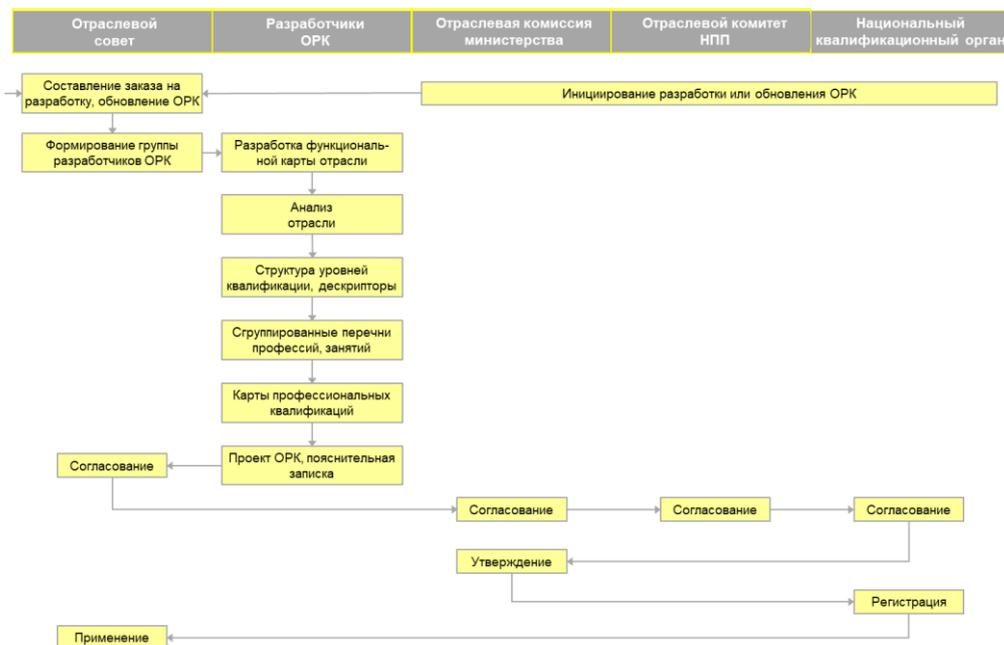


Рисунок 36. Процесс разработки и утверждения отраслевой рамки квалификаций

Для эффективного функционирования процесса разработки и утверждения отраслевой рамки квалификаций необходимо сделать следующее:

1. Подготовить и постоянно обновлять пул экспертов – разработчиков отраслевых рамок квалификаций;
2. Создать реестр регулируемых профессий по уровням квалификаций;
3. Разработать механизм контроля качества разрабатываемых отраслевых рамок квалификаций.

### Процесс разработки и обновления профессиональных стандартов:

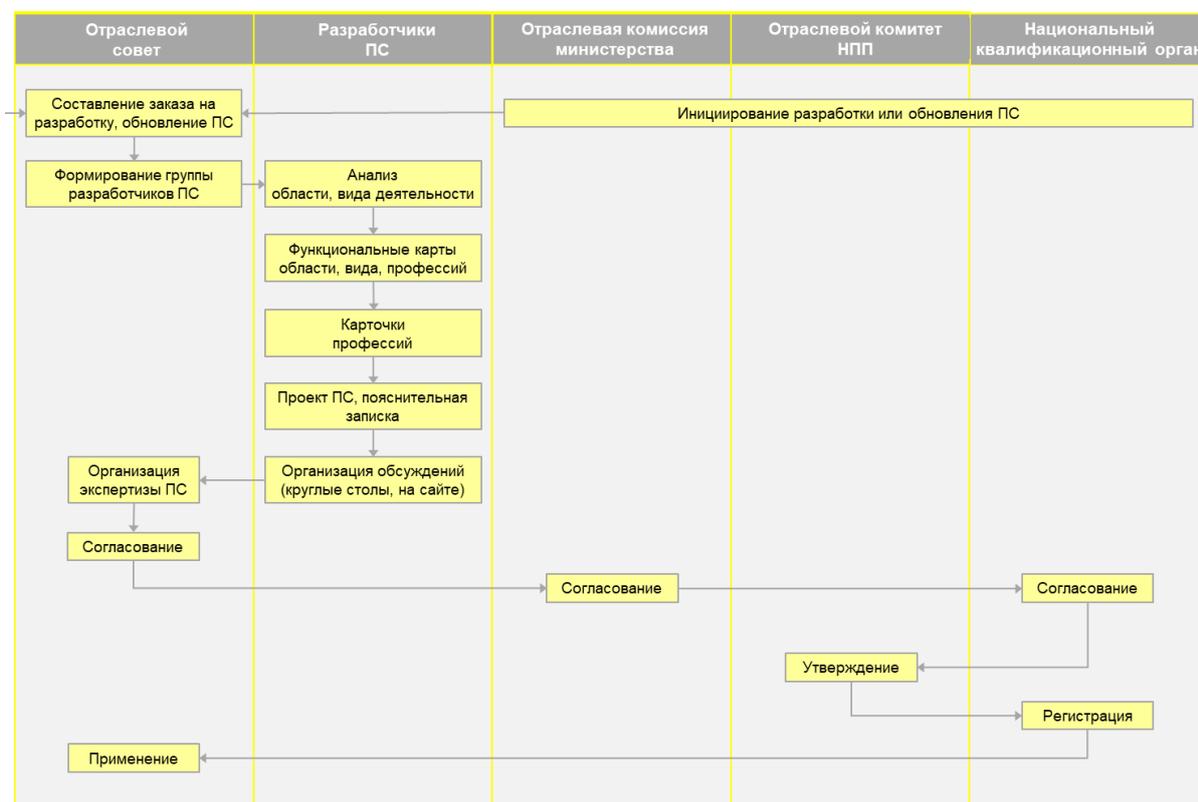


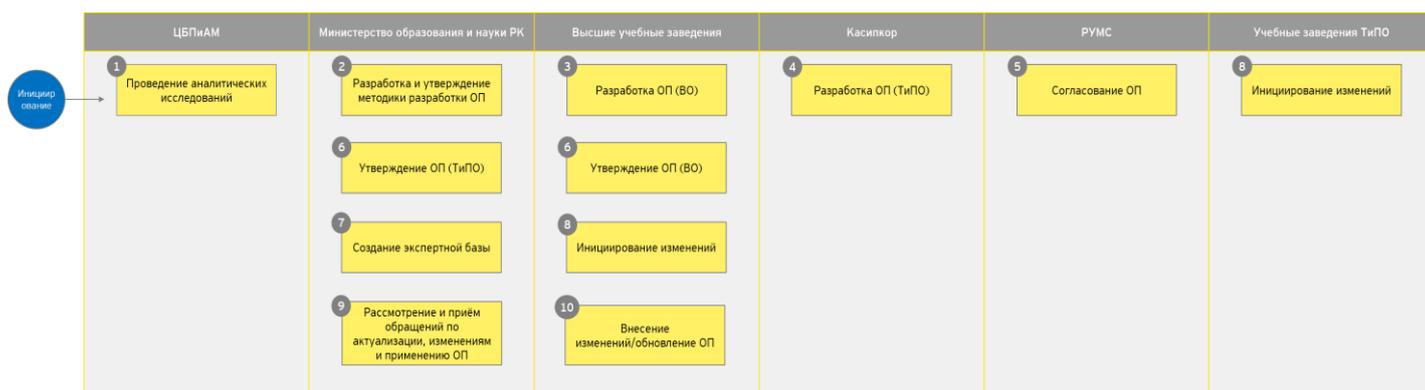
Рисунок 37. Процесс разработки, согласования и утверждения профессиональных стандартов

Для эффективного функционирования процесса разработки, обновления, согласования и утверждения профессиональных стандартов необходимо сделать следующее:

1. Подготовить и постоянно обновлять пул экспертов – разработчиков профессиональных стандартов;
2. Разработать механизм контроля качества разрабатываемых профессиональных стандартов.

## 7.2.2 Чему и как учить?

### *Процесс разработки и обновления образовательных программ:*



1

- этапы разработки

Рисунок 38. Процесс разработки и обновления образовательных программ

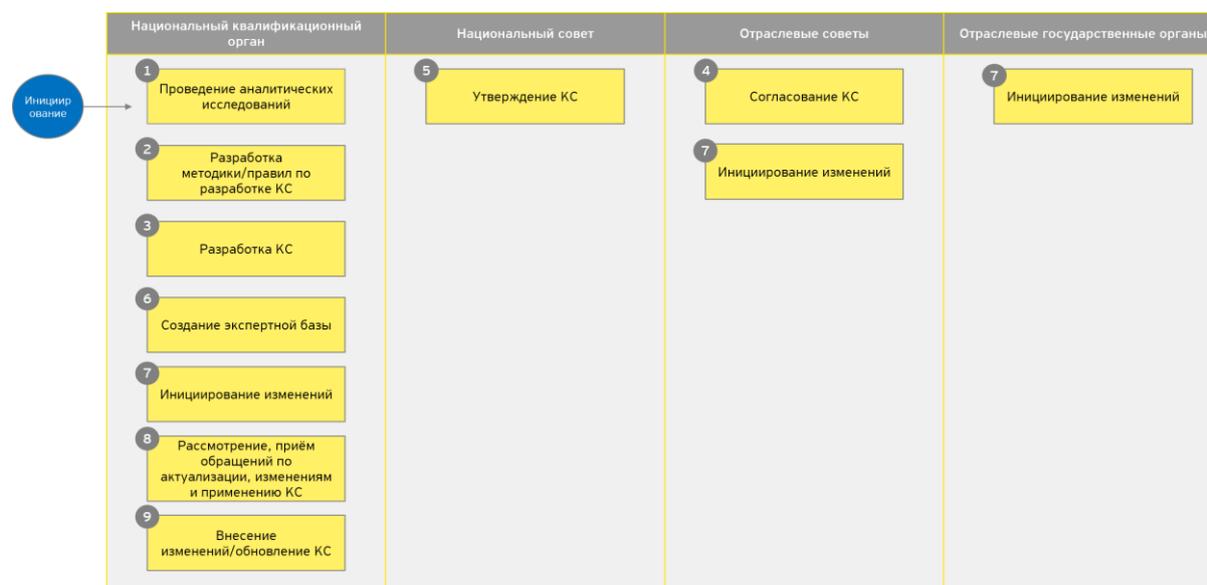
Как было отмечено, разработку и обновление образовательных программ для высшего и послевузовского образования выполняют высшие учебные заведения самостоятельно. Разработку и обновление образовательных программ для системы ТиПО на основе профессиональных стандартов и с учетом стандартов WorldSkills выполняет Касипкор<sup>158</sup>, а разработку и обновление образовательных программ на основе типовых учебных планов, утвержденных МОН РК, выполняют колледжи.

Для эффективного функционирования процесса разработки образовательных программ необходимо разработать механизм контроля за обновлением образовательных программ с учетом разработки/обновления профессиональных стандартов для повышения качества образования и трудоустройства выпускников.

<sup>158</sup> [http://kasipkor.kz/?page\\_id=407&lang=ru](http://kasipkor.kz/?page_id=407&lang=ru)

### 7.2.3 Как признавать/присваивать квалификацию?

**Процесс разработки и обновления квалификационных стандартов**  
(для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков):

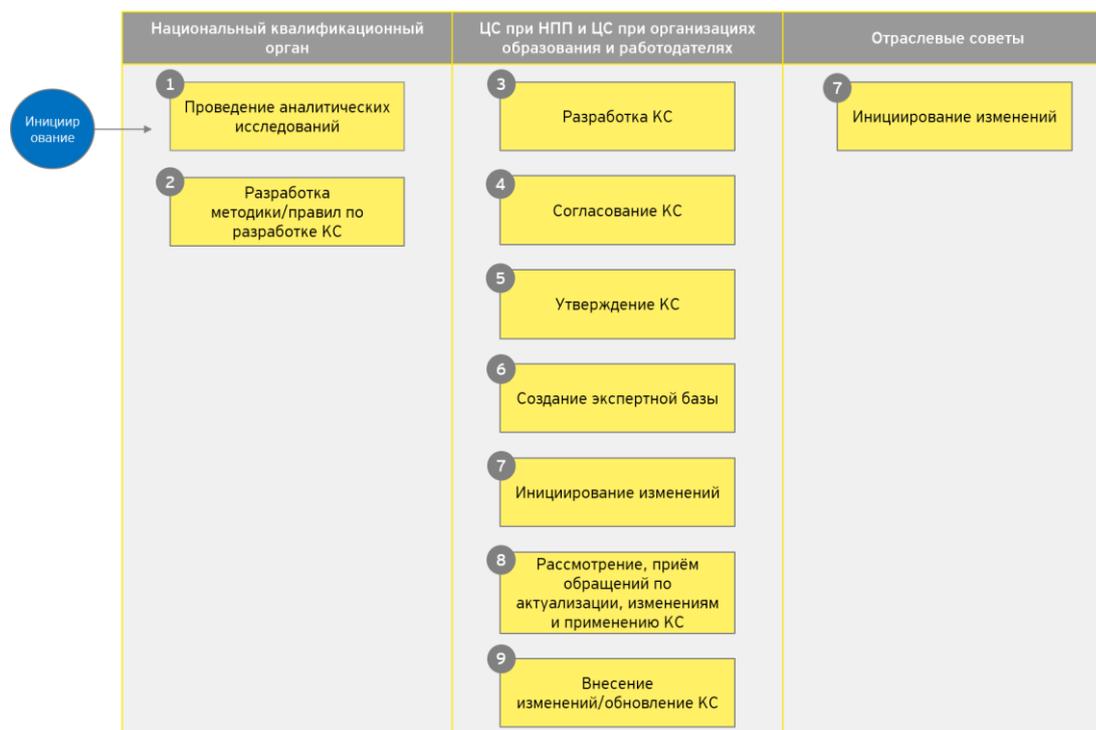


1

- этапы разработки

Рисунок 39. Поэтапный процесс разработки квалификационных стандартов

**Процесс разработки и обновления квалификационных стандартов**  
(для профессий, осуществление которых не требует получение дополнительных сертификатов/допусков и тд):

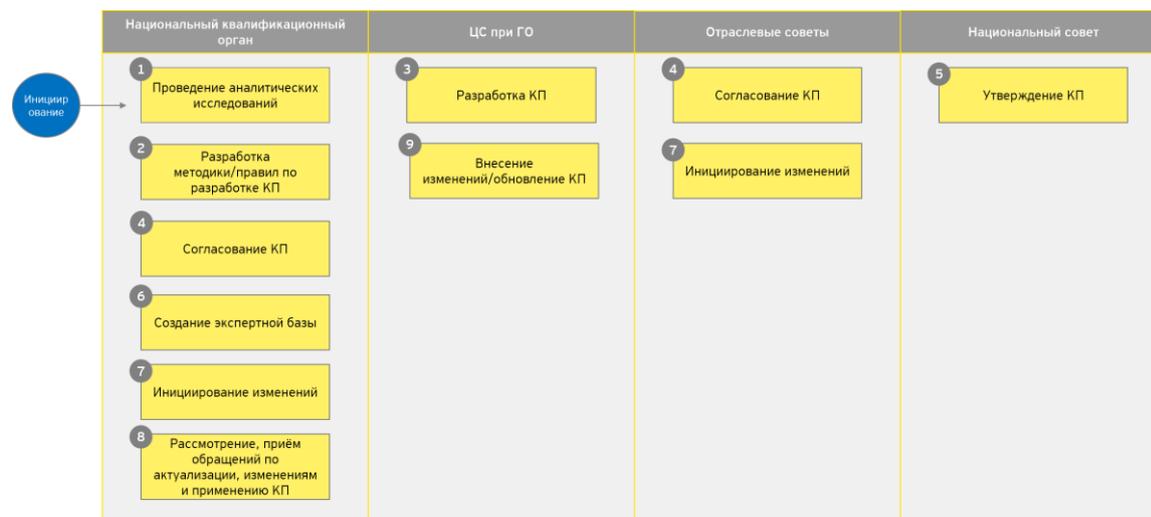


1 - этапы разработки

Рисунок 40. Поэтапный процесс разработки квалификационного стандарта для профессий, осуществление которых не требует получение дополнительных сертификатов

Для эффективного функционирования процесса разработки квалификационных стандартов необходимо разработать единые правила и подходы по формированию квалификационных стандартов для подготовки квалификационных программ, разработать механизм контроля качества квалификационных стандартов, подготовить и постоянно обновлять пул разработчиков квалификационных стандартов.

**Процесс разработки и обновления квалификационных программ** (для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков):

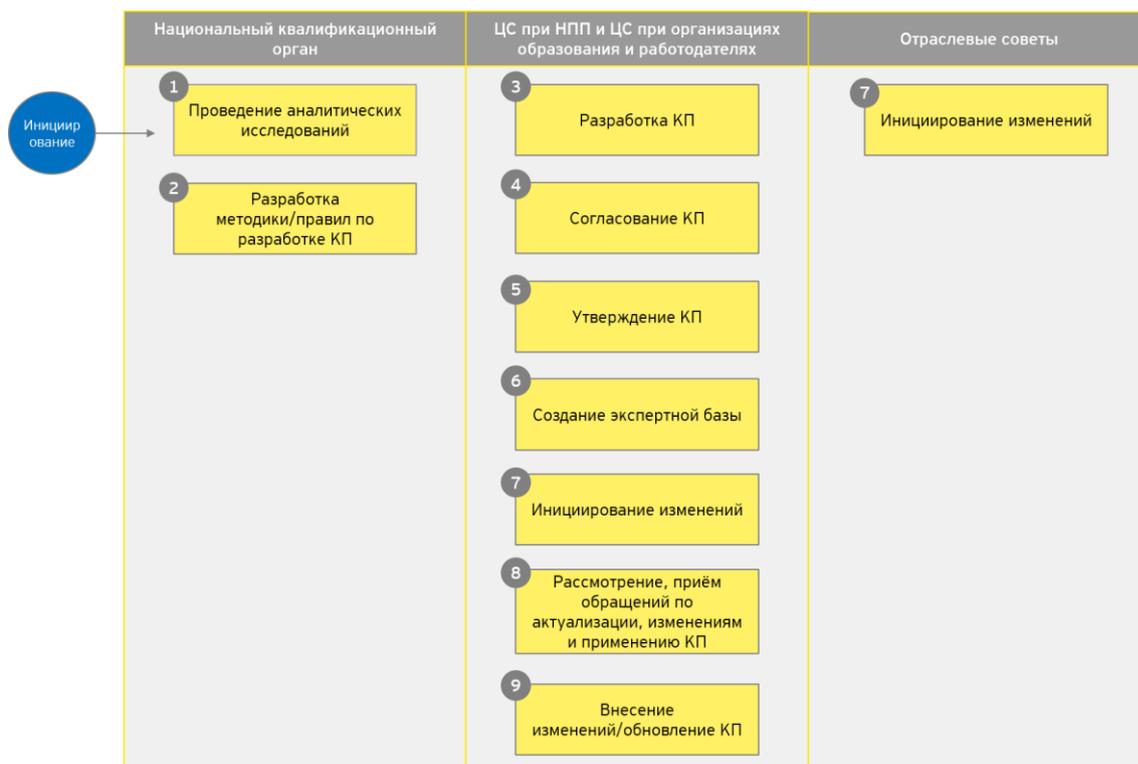


1

- этапы разработки

Рисунок 41. Поэтапный процесс разработки квалификационных программ

**Процесс разработки и обновления квалификационных программ** (для профессий, осуществление которых не требует получение дополнительных сертификатов/допусков и тд):



1 - этапы разработки

Рисунок 42. Поэтапный процесс разработки квалификационных программ

Для эффективного функционирования данных процессов необходимо разработать процедуры формирования и утверждения квалификационных программ.

**Процесс присвоения квалификации** (для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков):



1 - этапы разработки

Рисунок 43. Поэтапный процесс присуждения квалификаций

**Процесс присвоения квалификации** (для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков):

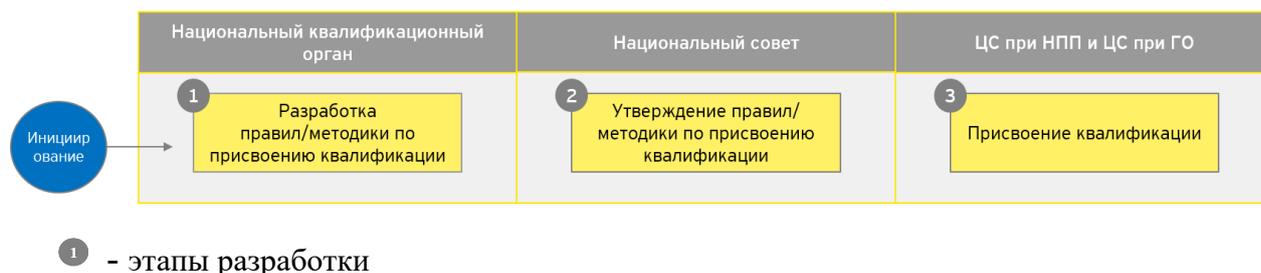


Рисунок 44. Поэтапный процесс присуждения квалификаций

**Процесс признания международных квалификаций:**

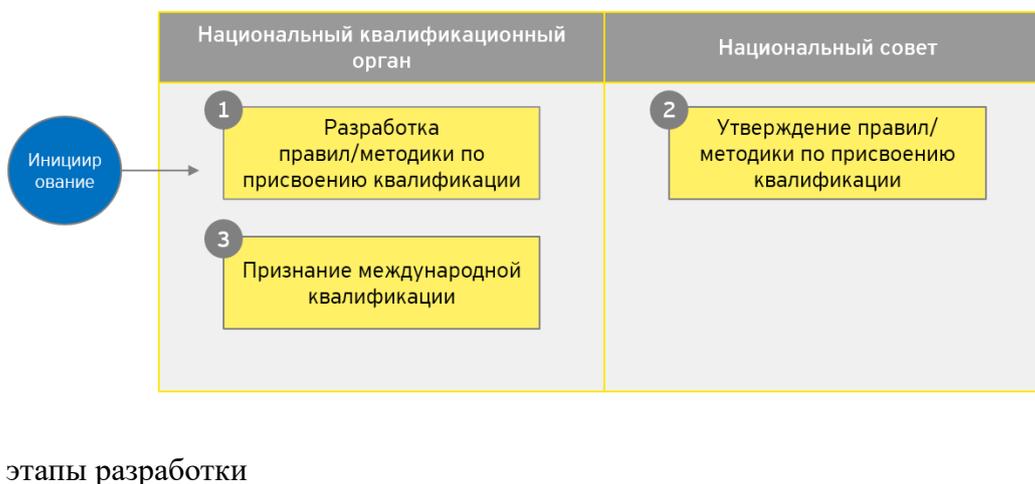
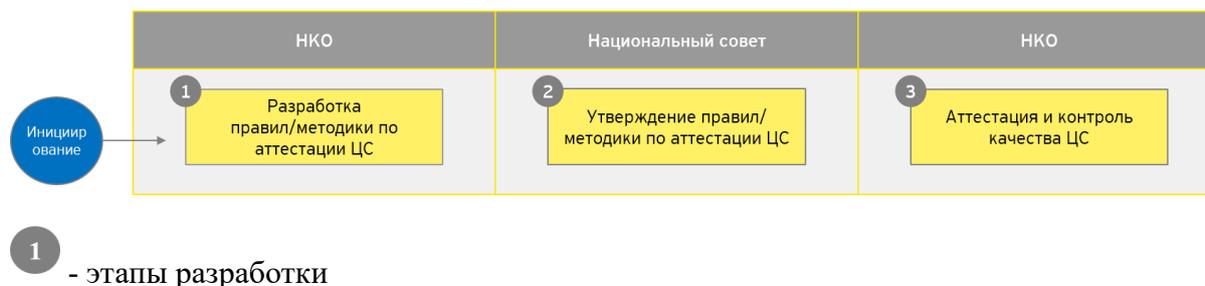


Рисунок 45. Поэтапный процесс признания международных квалификаций

**Процесс аттестации центров сертификации** (для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков):



*Примечание: государственный орган для профессий, осуществление которых требуется дополнительная сдача экзамена или получение определенных сертификатов/допусков самостоятельно определяет будет ли НКО координационным центром в сертификационном процессе. По умолчанию НКО будет выполнять функции по разработке правил/методики по аттестации ЦС, присвоению квалификации,*

разработке КС, КП. Данные методические документы должны быть учтены при разработке КС, КП, аттестации центров сертификации и присвоению квалификации. Также, любой пользователь услуг ЦС может обратиться с жалобой или предложением по работе ЦС, НКО будет заниматься сбором и обработкой всех заявлений. Более детальная информация по роли НКО в работе и контроле центров сертификации должна быть представлена в Правилах о присвоении квалификации.

### **Функционирование сертификационных центров при государственных органах\*:**

<b>№</b>	<b>Наименование этапа</b>	<b>Ответственный</b>
1.	Разработка правил/методики по аттестации центров сертификации	Национальный квалификационный орган
2.	Утверждение правил/методики по аттестации центров сертификации	Национальный совет
3.	Аттестация центров сертификации	Национальный квалификационный орган
4.	Включение в реестр центров сертификации	Национальный квалификационный орган
5.	Подача заявки на присвоение квалификации, прохождение экзамена	Работники
6.	Присвоение квалификации	Центры сертификации
7.	Контроль качества центров сертификации	Национальный квалификационный орган
8.	Подача предложений, жалоб по работе центров сертификации	Работодатели, работники
9.	Сбор жалоб и предложений от работодателей, обработка жалоб и предложений	Национальный квалификационный орган

\*Примечание: государственный орган самостоятельно определяет будет ли НКО координационным центром в сертификационном процессе. По умолчанию НКО будет выполнять функции по разработке правил/методики по аттестации ЦС, присвоению квалификации, разработке КС, КП. Данные методические документы должны быть

*учтены при разработке КС, КП, аттестации центров сертификации и присвоению квалификации. Также, любой пользователь услуг ЦС может обратиться с жалобой или предложением по работе ЦС, НКО будет заниматься сбором и обработкой всех заявлений. Более детальная информация по роли НКО в работе и контроле центров сертификации должна быть представлена в Правилах о присвоении квалификации.*

#### **7.2.4 Нормативная база, методологии и инструменты**

Для успешного функционирования Национальной системы квалификаций необходимо привести в соответствие все нормативно-правовые акты по всем элементам НСК. Необходимо, чтобы каждый значимый этап в разработке и обновлении элементов НСК было учтено в нормативно-правовых актах, либо методическими рекомендациями или правилами, для увеличения доступности в разработке и использовании всех элементов НСК. Это повысит качество элементов НСК и позволит избежать неопределенности, существующей на данный момент в процессе разработки и обновления элементов НСК.

##### **1. Национальный классификатор занятий:**

- ▶ Разработать и утвердить правила, регламентирующие процедуру внесения изменений и обновления Национального классификатора занятий.

##### **2. Национальная рамка квалификаций:**

- ▶ Внести изменения в соответствующие Законы и НПА об изменении дескрипторов 5 уровня НРК.

##### **3. Отраслевые рамки квалификаций:**

- ▶ Разработать правила утверждения отраслевой рамки квалификаций.

##### **4. Профессиональные стандарты:**

- ▶ Внести изменения в Правила разработки, введения, замены и пересмотра ПС в части включения в структуру ПС раздела по КС;
- ▶ Разработать Дорожную карту поэтапного плана внедрения и использования ПС и сертификации в РК;
- ▶ Утвердить План поэтапного внедрения и использования ПС и сертификации в РК;
- ▶ Разработать Дорожную карту по поэтапному переходу от ЕТКС к ПС;
- ▶ Внести изменения в НПА, обеспечивающие переход от ЕТКС к ПС;
- ▶ Разработать методические рекомендации для работодателей по применению ПС, признанию или оценке квалификаций при подборе и расстановке персонала на осуществление определенных видов деятельности;
- ▶ Разработать подходы к выявлению новых требований к профессиональным компетенциям работников с учетом внедрения новых технологий.

## **5. Образовательные программы:**

- ▶ Обновить и утвердить методические рекомендации по разработке образовательных программ с учетом профессиональных стандартов и обновлением в течение 6 месяцев после утверждения профессионального стандарта.

## **6. Квалификационные стандарты, квалификационные программы:**

- ▶ Разработать методику разработки квалификационных стандартов и программ;
- ▶ Разработать правила и порядок присвоения и признания квалификаций;
- ▶ Разработать правила и порядок внесения новых профессий в реестр регулируемых профессий;
- ▶ Разработать квалификационные требования к центрам сертификации по присвоению и признания квалификаций.

Для реализации процедуры по признанию неформального образования в Казахстане министерству образования и науки РК необходимо сформировать список организаций, которые могут предоставлять неформальное образование, а организациям ТиПО и ВУЗам утвердить механизмы признания результатов неформального обучения с выдачей документа об образовании.

Для признания информального образования в Казахстане необходимо разработать и утвердить процедуры по его признанию.

Основным фактором успешности функционирования нормативной составляющей НСК в других странах является наличие Закона о Национальной системе квалификации. Такой закон сможет решить проблему разбросанности определений и положений об НСК, а также внесет ясность в механизмы взаимодействия между всеми участниками НСК. Для этого необходимо разработать Концепцию и принять **Закон РК «О профессиональных квалификациях»**.

### **7.2.5 Процессы и механизмы взаимодействия между участниками Национальной системы квалификаций**

В данном разделе предлагается рассмотреть процессы и механизмы взаимодействия между участниками современной системы квалификаций, отвечающей реалиям рынка труда.

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой комплекс взаимосвязанных документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и рынка труда.

В структуру НСК Казахстана входят национальная рамка квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, образовательные программы, система независимой оценки квалификаций.

В результате анализа рекомендуется трехступенчатая система управления и взаимодействия НСК в виде Национальный Совет – Национальный квалификационный орган – Отраслевые советы.

Национальный квалификационный орган будет являться оператором национальной системы квалификаций, отвечать за организационно-методическое обеспечение работы Национального совета по профессиональным квалификациям при Премьер-Министре РК, отраслевых советов, центров оценки квалификаций.

Основными задачами отраслевых советов по профессиональным квалификациям являются: мониторинг рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий; координация разработки, актуализации и организации применения профессиональных стандартов, рамки квалификаций и квалификационных требований; установление требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, формирование и развитие сети центров сертификации квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций; участие в определении потребности в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения; поддержка информационного ресурса (сайта) по вопросам развития квалификаций и кадрового обеспечения и размещение соответствующей информации на данном ресурсе.

Также, система управления НСК будет средством улучшения качества услуг образования и подготовки за счет большего упора на механизмы и процедуры аккредитации. Квалификации, разработанные на основе результатов или стандартные компетенции обретут статус эталона, на основании которого организации, проводящие аккредитацию или оказывающие услуги в сфере образования и подготовки, можно будет привлекать на договорной основе, а также оценивать и обеспечивать качество их работы. НСК будет восприниматься как инструмент, при помощи которого можно изменять регламентирующие функции и отношения в сфере обеспечения качества.

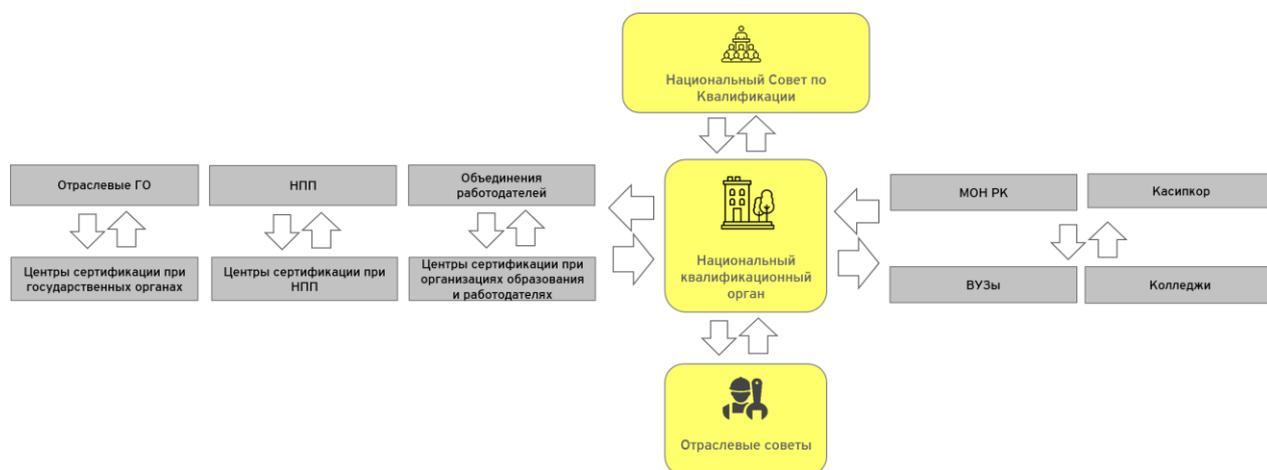


Рисунок 46. Схема взаимодействия между системой управления НСК и стейкхолдерами

Ниже представлена таблица, в которой отражена схема взаимодействия между основными вовлеченными лицами НСК.

## Целевое распределение функций между участниками НСК

	Что должны знать и уметь?				Чему и как учить?	Как признавать/присваивать квалификацию?		
	НКЗ	НРК	ОРК	ПС		ОП	КС	КП
Национальный Совет по Квалификации	• Утверждение НКЗ	• Утверждение НРК	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ОРК</li> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению ОРК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение методики разработки и оформления ПС</li> <li>Утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС</li> <li>Утверждение ПС</li> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ПС на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение КС к регулируемым профессиям</li> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению КС на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению КС</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение КП по регулируемым профессиям</li> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению КП</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение методик признания/присвоения квалификации и аттестации ЦС</li> </ul>
Национальный Орган по Квалификации	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внесение изменений в НКЗ</li> <li>Разработка НКЗ</li> <li>Контроль качества НКЗ</li> <li>Организация обучения и продвижение использования НКЗ</li> <li>Согласование НКЗ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка НРК</li> <li>Внесение изменений в НРК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и согласование методики ОРК</li> <li>Согласование методики ОРК</li> <li>Ведение реестра ОРК</li> <li>Согласование ОРК</li> <li>Внесение изменений в ОРК</li> <li>Разработка ОРК</li> <li>Инициирование изменений в ОРК</li> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению ОРК</li> <li>Ведение реестра ОРК</li> <li>Контроль качества ОРК</li> <li>Организация обучения и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка методики разработки и оформления ПС</li> <li>Разработка правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС</li> <li>Согласование ПС</li> <li>Ведение реестра ПС</li> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ПС на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению ПС</li> <li>Ведение реестра ПС</li> <li>Контроль качества ОРК</li> <li>Организация обучения и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль соответствия образовательных программ профессиональным стандартам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка КС к регулируемым профессиям</li> <li>Внесение изменений в КС к регулируемым профессиям</li> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению КС на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению КС</li> <li>Ведение реестра КС</li> <li>Контроль качества КС</li> <li>Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по разработке КС</li> <li>Организация обучения и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Согласование при разработке/обновлении НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС, КП</li> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению КП</li> <li>Ведение реестра КП</li> <li>Контроль качества КП</li> <li>Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций (КС, КП, аттестация центров сертификации)</li> <li>Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по разработке КП</li> <li>Организация обучения и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка признания/присвоения квалификации в ЦС при НПП</li> <li>Присвоение квалификации по регул. профессиям</li> <li>Контроль качества ЦС при НПП</li> <li>Ведение реестра ЦС при НПП</li> <li>Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при НПП</li> <li>Признание внешних (международных) квалификаций</li> <li>Ведение реестра центров сертификации и реестра специалистов, получивших квалификацию</li> <li>Независимый мониторинг центров сертификации и предоставление рекомендаций по отзыву лицензии у ЦС</li> <li>Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций и аттестации центров сертификации</li> </ul>
Отраслевые Советы	• Инициирование изменений в НКЗ	• Инициирование изменений в НРК	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в ОРК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ПС, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в ПС</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым КС, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в КС</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым КП, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в КП</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в контроле качества центров сертификации</li> </ul>
НПП			• Инициирование изменений в ПС	• Инициирование изменений в ПС				
Объединения работодателей			<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка ОРК</li> <li>Инициирование и внесение изменений в ОРК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>Разработка ПС</li> <li>Согласование ПС</li> </ul>				
Отраслевые гос. органы (ГО)							• Инициирование изменений в КП по регул. профессиям	
МОН					<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение методики ОП</li> <li>Утверждение ОП (ТипО)</li> <li>Ведение реестра ОП</li> <li>Обучение и продвижение использования ОП</li> <li>Контроль качества ОП</li> <li>Разработка ОП (ТипО)</li> </ul>			
Каспикор								
ВУЗы				<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>Разработка ПС</li> </ul>	• Разработка и утверждение ОП (ВО)			
Колледжи				<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>Разработка ПС</li> </ul>				
ЦС при НПП						<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение КС на НРегул. профессии</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КС на НРегул. профессии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение КП по НРегул. профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КП по НРегул. профессиям</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Присвоение квалификации по НРегул. Профессиям</li> </ul>
ЦС при организациях образования и работодателях						<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение КС на НРегул. профессии</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КС на НРегул. профессии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение КП по НРегул. профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КП по НРегул. профессиям</li> </ul>	
ЦС при ГО							<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка КП к регул. профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КП к регул. Профессиям (Приказы отрасл. министерств)</li> </ul>	
Профсоюзы	• Инициирование изменений в НКЗ	• Инициирование изменений в НРК		<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование изменений</li> <li>Предоставление обратной связи</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование изменений</li> <li>Предоставление обратной связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование изменений</li> <li>Предоставление обратной связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Инициирование изменений</li> <li>Предоставление обратной связи</li> </ul>

## 7.2.6 Устойчивый диалог между участниками Национальной Системы Квалификаций

Наличие устойчивого диалога между участниками Национальной системы квалификаций будет обеспечено с помощью создания и функционирования Национального квалификационного органа (НКО).

НКО станет координирующим центром всех процессов по НСК, также будет осуществлять деятельность по сбору замечаний, комментариев и предложений по разработке и использованию элементов НСК и деятельности центров сертификации (осуществляющих присуждение квалификации по регулируемым профессиям), а также организации работ для решения возникающих вопросов.

Все участники НСК смогут высказать своё мнение и увидеть прогресс по развитию системы квалификаций с помощью единой цифровой платформы по навыкам и квалификациям (которая будет создана при НКО).

На платформе по навыкам и квалификациям будут публиковаться и обновляться следующие материалы:

- ▶ Реестр ОРК, ПС, КС и КП;
- ▶ Ссылки на реестры образовательных программ, находящихся под координацией МОН РК;
- ▶ Информация об утверждении и введение в действие ОРК, ПС, КС и КП и необходимости внесения изменений в образовательные программы;
- ▶ Реестр центров сертификации;
- ▶ Реестр специалистов, получивших квалификацию;
- ▶ Проекты ОРК, ПС, КС и КП для сбора комментариев и замечаний;
- ▶ Исследования рынка труда, прогнозы занятости;
- ▶ Международные исследования по НСК и всех её элементов.

Ниже представлена таблица по взаимодействию Национального квалификационного органа с другими стейкхолдерами:

Категория	Стейкхолдер	Функции стейкхолдера	Роль НКО
Государственные органы	Отраслевые государственные органы	Подача заявки на изменения в КС и КП по регулируемым профессиям	Сбор заявок, организация работ по внесению изменений в КС и КП по регулируемым профессиям
	МОН РК	Разработка ОП	Контроль соответствия образовательных программ

			профессиональным стандартам
	НАО «Холдинг «Кәсіпқор»	Разработка ОП	Контроль соответствия образовательных программ профессиональным стандартам
Работодатели	НПП «Атамекен»	Подача заявки на изменения в ПС	Сбор заявок, организация работ по внесению изменений в ПС
	Объединения работодателей	Подача заявки на разработку и пересмотр ОРК и ПС, внесение изменений в ОРК и ПС	Сбор заявок, организация работ по пересмотру ОРК и ПС, внесению изменений в ОРК и ПС
Образовательные учреждения	Высшие учебные заведения	Подача заявки на разработку и внесение изменений в ПС	Сбор заявок, организация работ по разработке ПС, внесению изменений в ПС
	Учреждения ТиПО	Подача заявки на разработку и внесение изменений в ПС	Сбор заявок, организация работ по разработке ПС, внесению изменений в ПС
Центры сертификации	Центры сертификации при государственных органах	Подача заявки на разработку и внесение изменений в КП к регулируемым профессиям	Сбор заявок, организация работ по разработке КП, внесению изменений в КП по регулируемым профессиям
		Осуществление деятельности по присвоению/признанию квалификации	Независимый мониторинг центров сертификации и предоставление рекомендаций по отзыву лицензии у ЦС

		Подача заявки на добавление центра сертификации в реестр центров сертификации при НКО	Рассмотрение заявки, добавление центра в реестр центров сертификации, публикация на сайте
Разработчики элементов НСК		Подача заявки на разработку/обновление всех элементов НСК	Сбор всех заявок, организация работ по разработке
		Подача заявки на добавление разработанного/пересмотренного элемента в реестр	Рассмотрение заявки, добавление элементов НСК в реестр при НКО, публикация на сайте
		Подача заявки на прохождение обучения по разработке элементов НСК	Организация обучения и ведение реестра экспертов-разработчиков
Профсоюзы	Профессиональные союзы работников отраслей	Подача заявки на добавление/внесение изменений в разработанные элементы НСК	Сбор заявок на внесение изменений, рассмотрение и консолидирование заявок на внесение изменений
		Согласование разработанных проектов элементов НСК	Осуществление обратной связи, учет комментариев и дополнений при процедуре согласования

### 7.2.7 Механизм отраслевой системы квалификаций как подсистемы НСК

Функционирование базовых процессов НСК происходит на отраслевом уровне, в отраслевой системе квалификаций, как подсистемы НСК. На этапе создания и становления НСК отраслевая система

квалификация является «ведомой», но после создания ключевых элементов, вовлечения заинтересованных участников отрасли, повышения экспертного потенциала и ресурсного обеспечения она выходит на позиции «ведущей». И, в целом, активность и самообеспечение отраслевых систем приводит к полноценному функционированию НСК Казахстана. В рамках отраслевой системы квалификаций замыкаются жизненные циклы отраслевых квалификаций.

Управляющим органом отраслевой системы квалификаций выступает Отраслевой совет.

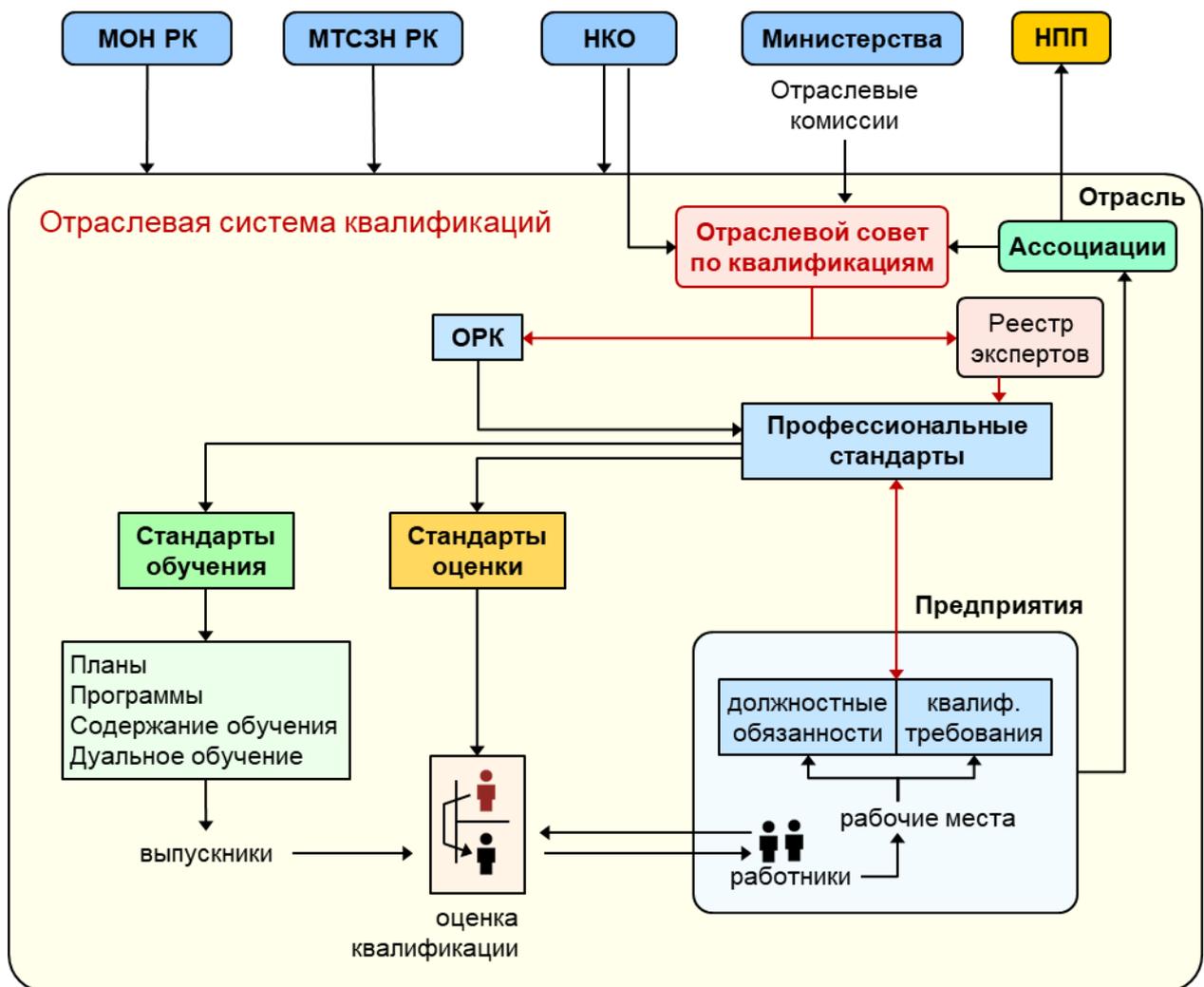


Рисунок 47. Отраслевая система квалификаций

В механизме профессиональных квалификаций отраслей базовыми субъектами выступают предприятия и их объединения.

Производственные места предприятий обслуживаются вспомогательными структурами (ассоциации, МТСЗН, НПП и др.) по описанию производственных обязанностей и требований к умениям,

знаниям работников. И структурами сферы образования по предоставлению будущих работников, специалистов.

Профессиональный стандарт как стандарт профессии вбирает в себя как текущие функции и компетенции (умения, знания), так и перспективные, связанные с прогнозами спроса на рынке труда. Учитывается спрос как на количество рабочих мест (работников), так и на прогнозируемые умения.

Стандарт профессии выступает основанием для разработки стандарта образования и стандарта оценки квалификации по соответствующим видам, областям деятельности, специальностям и квалификациям. В то же время, стандарт профессии после обсуждения, обновления, согласования на отраслевом уровне, вобравший в себя передовые подходы и перспективные компетенции может быть использован как средство обновления должностных инструкций и квалификационных требований на предприятиях.

Стратегическими факторами становления отраслевых систем квалификаций являются:

- 1 – создание отраслевого совета по профессиональным квалификациям для координации жизненного цикла квалификаций в отрасли;
- 2 – создание и ведение реестра отраслевых экспертов по квалификациям;
- 3 – разработка профессиональных стандартов и обновление на их основе внутренних производственных регламентов предприятий;
- 4 – аккредитация, оценка соответствия процесса обучения в учебных заведениях актуальным профессиональным требованиям;
- 5 – создание и функционирование Национального совета по квалификациям, на уровне которого согласовываются противоречия – межотраслевые, в сфере образования и труда.

## 8. План действий по развитию национальной системы квалификаций в Казахстане на 2019-2025 гг.

На основании анализа текущего состояния была предложена целевая модель национальной системы квалификаций. Для достижения «идеальной» и функционирующей системы квалификаций предлагается последовательный план действий по развитию НСК на 2019-2025 годы.

В результате реализации плана мероприятий по развитию системы квалификаций в Казахстане **планируется к 2025 году** достигнуть **следующих результатов:**

- 1) Уменьшение несогласованности между образованием и рынком труда
- 2) Признание предыдущего образования и обеспечение равного статуса квалификаций на базе ТиПО и на базе приобретенных навыков (неформальное и информальное обучение)
- 3) Накопление и перевод кредитов как в системе высшего и послевузовского образования, так и в системе технического и профессионального образования
- 4) Международное признание и мобильность рабочей силы
- 5) Создание системы квалификационных стандартов и повышения прозрачности отдельных квалификационных стандартов
- 6) Создание системы прогнозирования трудовых ресурсов

Для реализации дорожной карты необходимо тесное взаимодействие между центральными и местными исполнительными органами, НПП «Атамекен», объединениями работодателей, профсоюзов.

№	Наименование мероприятия	Форма завершения	Ответственный исполнитель (соисполнители)	Сроки исполнения	
				Начало	Завершение
1	2	3	4	5	
<b>1.</b>	<b>Совершенствование нормативной, методологической и организационное обеспечение Национальной системы квалификаций</b>				
1.1	Разработать реестр регулируемых профессий	Реестр регулируемых профессий	МТСЗН, ГУП, отраслевые министерства  НПП  (по согласованию)	январь 2019	март 2019
1.2	Утвердить	Протокол	МОН, МТСЗН,		

	изменения в НРК в соответствии с рекомендациями Европейской Комиссии	РТК	НПП (по согласованию)	март 2019	август 2019
1.3	Утвердить <b>единый понятийный аппарат</b> национальной системы квалификаций РК и внести изменения в нормативные, правовые и методические документы для использования единого понятийного аппарата	Единый понятийный аппарат, изменения в документы	МТСЗН, НКО, НПП (по согласованию)	2019	2020
1.4	Включить показатели развития трудовых ресурсов и их квалификации в <b>оценку эффективности деятельности</b> каждого министерства	Обновленная оценка эффективности и деятельности	МТСЗН	май 2019	август 2019
1.5	Разработать механизм исключения/включения устаревших/новых занятий в <b>Национальный классификатор</b>	Утвержденные правила, регламентирующие процедуру внесения изменений, обновленный	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	сентябрь 2019	сентябрь 2021

	<b>занятий</b>	<b>НКЗ</b>			
1.6	Внести <b>изменения в НПА</b> (Законы, Кодексы и тд) в рамках создания Национального квалификационного органа (распределение функционала)	Поправки/изменения в Законы/Кодексы и тд	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	май 2019	декабрь 2019
1.7	Внести и утвердить изменения в правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов в части включения в его структуру раздела «квалификационный стандарт»	Обновленные правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов	МТСЗН, отраслевые министерства, отраслевые ассоциации, НПП (по согласованию)	май 2019	декабрь 2019
1.8	Разработать и утвердить <b>стратегию развития</b> национальной системы квалификаций до 2035 года	Стратегия развития национальной системы квалификаций до 2035 года	МТСЗН, НКО, НПП (по согласованию)	2019	2020
1.9	Разработать и утвердить <b>перечень квалификаций</b> , включающий типы квалификаций, их описание, виды	Перечень квалификаций	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	2019	2020

	документов о квалификации				
1.10	Гармонизировать <b>классификаторы сферы труда и сферы образования</b> по уровням ТиПО, ВО и ПВО	Согласованная система классификаторов занятий, квалификаций, специальностей, направлений подготовки	МТСЗН, МОН, НКО, НПП (по согласованию)	2019	2022
1.11	Внести <b>изменения в НПА</b> (Законы, Кодексы и тд) после создания национального квалификационного органа	Поправки/изменения в Законы/Кодексы и тд «квалификациях»	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	2019	2020
1.12	Разработать <b>методику прогнозирования</b> новых требований к профессиональным работникам с учетом внедрения новых технологий	Методические рекомендации по выявлению и прогнозированию новых профессиональных компетенций, реестр новых компетенций, занятий/профессий	МТСЗН, НКО, МОН, НПП (по согласованию)	2020	2021
1.13	Разработать <b>дорожную карту поэтапного перехода от ЕТКС к ПС</b>	Дорожная карта поэтапного перехода от ЕТКС к ПС, Методически	МТСЗН, НКО, отраслевые министерства, НПП (по	2022	2024

		е рекомендаци и	согласованию)		
1.14	Наделить <b>организации ТиПО</b> самостоятельност ью в части содержания	Поправки/ изменения в Закон об Образовании	МОН, ВУЗы, колледжи, НПП (по согласованию)	2022	2024
<b>Ожидаемые результаты:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сформирована и актуализирована нормативно-правовая база для функционирования системы квалификаций в стране</li> <li>• Определен основной оператор (национальный квалификационный орган) по развитию НСК в РК</li> <li>• Создана и функционирует система прогнозирования трудовых ресурсов (в том числе новых профессий, компетенций) на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу</li> <li>• Актуализированы формы регистрационной статистического сбора информации о структуре рынка труда и его изменениях</li> <li>• Организации ТиПО наделены самостоятельностью в части формирования содержания образовательных программ</li> </ul>					
<b>2.</b>	<b>Управление и мониторинг развития Национальной системы квалификаций</b>				
2.1	Создать <b>Национальный совет</b> по квалификациям	Постановлени е Правительств а РК /распоряжени е Премьер- Министра РК	МТСЗН	февраль 2019	май 2019
2.2	Организовать деятельность <b>Национального совета</b> по квалификациям	Утвержденны й план работы и протоколы заседаний Национально го совета	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	май 2019	август 2019

2.3	Создать <b>Национальный квалификационный орган</b> на базе действующей организации или создание новой	Постановление Правительства, Регистрация/перерегистрация, стратегический план работы НКО, ежегодные отчеты	МТСЗН, МОН, НПП  (по согласованию)	май 2019	декабрь 2019
2.4	Создать <b>отраслевые советы</b> по квалификациям при отраслевых комиссиях по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений	Планы работ, протоколы заседаний отраслевых советов, карты квалификаций отраслей	МТСЗН, НКО, МОН, отраслевые министерства, НПП  (по согласованию)	май 2019	ежегодно
2.5	Разработать <b>механизмы взаимодействия</b> между отраслевыми советами, НКО, Национальным Советом и другими заинтересованными сторонами	Утвержденные механизмы взаимодействия	НКО	2019	2020
2.6	Создать <b>региональные центры НСК</b> при МИО и региональных палат	Соглашение о региональных центрах НСК, 16 центров НСК	МТСЗН, НКО, МИО, НПП  (по согласованию)	2020	2021

	предпринимателе й				
2.7	Создать <b>систему непрерывного обучения</b> всех участников НСК	Утвержденны е программы обучения,  Количество обученных	НКО, МТСЗН, ГУП, НПП  (по согласованию)	апрель 2019 год	ежегодн о
2.8	Разработать методические рекомендации о применении профессиональных стандартов, сертификации для действующих работников и лиц, претендующих на выполнение определенных видов деятельности	Утвержденны е методические рекомендаци и	НКО	2020	2021
2.9	Создать систему обучения специалистов по управлению персоналом организаций, центров занятости по применению механизмов национальной системы квалификаций	Количество обученных	НКО, МТСЗН, МИО	2020	ежегодн о
2.10	Разработать <b>систему мониторинга</b> внедрения НСК с рекомендациями по улучшению развития	Система мониторинга	НКО	2020	2021

2.11	Провести мониторинг применения профессиональных стандартов, сертификации в государственных организациях и субъектах крупного и среднего бизнеса	Аналитические отчеты в Национальный Совет с рекомендациями по расширению применения системы квалификаций	НКО	2021	ежегодно
<b>Ожидаемые результаты:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Создана система консультирования по вопросам национальной системы квалификаций в регионах</li> <li>Созданы и функционируют механизмы взаимодействия между всеми основными заинтересованными лицами/организациями национальной системы квалификаций</li> <li>Функционирует система мониторинга применения элементов НСК</li> </ul>					
<b>3.</b>	<b>Создание и функционирование отраслевых систем квалификаций</b>				
3.1	Разработать/обновить <b>отраслевые рамки квалификаций</b> - разработать и утвердить 38 отраслевых рамок квалификаций	Протоколы отраслевых комиссий, утвержденный механизм контроля качества, отчет о качестве разработанных ОРК, реестр ОРК	МТСЗН, НКО, отраслевые министерства, НПП (по согласованию)	август 2019	декабрь 2019
3.2	Разработать/обновить <b>профессиональные стандарты:</b> - разработать 480 профессиональных	Приказы НПП, Утвержденный механизм контроля качества,	МТСЗН, ГУП, НКО, отраслевые министерства, НПП (по согласованию)	май 2019	май 2020

	х стандартов - содействовать инициативной разработке профессиональн ых стандартов	реестр ПС			
3.3	Обновить и утвердить методические рекомендации по разработке <b>образовательны х программ</b> с учетом профессиональн ых стандартов и обновлением в течение 6 месяцев после утверждения профессионально го стандарта	Методически е рекомендаци и по разработке и обновлению образователь ных программ	МОН, Холдинг «Кәсіпқор»	июнь 2019	июль 2019
3.4	Разработать и внедрить <b>образовательны е программы</b> на основе утвержденных ПС:  -разработать 45 образовательных программ	Образователь ные программы, внедренные в учебный процесс, Реестр образователь ный программ, Стандарты аккредитации	МТСЗН, ГУП МОН, УО, ВУЗы, колледжи	май 2019	декабрь 2019
3.5	Внедрить систему <b>накопления и зачета кредитов</b> в ТиПО	Правила и механизм внедрения/пр именения/нак опления и зачета кредитов в	МОН, УО,  Холдинг «Кәсіпқор», НПП (по согласованию)	2019	

		<p>ТиПО, Правила и механизм реализации мобильности обучающихся системы ТиПО, Механизм процедуры обеспечения качества системы ТиПО, Реестр ОП</p>			2023
3.6	Разработать и утвердить <b>механизм признания предыдущего образования</b>	Механизм признания предыдущего образования	МОН, НОК, МТСЗН	май 2019	декабрь 2019
3.7	Создать <b>систему оценки квалификации и сертификации, признания квалификаций</b> , включая методические рекомендации по разработке квалификационные стандарты и программы, унифицированные квалификационные требования к центрам	<p>Методические рекомендации и/ Правила разработки и утверждения КС и КП, Типовые требования к центрам сертификации, типовые правила и порядок присуждения и признания квалификаций, реестр разработчиков</p>	МТСЗН, НКО, МОН, НПП (по согласованию)	май 2019	декабрь 2020

	сертификации по оценке и признания квалификаций, правила и порядок оценки присуждения квалификации	в, Процедура аккредитации центров сертификации			
3.8	Разработать <b>квалификационные стандарты и программы</b>	Разработанные КС и КП, Реестр КС и КП, Механизм разработки цепочки квалификаций	МТСЗН, ГУП, НКО, отраслевые министерства, отраслевые советы, НПП (по согласованию)	май 2019	июль 2020
3.9	Создать квалификационные кластеры в <b>регионах</b> (Алматы, Астана, областные центры)	Типовое положение о создании квалификационного кластера, Планы и отчеты деятельности региональных квалификационных кластеров	НКО, МТСЗН, НПП  (по согласованию), отраслевые советы	июль 2021	июль 2022

**Ожидаемые результаты:**

- Функционирует механизм признания предыдущего образования
- Функционирует механизм накопления кредитов в системе технического и профессионального образования
- Создана и функционирует система квалификаций в части разработки квалификационных стандартов и программ, а также механизмы проведения и подтверждения/признания квалификаций
- Создана прозрачная система сертификации

<ul style="list-style-type: none"> <li>Работодатели применяют механизмы независимой оценки для подбора и укомплектования персоналом</li> </ul>					
<b>4.</b>	<b>Информационное сопровождение и вовлечение участников систем квалификаций</b>				
4.1	Разработать <b>медиа-плана</b> на 2019-2025 по информационном у сопровождению развития НСК в РК	Утвержденны й медиа-план на 2019-2025 гг	МТСЗН, МОН, НКО, НПП (по согласованию)	май 2019	июль 2019
4.2	Разработать/расширить существующий <b>информационный портал</b> по развитию НСК	Информационный портал НСК с регулярным обновлением информации	МТСЗН, ГУП, НКО	2019	2020
4.3	Создать <b>видеоролики о НСК</b> для информирования населения	Видеоролики, размещенные на портале	МТСЗН, ГУП, МОН, НКО, НПП (по согласованию)	2019	2020
4.4	Привлечь <b>заинтересованных участников</b> в развитие НСК	Реестры экспертов по квалификациям	НКО, МТСЗН, НПП (по согласованию), отраслевые советы	2019	регулярно
4.5	Распространять <b>знания о НСК</b> через организацию и проведение мероприятий международного/отраслевого/регионального уровней	Рекомендации, отчеты, протоколы	НКО, МТСЗН, НПП (по согласованию), отраслевые советы	регулярно	
<b>Ожидаемые результаты:</b>					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Создана и функционирует единая цифровая платформа национальной системы квалификаций в стране</li> <li>Информационный ресурс национальной системы квалификаций доступен широкому кругу граждан страны (государственным органам, бизнесу, профсоюзам, работникам, родителям, обучающимся и тд)</li> <li>На сайтах центральных и местных исполнительных органов, государственных центральных и региональных СМИ размещена информация о возможностях и процедурах национальной системы квалификации</li> </ul>				
<b>5.</b>	<b>Гармонизация квалификаций Казахстана со странами ЕАЭС, СНГ и другими странами</b>				
5.1	Утвердить единый реестр квалификаций, допуск к которым регулируется через согласованные требования в странах – членах ЕАЭС, СНГ и другими странами	Единый реестр квалификаций	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	2021	2024
5.2	Осуществить сопоставимость национальной системы квалификаций с другими системами квалификаций: - сопоставить НСК Казахстана с системами профессиональных квалификаций в государствах-членах ЕАЭС	Аналитическая справка с рекомендациями в Национальный Совет	НКО	2021	2022
5.2	Подготовить проекты международных соглашений о	Проекты международных соглашений	МТСЗН, НКО	2021	

	взаимном признании документов о квалификациях между странами – членами ЕАЭС, СНГ и другими странами	со странами – членами РК,			2022
5.3	Создать условия для подтверждения квалификаций, применяемые в РК для иностранных граждан	НПА, Центры подтверждения квалификаций для иностранных граждан	НКО, МТСЗН	2022	2025
<p><b>Ожидаемые результаты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Созданы условия для международного признания квалификаций, полученных в Республике Казахстан</li> <li>• Созданы условия для признания иностранных квалификаций, полученных в странах - членах ЕАЭС, СНГ и других странах, в Республике Казахстан</li> </ul>					

Предложенный план мероприятий можно представить в виде диаграммы с распределением мероприятий во времени и функциям.



## **9. Ожидаемые результаты и целевые показатели развития Национальной Системы Квалификаций в Казахстане на 2019-2025 гг.**

Предполагаем, что при внедрении предложенной модели развития системы квалификации, Казахстан к 2025 году достигнет следующих результатов:

**Стратегическое направление 1.** Обеспечение всеми нормативно-правовыми и подзаконными актами.

В рамках реализации этого направления будут получены следующие результаты:

- разработаны и используются все необходимые нормативные документы, регламентирующие разработку, механизмы использования и взаимодействия всех элементов НСК как единое целое;
- функционирует механизм согласования и обновления содержания всех нормативных документов, регламентирующих НСК
- разработан и действует план мероприятий по переходу от системы ЕТКС к использованию и применению всех элементов НСК - начат и продолжается процесс гармонизации квалификаций Казахстана со странами ЕАЭС и Европы

**Стратегическое направление 2.** Создание устойчивой системы управления НСК

В рамках реализации этого направления будут получены следующие результаты:

- функционирует эффективный механизм управления НСК в виде Национальный совет – Национальный квалификационный орган – отраслевые советы
- механизм управления НСК является полноценным звеном в системе государственного управления Республики Казахстан
- распределены и закреплены роли и механизмы взаимодействия всех участников НСК
- активная деятельность отраслевых советов в системе развития квалификаций

**Стратегическое направление 3.** Создание и функционирование отраслевых систем квалификаций

В рамках реализации этого направления будут получены следующие результаты:

- функционируют отраслевые системы квалификаций в приоритетных отраслях Казахстана
- определены отраслевые границы согласно квалификационным требованиям областей и видов деятельности

- разработаны все элементы НСК по всем областям и видам профессиональной деятельности
- внедрен эффективный контроль качества разработки и функционирования всех элементов НСК
- внедрен и используется механизм аккредитации сертификационных центров по присвоению/присуждению квалификаций
- разработан и обновляется на постоянной основе реестр регулируемых профессий

#### Стратегическое направление 4. Информационное сопровождение и вовлечение новых участников

В рамках реализации этого направления будут получены следующие результаты:

- разработана и функционирует цифровая платформа по освещению и информированию населения о НСК
- создан депозитарий навыков и компетенций
- проводится на постоянной основе информирование населения о системе квалификаций и ее роли
- организовано активное взаимодействие между всеми участниками НСК

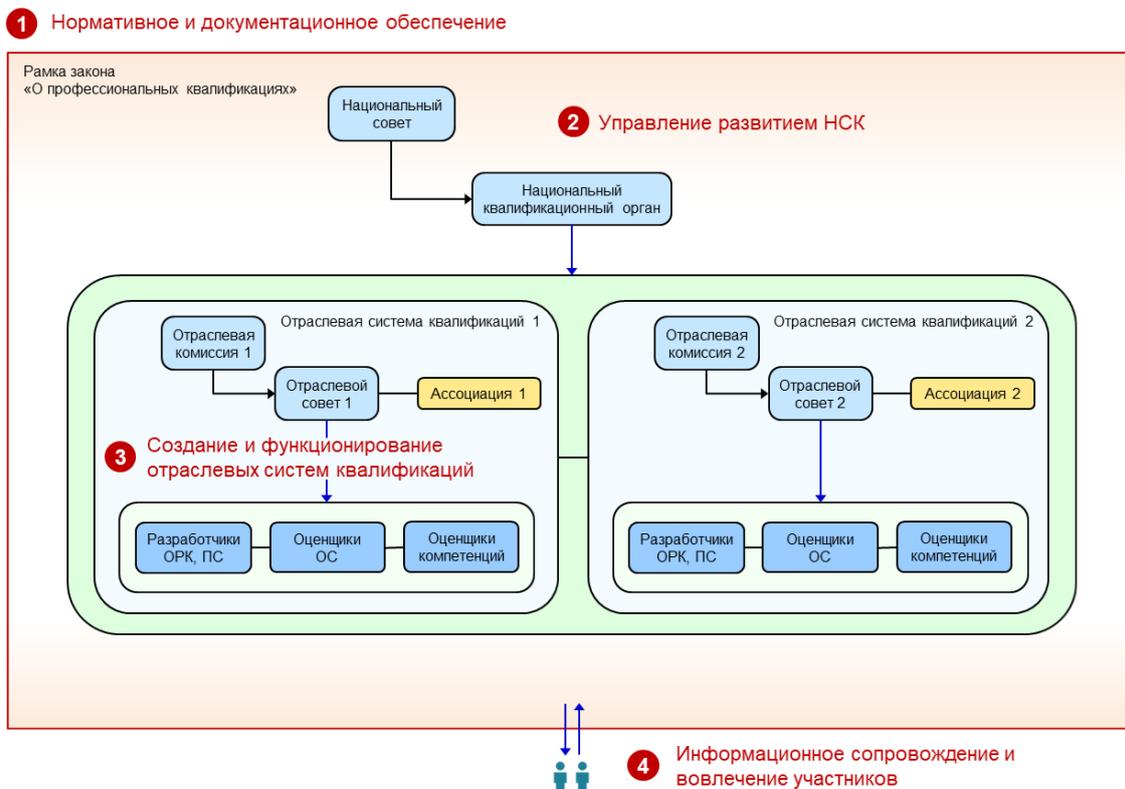


Рисунок 48. Согласованность направлений развития национальной системы квалификаций при достижении стратегических целей

Проведение семинара по обсуждению создания национального  
квалификационного органа

**ПРОТОКОЛ**  
**семинара по обсуждению подробного плана действий развития**  
**национальной системы квалификаций РК до 2025 года**

**г. Астана**

**4 февраля 2018 г.**

Офис EY (Ernst&Young),  
9 этаж, ул. Космонавтов 62А, Астана

Видеоконференция с г. Алматы  
Офис EY  
БЦ «Ессентай Тауэрс»,  
ул. Аль-Фараби 77/7

**Присутствовали:** по списку (приложен)

**Повестка семинара:**

1. Структура управления отраслевыми системами квалификаций
2. Обсуждение подробного плана действий развития НСК до 2025 года
3. Обсуждение

**Выступили:**

По 1 –му вопросу - Деминов Дамир, старший менеджер компании EY,  
Исабеков Марат - председатель корпоративного фонда KazLogistics  
По 2-му вопросу - Зигангирова Елена, старший консультант компании EY.

**Решили:**

**По 1-му вопросу:**

Предложено внести в концепцию три варианта управления отраслевыми советами:

- 1 вариант – отраслевой совет по квалификациям как рабочая группа Отраслевых комиссий при министерствах
- 2 вариант – отраслевой совет по квалификациям как рабочая группа отраслевых комиссий при министерствах+ департамент по квалификациям министерства + функция вице-министра по профквалификациям
- 3 вариант – отраслевые советы создаются при НКО и имеющий статус равный при отраслевых министерствах.

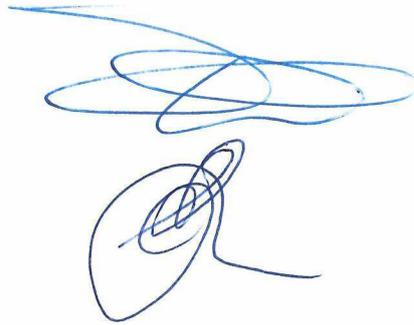
**По 2-му вопросу:**

Предложено переформатировать подробный план действий развития национальной системы квалификаций в соответствии со следующими стратегическими блоками: Нормативное и документационное обеспечение НСК; Управление развитием НСК; Создание и функционирование отраслевых систем квалификаций: информационное сопровождение и вовлечение участников.

Участники договорились, что все комментарии и рекомендации к подробному плану действий по развитию национальной системы квалификаций будут направлены по электронной почте.

**Председатель**

**Секретарь**



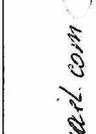
**Д.Деминов**

**Е.Зигангирова**

## Список регистрации участников круглого стола

Дата: 4 февраля 2019 года

Место: офис Эрнст и Янг в г. Астана

№	Фамилия, имя, отчество	Место работы	Должность	Являетесь ли Вы членом отраслевого совета/комиссии, укажите	Являетесь ли Вы разработчиком ОРК/ПС/образовательной программы или квалиф программ, укажите	Электронная почта	подпись
1	Исраилов Абдул	УБТ АМ	Секретарь			amir.mirgali@mail.ru	
2	Ахмедов М.У.	Син. Казгипр	руковод.	us	pa	mirgali@mail.ru	
3	Зинуров С.А.	СРО ЦЗР	руковод.	ge	ge	zsinurov@mail.ru	
4	Мадаев С.М.	АОО "НЧМ"	директор. уч.з.	us	ge	sabyrzhah@hotmail.com	
5	Найкеев Т.К.	JK Ассоциация	МК	-	+	g.kaisanova@gmail.com	
6	Дамиева Т.И.	ОИОА "Казахстан ассоциация ОГУ и ПБ"	Президент	ge	ge	rahimova.gulmira@mail.ru	
7	Шырмураев А.А.	ОО "КНП" (СМК)	Администр.	-	ge	shyrmurayev@mail.ru	
8	Аманжол Н.С.	ОО "КНП" (СМК)	Администр.	-	ge	na2.alip@gmail.com	
9	Калдарбек Д.А.	АКНП	руковод. тех. раз.	us	pa	a.kaldarbek@agmp.kz	

## Список регистрации участников круглого стола

Дата: 4 февраля 2019 года

Место: офис Эрнст и Янг в г. Астана

№	Фамилия, имя, отчество	Место работы	Должность	Являетесь ли Вы членом отраслевого совета/комиссии, укажите	Являетесь ли Вы разработчиком ОРК/ПС/образовательной программы или квалиф программ, укажите	Электронная почта	подпись
1	Байымак Б.У.	ЕМУ и.и. Думбаев	Зед. Секретарь		Муратович О.Т.	bayozhakov63@mail.ru	
2	Шаров С.В. ИС	АКТИВЕЛ	координатор			Ship-raisa@mail.ru	
3	Суйеменов К.Б.	АКТИВЕЛ	ОАИ КАД Техн. Дир-р. ИК и ТД.	—	Да ОРК "Экспроаудит" "ИК и ТД"	ndtkad@gmail.com	
4	Убаев Д.С.	КАИТК	исполнит директор		ПС "Узур.темам."	Zh.vali@mail.kz	
5	Аманбаев С.	Курбу	преф.в.		Да	sekenegansy@mail.ru	
6	Солкенов Р.Б.	РГД ИТЭК	координатор		—	KZSJ-110@yandex.kz	
7	Амаров К.Н.	АСИПМИ	исполнит. директор		—	Ship-raisa@mail.ru	
8	Ахметжанов Р.	ИИИ			Да		
9	Ишанбаев Д.	ИИИ				d.zhumatayev@btkemeda.kz	



## Список регистрации участников круглого стола

Дата: 4 февраля 2019 года

Место: офис Эрнст и Янг в г. Алматы

№	Фамилия, имя, отчество	Место работы	Должность	Являетесь ли Вы членом отраслевого совета/комиссии, укажите	Являетесь ли Вы разработчиком ОРК/ПС/образовательной программы или квалиф программ, укажите	Электронная почта	подпись
1	Нурмаганбетов Д.Ш.	ИД ШАА ОРК Алматы	менеджер	—	да, по ОК	demessin.pur@mail.ru	
2	Саятжанова	ОЮЛ "СППК"	инженер		да, инженер отрасли	sprk@sppk.kz	
3	Тухманова И.	ОАО "ЯЭМ"	упр. деп.			Irina@eem.kz	
4	Али Т.	ОАО "ЯЭМ"	ст. инженер			Mira@eem.kz	
5	Коммиссаров Д.Т.	ОЮЛ "АУРСЭЗ" ПЭС	инженер	—		amir@mail.kz	
6	Менделеев И.И.	ОЮЛ "СППК" ОАЭ, Каз. АЭС	координатор проекта	—	да, инженер по безопасности	profcode@eem.kz	
7	Наурманов Д.	ОАО "Каз. АЭС" Каз. АЭС	инженер			naurmanov@kazatompw.kz	
8	Уралбаева Н.А.	Ассоциация KazWaste	инж. по управл.			uralbaeva@mail.com	

# Обсуждение Дорожной карты развития НСК в Казахстане

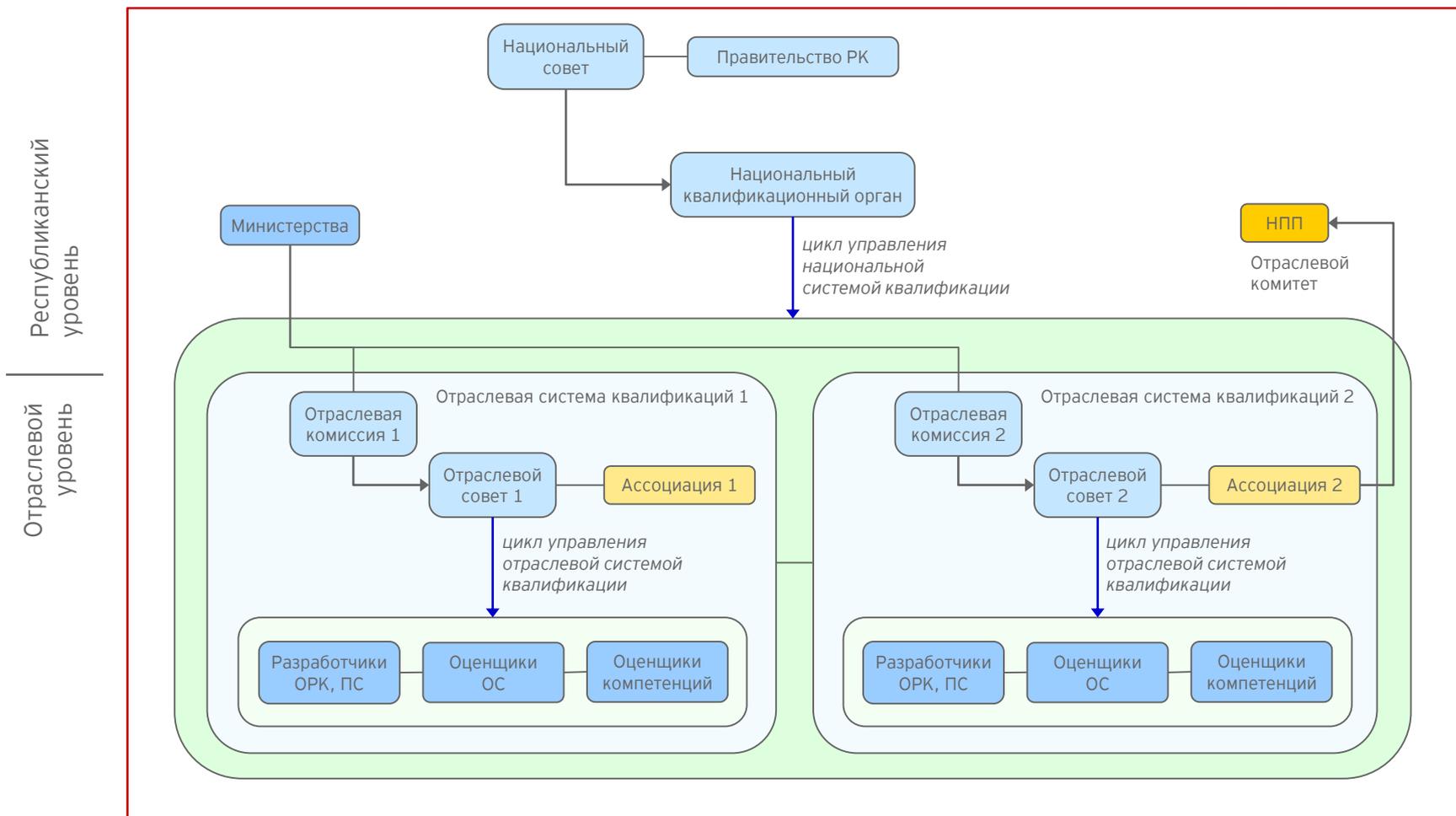
*4 февраля 2019 г.*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# 178 КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ КВАЛИФИКАЦИЙ КАЗАХСТАНА

Рамка закона  
«О профессиональных квалификациях»



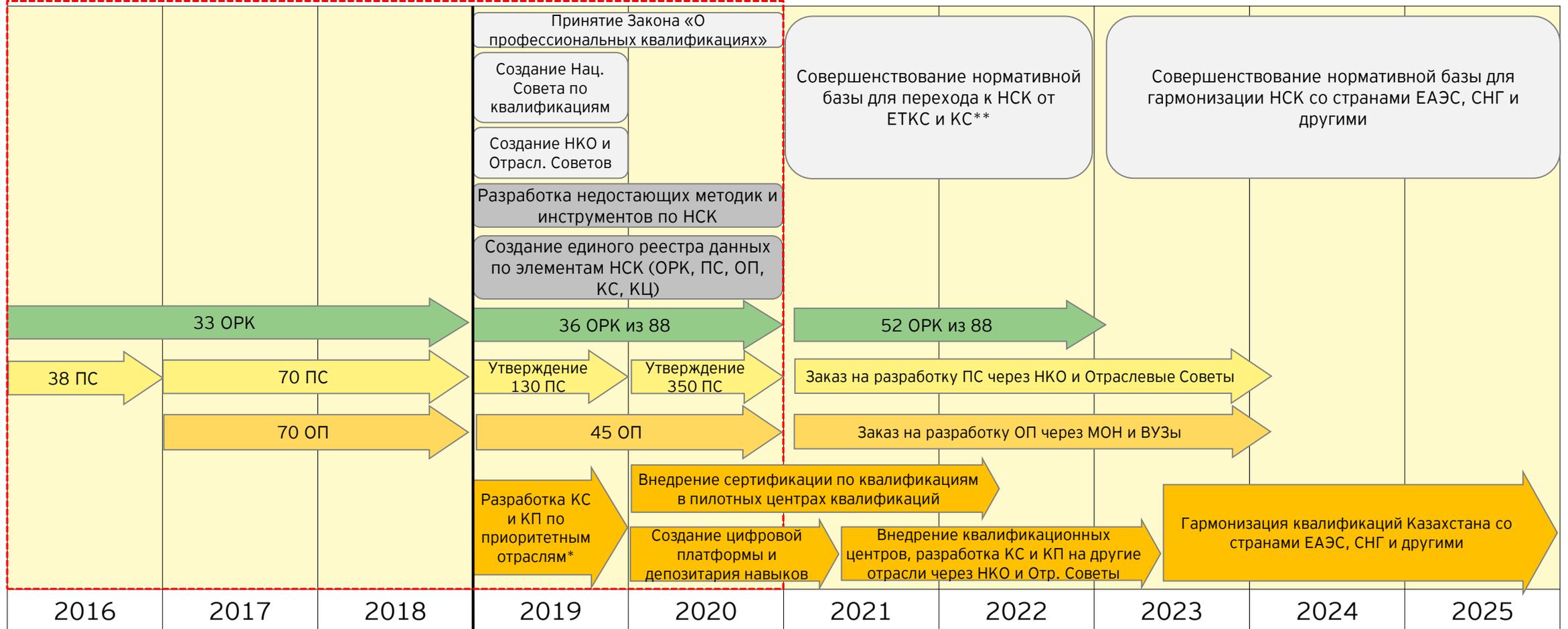
# Концепция дальнейшего развития НСК до 2025 года

**Сделано:**

- ▶ Утверждена НРК, методика разработки ОРК и ПС
- ▶ Разработаны 33 ОРК и 108 ПС, утверждено 90 ПС
- ▶ Разработаны 70 ОП на основе ПС

**В рамках проекта Skills and Jobs до мая 2020 года будет:**

- ▶ Разработана и внедрена методология и инструментарий разработки элементов НСК
- ▶ Создан НКО и налажена его работа с основными участниками рынка труда
- ▶ Создан пул экспертов - разработчиков ОРК, ПС, КС и КП



\* Приоритетные отрасли: нефтегазовая, горнодобывающая и транспортная

\*\* ЕТКС - единый тарифный квалификационный справочник должностей работ и профессий рабочих  
КС - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

**План действий 180  
по развитию НСК в Казахстане на 2019-2025 год**

№	Наименование мероприятия	Форма завершения	Ответственный исполнитель	Срок исполнения
1	Задачи на краткосрочную перспективу (1-2 года) 2019-2020 гг			
Разработка новых Законов РК				
1	Разработать Концепцию о необходимости создания Национального Совета по квалификациям	Концепция о создании Национального Совета	МТСЗН, НКО	февраль 2019
2	Утвердить Постановление Правительства о создании Национального Совета по квалификациям	Постановление Правительства	МТСЗН, НКО	май 2019
3	Разработать Концепцию Закона РК "О профессиональных квалификациях"	Концепция Закона РК "О профессиональных квалификациях"	МТСЗН, МОН, НКО, НПП (по согласованию)	декабрь 2019
4	Принять Закон РК "О профессиональных квалификациях"	Закон РК "О профессиональных квалификациях"	МТСЗН, НКО	декабрь 2020
Создание национального квалификационного органа (НКО)				
5	Создать концепцию Национального квалификационного органа	Концепция Национального квалификационного органа	МТСЗН, ГУП	январь-февраль 2019
6	Утвердить Постановление Правительства о создании национального квалификационного органа	Постановление Правительства о создании НКО	МТСЗН, МОН, НПП (по согласованию)	февраль-март 2019
7	Внести изменения в Законах/Кодексах и тд в рамках создания НКО	Поправки в Законы/Кодексы	МТСЗН	февраль - май 2019
8	Запустить в работу Национальный квалификационный орган	Регистрация НКО	МТСЗН	май 2019

9	Создать Отраслевые Советы по квалификациям при НКО	Решение о создании Отраслевых Советов по квалификациям	181 МТСЗН, НКО	май 2019
10	Разработать и реализовать медиа-план по информационному сопровождению создания и работы НКО и развития НСК	Медиа-план, реализация медиа-плана	МТСЗН, ГУП, НКО	январь-декабрь 2019
11	Создать видеоролик о НСК для информирования населения и его размещения	Видеоролик о НСК	МТСЗН, ГУП, МОН, НПП (по согласованию)	октябрь 2019
Национальная рамка квалификаций				
12	Внести изменения и утвердить в НРК в соответствии с рекомендациями Европейской Комиссии (5 уровень)	Протокол РТК	МОН, МТСЗН, НПП (по согласованию)	январь-февраль 2019
13	Направить НРК в государственные органы, НПП для пересмотра и обновления отраслевых рамок квалификаций	Письма, НРК	МТСЗН	март 2019
14	Внести изменения в соответствующие Законы и НПА об изменении дескрипторов 5 уровня НРК	Поправки в Законы/НПА	МОН, МТСЗН, НПП (по согласованию)	июль 2019
Отраслевые рамки квалификаций				
15	Утвердить методические рекомендации по разработке, пересмотру и оформлению отраслевой рамки квалификаций	Методические рекомендации по разработке, обновлению и оформлению отраслевой рамки квалификаций	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	январь 2019
16	Разработать правила утверждения отраслевой рамки квалификаций	Правила утверждения отраслевой рамки квалификаций	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	февраль 2019

17	Разработать и утвердить правила, регламентирующие процедуру внесения изменений и обновления Национального классификатора занятий	Правила внесения изменений и обновления Национального классификатора занятий	182 МТСЗН, ЦРТР, НПП (по согласованию)	2020
18	Разработать/обновить и утвердить отраслевые рамки квалификаций (ОРК) по 36 направлениям приоритетных отраслей (согласно ОКЭД) по обновленной методике	протоколы решений отраслевых комиссий, 38 ОРК	ГУП, МТСЗН, НПП, отраслевые министерства	июль 2019
<b>Профессиональные стандарты</b>				
19	Внести изменения в Правила разработки, введения, замены и пересмотра ПС в части включения в структуру ПС раздела по КС	Правила разработки, введения, замены и пересмотра ПС с учетом в структуре КС	МТСЗН, ГУП	февраль - март 2019
20	Разработать и утвердить профессиональные стандарты (ПС)	Протоколы заседаний Президиума НПП, 480 ПС	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	январь 2020 - май 2021
21	Обновить ПС по регулируемым профессиям в части включения квалификационных стандартов	Обновленные ПС с встроенным КС	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	март 2020
<b>Образовательные программы</b>				
22	Обновить и утвердить методические рекомендации по разработке образовательных программ с учетом профессиональных стандартов и обновлением в течение 6 месяцев после утверждения профессионального стандарта	Методические рекомендации по разработке и обновлению образовательных программ	МОН	январь 2019

23	Разработать и внедрить в вузы и колледжи 45 образовательных программ (ОП) на основе утвержденных профессиональных стандартов	30 ОП внедрены в вузах, 15 ОП внедрены в колледжи	183 ГУП, МТСЗН, МОН, УО, ВУЗы, колледжи	декабрь 2019 - декабрь 2020
24	Продолжить разработку образовательных программ для высшего и послевузовского образования на основе утвержденных профессиональных стандартов	Образовательные программы, внедренные в учебный процесс	МОН, ЦБПиАМ, ВУЗы	2019 - 2020
25	Продолжить разработку образовательных программ для ТиПО на основе утвержденных профессиональных стандартов	Образовательные программы, внедренные в учебный процесс	МОН, Холдинг "Касипкор", УО, колледжи	2019-2020
26	Создать реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования с возможностью внесения их вузами самостоятельно	Реестр образовательных программ высшего образования	МОН, ЦБПиАМ, Холдинг Касипкор, НКО	декабрь 2020
27	Внести в стандарты аккредитации организаций образование требование о разработке ОП на основе ПС	Стандарты аккредитации, учитывающие разработку ОП в соответствии с ПС	МОН, аккредитационные агентства	декабрь 2020
<b>Создание системы сертификации и признания квалификаций</b>				
28	Разработать реестр регулируемых профессий	Реестр регулируемых профессий	ГУП, МТСЗН	март- апрель 2019

29	Разработать методику разработки квалификационных стандартов и программ	Методические рекомендации по разработке, пересмотру и утверждению квалификационных стандартов и программ	184 ГУП, МТСЗН, отраслевые министерства, НПП (по согласованию)	март-апрель 2019
30	Разработать правила и порядок присвоения и признания квалификаций	Правила и порядок присвоения и признания квалификаций	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	октябрь 2019
31	Выбрать пилотные объединения работодателей (3) и отработать механизм разработки всей цепочки квалификаций ОРК-ПС-КС-КП	Пакет утвержденных документов (ОРК, ПС, КС, КП) по всей цепочке квалификаций по 3 направлениям: транспорт, нефтегазовая и горно-металлургическая отрасль	ГУП, МТСЗН, НПП (по согласованию)	март 2020
32	Разработать правила и порядок внесения новых профессий в реестр регулируемых профессий	Правила и порядок внесения новых профессий в реестр	НКО, МТСЗН	2020
33	Разработать квалификационные требования к центрам сертификации по присвоению и признанию квалификаций	Квалификационные требования к центрам сертификации по присвоению и признанию квалификаций	МТСЗН, НПП (по согласованию)	декабрь 2019
Задачи на среднесрочную перспективу (3-5 лет) 2021-2023				
Приведение в соответствии НПА				

34	Разработать Дорожную карту поэтапного плана внедрения и использования ПС и сертификации в РК	Дорожная карта поэтапного плана внедрения и использования ПС и сертификации	185 МТСЗН, НКО	2021
35	Утвердить План поэтапного внедрения и использования ПС и сертификации в РК	Постановление Правительства	МТСЗН, НКО	2022
Развитие Национальной системы НСК				
36	Сформировать и регулярно обновлять реестр ОРК, ПС	Реестр ОРК, ПС	НКО, отраслевые министерства	2021
37	Проводить регулярное обучение разработчиков ОРК и ПС	Реестры разработчиков ОРК и ПС	НКО, МТСЗН	ежегодно, 2021-2023
38	Разработать и утвердить механизм контроля качества разрабатываемых ОРК и ПС	Правила контроля качества ОРК и ПС	НКО, МТСЗН, НПП (по согласованию)	2021
39	Разработать и утвердить механизм и порядок по разработке профессиональных стандартов при поддержке НКО	Механизм и порядок по разработке профессиональных стандартов	НКО	2021
40	Разработать/актуализировать и утвердить ОРК по 52 направлениям/разделам ОКЭД	протоколы решений отраслевых комиссий, 52 ОРК	отраслевые министерства, НКО	2021-2022
41	Осуществить мониторинг внедрения и применения утвержденных ПС	Информация в Национальный Совет, Правительство РК	НКО	с 2021 года, ежегодно
42	Разработать и утвердить механизм контроля качества разрабатываемых ОП	Правила контроля качества ОП	МОН, НКО, ВУЗы	2021
43	Распространить опыт разработки квалификационных стандартов и программ	Количество обученных	НКО	2021-2023

44	Разработать концепцию о самостоятельности организаций ТиПО в части содержания ОП	Концепция самостоятельности организаций ТиПО в части содержания ОП	186 МОН, Холдинг "Касипкор"	2021
45	Внести поправки в Закон об образовании на основании Концепции самостоятельности организаций ТиПО	Закон РК "Об Образовании"	МОН	2022
46	Создать реестр образовательных программ ТиПО и ВО	Реестр образовательных программ ТиПО и ВО	МОН, Холдинг "Касипкор", НКО	2021
3	Задачи на долгосрочную перспективу (6 и более лет) 2024-2025			
Приведение в соответствие НПА				
47	Разработать Дорожную карту по поэтапному переходу от ЕТКС к ПС	Дорожная карта	МТСЗН	2024
48	Внести изменения в НПА, обеспечивающие переход от ЕТКС к ПС	НПА	МТСЗН, НКО, государственные органы	2025
49	Разработать методические рекомендации для работодателей по применению ПС, признанию или оценке квалификаций при подборе и расстановке персонала на осуществление определенных видов деятельности	Методические рекомендации для работодателей по применению ПС, признанию или оценке квалификаций при подборе и расстановке персонала на осуществление определенных видов деятельности	МТСЗН, НКО	2025
50	Разработать подходы к выявлению новых требований к профессиональным компетенциям работников с учетом внедрения новых технологий	Подходы к выявлению новых требований к профессиональным компетенциям	МТСЗН, НКО, МОН	2024-2025

Проведение встреч и круглых столов

## ПРОТОКОЛ

круглого стола – сессии вопросов и ответов с международным экспертом Самир Беди (Сингапур)

г. Астана  
ул. Космонавтов 62А, офис ЕУ,  
9 этаж

28 ноября 2018 г.

**Присутствовали:** представители компании ЕУ, Группы управления проектом, НПП «Атамекен», АО «Центра развития трудовых ресурсов» и Финансовой Академии.

**Выступили:** Самир Беди партнер компании ЕУ отдела консультирования по управлению персоналом (Сингапур)

### Итоги:

1) Компания ЕУ провела круглый стол – сессию вопросов и ответов с партнером компании ЕУ, Самиром Беди из Сингапура.

2) Участники круглого стола задали вопросы по функционированию и развитию НСК и НКО в Сингапуре.

3) Приглашенный эксперт рассказал о текущей ситуации по НСК в Сингапуре, разработке отраслевых рамок для каждой отрасли – которые являются прототипом наших отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов (Skills Framework), которую осуществляет компания ЕУ для сингапурского правительства.

4) Самир рассказал о функционировании двух агентств SkillsFuture Singapore (SSG) и Workforce Singapore (WSG), которые выступают в роли национального органа квалификации в Сингапуре.

### Краткая выдержка проведенного круглого стола

В Сингапуре действуют два агентства по развитию Национальной системы квалификаций – SkillsFuture Singapore (SSG), которое действует под контролем МОН Сингапура и Workforce Singapore (WSG) действует под контролем Министерства труда Сингапура.

SSG отвечает за обучение в течение всей жизни (life-long learning), карты (буклеты) по отраслям. Также, агентство осуществляет адаптацию под требования работодателей и работает с учреждениями образования и отвечает за контроль качества частных образовательных институтов и центры подготовки взрослых.

WSG обеспечивает занятость населения, обеспечивает соответствие навыков и рабочих мест. Оба агентства образованы из одного общего агентства в 2016 году.

Планируется разработать 23 карты (буклеты) по отраслям экономики, на данный момент уже разработано 12.

**Вопрос: Каков механизм взаимодействия между агентствами?**

Ответ: Оба агентства расположены в одном офисе, оба агентства были образованы из одного агентства, также они имеют единый бэк офис (ИТ, финансы и т.д). Очень часто между агентствами происходит обмен трудовыми ресурсами. Руководители обоих агентств работают на одном этаже.

**Вопрос: Какова главная цель была разделения на 2 агентства?**

Ответ: До этого агентство подчинялся Министерству труда, сейчас SSG подчинено МОН Сингапура, таким образом был приоритизирован вопрос обучения в течении всей жизни. Основная цель разделения на два агентства было вовлечение системы образования для обеспечения обучения в течении всей жизни.

**Вопрос: Кто финансирует работу агентств?**

Министерство финансов финансирует всю систему.

**Вопрос: В чем роль работодателей в системе НСК?**

Для каждой отрасли планируется разработать карту (буклет). Каждая карта отрасли включает все профессии, имеющиеся в отрасли. Также, по каждой профессии указана заработная плата. Карта включает задачи и KPI для каждой позиции (что-то похожее на профессиональный стандарт). Определяется какими навыками должен обладать человек для работы по конкретной профессии. В карте также присутствует карта карьеры (career map). В Сингапуре действует 6 уровневая рамка квалификаций. На сайте [skills future](http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/tourism) можно посмотреть карту по каждой отрасли (например, по туризму): <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/tourism>. Для поиска других карт нужно вписать в Google «skills framework и название отрасли». Работодатели участвуют в формировании навыков, распределении навыков.

Агентства выполняют координационную роль над разработкой отраслевых карт, работодатели участвуют в разработке карт. Это не государственный продукт, это продукт для работодателей. В каждой карте указано какие работодатели участвовали в разработке.

Это не продукт государственный, это продукт для работодателей. В буклете указано какие работодатели участвовали в разработке. Для разработки карт нанимают внешних консультантов, так компания EY была привлечена в Сингапуре для разработки карт по определенным отраслям. Для того, чтобы отраслевая карта была утверждена необходимо, чтобы 50% работодателей утвердили её. Также, при утверждении карты оценивается выборка работодателей.

Цель государства в разработке этих отраслевых карт – соответствие навыков граждан Сингапура заявленным требованиям работодателей. SSG предоставляет качественную характеристику, WSG предоставляет количественную характеристику.

Всегда в процессе разработки отраслевой карты участвуют оба агентства (SSG и WSG) плюс отраслевое министерство (которое курирует отрасль).

**Вопрос: Есть ли профессиональные стандарты в Сингапуре?**

Ответ: Профессиональные стандарты перечислены в этих отраслевых картах. Карта консолидирует всю информацию об отрасли.

**Вопрос: Кто использует эти отраслевые карты?**

Ответ: Должны использовать следующие группы:

1. Работодатели
2. Работники
3. Сектор образования
4. Объединения, государственные учреждения, ассоциации

Государственные органы в некоторых странах хотят сами построить систему НСК каждый внутри своей отрасли. При этом все используют разный формат. В результате из-за разницы между отраслями у работников нет возможности совершить переход в другую отрасль на работу.

**Вопрос: Какой самый нижний уровень образования в отраслевой карте?**

Ответ: Pre university – среднее образование. Некоторые отрасли имеют низшие уровни образования, некоторые отрасли не имеют.

Отличительная черта Сингапура состоит в том, что уровень образования в Сингапуре высокий, поэтому особой концентрации на низшие уровни образования нет.

**Вопрос: Как часто обновляются эти отраслевые карты?**

Ответ: Они обновляются каждые два года. Карты не включают информации о прогнозировании.

**Вопрос: Каким образом тогда осуществляется прогнозирование на рынке труда?**

Ответ: Компания разработала два инструмента для государства для прогнозирования ситуации на рынке труда. Первый инструмент направлен на оценку спроса и предложения на рынке труда. Второй инструмент по аналитике для сравнения с текущей ситуацией

Мы разработали инструмент с государством, спрос и предложение навыков. Второй инструмент – тул по аналитике, для сравнения с текущей ситуацией.

**Вопрос: Расскажите про процесс сертификации в Сингапуре.**

Ответ: На сайте Skills Future также можно найти перечень навыков, по каждому навыку можно найти программу обучения, а для каждой программы перечислены поставщики программ обучения (образовательные учреждения),

Университеты координируют весь процесс получения сертификации.

Для каждого уровня (level of proficiency) определен свой список навыков.

В 2016 году в Сингапуре были запущена программа финансирования граждан Сингапура, гражданин Сингапура, достигший 25летнего возраста получает 500 сингапурских долларов для прохождения обучения, направление обучения человек вправе выбрать сам. Это сделано для развития культуры обучения в течение всей жизни.

**Вопрос: Скажите какая средняя стоимость сертификации?**

Ответ: Средняя стоимость сертификации – зависит от индустрии, где-то это финансируется за счет государства.

**Вопрос: Насколько эти квалификации признаются работодателями?**

Ответ: Можно сказать, что работодатели доверяют сертификационным центрам и сертификатам, которые выдаются работникам, потому что все провайдеры, которые выдают сертификаты проходят проверку (pre-approval of providers' list). Контроль качества выдается на год или три года. В рамках контроля качества проверяется, чтобы курс обучения должен соответствовать заявленным навыкам. Также, обычно проверяются отзывы об образовательных программах. В долгосрочной перспективе качество образовательных. Не для всех профессий нужна квалификация.

Доверие к провайдерам строится тогда, когда работник выполняет работу эффективно.

**Вопрос: Год создания первоначального агентства по развитию НСК?**

Ответ: примерно 2003 год

**Вопрос: Есть ли такая отраслевая карта для работников агентств?**

Ответ: Нет, отдельной отраслевой карты для них нет. Так как работники данных агентств относятся к государственным служащим. Приоритезация отраслей по разработке данных отраслевых карт строится на прибыли (ВВП), которая приносит отрасль для страны. Так как государственный сектор не приносит прибыли стране, поэтому пока отраслевая рамка для данного сектора не разработана.

В Сингапуре существует PCP - Professional conversion program – для перехода из одного сектора в другой. Для этого можно пойти в один из офисов WSG, их всего 6-7 по стране. В обоих агентствах меньше 500 людей работают.

Еще раз обращаю Ваше внимание, что агентства не занимаются разработкой отраслевых карт, всегда нанимают третью сторону.

**Вопрос: Есть ли какая-то отдельная система бонусирования для служащих этих агентств?**

Ответ: Нет, специальной системы нет, так как это обычный государственный орган.

**Вопрос: Есть ли какой-то закон, который обязывает работников проходить курсы/образовательную программу?**

Ответ: Нет, закона нет, но сейчас строится культура обучения в течение всей жизни.

**Вопрос: Сколько времени занимает разработать одну отраслевую карту?**

Ответ: 22 недели, то есть примерно 5 месяца. Принцип разработки карты в том, что все работают вместе для её разработки.

**Участники круглого стола- сессии 28 ноября 2018 года:**



**ПРОТОКОЛ****Круглого стола по обсуждению проблем в функционировании национальной системы квалификаций**

г. Астана

21 января 2018

г.

НПП «Атамекен»

БЦ «Изумрудный квартал»

Кунаева 8

**Присутствовали:** по списку**Повестка семинара:**

1. Проблемы функционирования национальной системы квалификаций

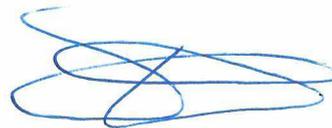
**Выступили:**

Деминов Дамир, старший менеджер компании ЕУ с презентацией о текущей ситуации в развитии национальной системе квалификаций.

**Решили:**

1. Принять информацию. Представленную в презентации к сведению
2. В течение двух дней дополнить список текущих проблем от отраслевых ассоциаций, НПП и других участников НСК для их дальнейшего анализа и формирования предложений по решению. Все предложения и комментарии необходимо направлять компании ЕУ для формирования пула вопросов.

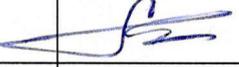
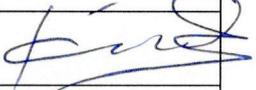
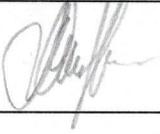
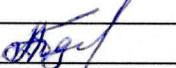
По результатам данного круглого стола – обсуждения Деминов Дамир, старший менеджер ЕУ дал интервью в НПП (ссылка прилагается <https://www.facebook.com/skillsandjobs2020/videos/1923771437752120/?t=12> )

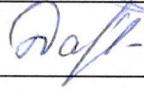
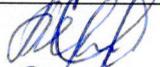
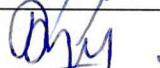
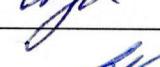
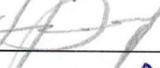
**Председатель****Д.Деминов**

## Скриншот интервью Д.Деминова, старшего менеджера ЕУ по результатам проведения круглого стола 21 января 2019 года

The screenshot shows a web browser window with several tabs open: Google Translate, Сборник "Мелодии Са", Развитие трудовых навыков, ИПС "Әділет", and (10) Watch - Интересное. The address bar shows the URL <https://www.facebook.com/watch/?v=1923771437752120>. The Facebook interface includes a search bar, user profile (Elena), navigation links (Главная, Найти друзей), and notification icons. The video player displays a man in a suit and tie, identified as Дамир ДЕМИНОВ, Старший менеджер ЕУ. The video title is "нужен диалог для формирования НСК в РК". The video player controls show a play button, a progress bar, and a timestamp of 1:11. Below the video, there are interaction options: "Нравится", "Комментировать", and "Поделиться". The user name "Anara Sheshmukhanova" and "ещё 34" are visible.

**Список участников  
рабочего совещания НПП РК «Атамекен»  
по развитию Национальной системы квалификации  
21 января 2019 г.**

№	ФИО	Организация	Подпись
1.	Касымбеков Максат Байболатович	Директор департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»	
2.	Шонаева Ляззат Жаббаровна	Заместитель директора департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»	
3.	Жуматаев Данияр Вячеславович	Эксперт департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»	
4.	Жазетова Галима Муратовна	Министерство труда и социальной защиты населения РК	
5.	Бижанова Алия	координатор проектов в области образования, Всемирный банк.	
6.	Деминов Дамир	Компания Ernst&Young	
7.	Зигангирова Елена	Компания Ernst&Young	
8.	Исабеков Марат Уланович	Союза транспортников Казахстана "Kazlogistics"	
9.	Стацурина Юлия	Союза транспортников Казахстана "Kazlogistics"	
10.	Манасбаева Бахыт Парлановна	Ассоциация горно-металлургической промышленности	
11.	Калдарбек Асель Алмаскызы	Ассоциация горно-металлургической промышленности	
12.	Мананбаева Жанна Боранбаевна	Ассоциация горно-металлургической промышленности	
13.	Альвина Байжумова	Председатель общего собрания участников Ассоциация HR-менеджеров, компания Umbrella	
14.	Кауышева Алмагуль Амангельдиновна	Национальная палата здравоохранения	
15.	Увалеев Жоламан	Исполнительный Директор Казахстанской Ассоциации ИТ компаний	
16.	Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна	Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации "KAZENERGY"	
17.	Казембекова Лаура	Ведущий эксперт Департамента по развитию человеческого капитала Ассоциации "KAZENERGY"	
18.	Кусаинова Айман	Директор Департамента развития человеческого капитала Ассоциации "KAZENERGY"	
19.	Абдешов Хамид	КСИ «Фактор»	
20.	Светлана Зайтова	Президент, СРО ОЮЛ КАЗАХСТАНСКИЙ РЕГИСТР	
21.	Сарсенбаев Болат Султанович	Директор Морской академии КГУТИ имени Ш Есенова	
22.	Саттаров Сапар	К.Т.Н., Доцент ЕНУ	

23.	Асансеитов Ришат Муханбетович	Директор исполнительной дирекции Союза машиностроителей Казахстана	
24.	Даринов Жанибек Ауезханович	Руководитель отдела аналитики Союза машиностроителей Казахстана	
25.	Бахыткуль Узаковна Байхожаева	Заведующая кафедрой "Стандартизация и сертификация", Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева	
26.	Акбаев Арсен	Юрист, ОИПиЮЛ «Казахстанская Ассоциация дошкольных организаций»	
27.	Рузиев Руетем	Юристконсульт, ОИПиЮЛ «Казахстанская Ассоциация дошкольных организаций»	
28.	Идрисова Салтанат Садыровна	Руководитель центра менеджмента РЦРЗ МЗ РК	
29.	Дарибаева Айгуль Алиакбаровна	ТОО "РАТССМ", заместитель Генерального директора	
30.	Имамниязов Рустам	Гильдия шеф поваров Астаны, президент	
31.	А. Нурмагамбетов	Центр Болонского процесса	
32.	Юдин Николай Васильевич	директор Ассоциации предпринимателей морского транспорта	
33.	Асель Турманова	ОО «ИЦ Казахстанский Пресс-клуб»	
34.	Фариза Жанибекова	ОО «ИЦ Казахстанский Пресс-клуб»	
35.	Дилара Саменбетова	ОО «ИЦ Казахстанский Пресс-клуб»	
36.	Дуйсенов Кожамет Есекеевич	ОЮЛ Казахстанская ассоциация дефектоскопии	командирова
37.	Сулейменов Канат Балтабаевич	ОЮЛ Казахстанская ассоциация дефектоскопии	
38.	Бердошбаева А.Б.	ТОО «ИЦ Астана Юмарше ИТ»	
39.	Хумезалиев А.Э.	АППП РК	
40.	Имамниязов Рустан	Гильдия Шеф-поваров Астаны	
41.	Мадиев Сабиржан Мадиевич	директор центра предпринимательских инициатив ТОО «Инициативы инициативных инициатив»	
42.	Нурбаганбетов Амантай Билкаирович	Центр Болонского процесса	
43.	Рахимовсе И.А.	Ассоциация ОТ и ПБ	
44.	Алимбаева Н.Е.	ТОО «КИРТ» (СММ)	
45.	Усаканов Е.Т.	ОЮЛ «Союз машиностр. Каз-ка»	
46.			
47.			
48.			

# Актуальные проблемы национальной системы квалификаций в Казахстане

*21 января 2019*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Национальная Система Квалификаций (НСК) <sup>198</sup> - инструмент повышения качества трудовых ресурсов и приведения их в соответствие с требованиями рынка труда



## Текущее распределение функций между участниками НСК

199

	Что должны знать и уметь?				Чему и как учить?	Как признавать/присваивать квалификацию?		
	НКЗ	НРК	ОРК	ПС	ОП	КС	КП	Аттестация ЦС и признание/присвоение квалификации
РТК		• Утверждение НРК						
МТЗСН	• Внесение изменений в НКЗ • Разработка НКЗ • Контроль качества НКЗ • Обучение и продвижение использования НКЗ	• Разработка НРК • Внесение изменений в НРК	• Разработка и согласование методики ОРК	• Разработка и утверждение методики разработки и оформления ПС • Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС • Согласование ПС на гос. услуги				
НПП	• Согласование НКЗ		• Согласование методики ОРК • Ведение реестра ОРК	• Разработка и утверждение правил утверждения ПС • Утверждение ПС (кроме гос. услуг) • Ведение реестра ПС • Инициирование изменений в ПС				• Разработка и утверждение методики признания/присвоения квалификации в ЦС при НПП • Контроль качества ЦС при НПП • Ведение реестра ЦС при НПП • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при НПП
Объединения работодателей			• Разработка ОРК • Инициирование и внесение изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Согласование ПС				
Отраслевые гос. органы (ГО)	• Утверждение НКЗ (МИР)		• Разработка ОРК • Инициирование изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Утверждение ПС на гос. услуги		• Разработка и утверждение требований к регул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к регул. профессиям	• Утверждение КП по регул. профессиям • Инициирование изменений в КП по регул. профессиям	
Отраслевые комиссии/советы при ГО			• Согласование и утверждение ОРК • Внесение изменений в ОРК	• Согласование ПС				
МОН		• Разработка и утверждение НРК	• Согласование методики ОРК		• Разработка и утверждение методики ОП • Утверждение ОП (ТиПО) • Ведение реестра ОП • Обучение и продвижение использования ОП • Контроль качества ОП • Разработка ОП (ТиПО)			
Касипкор								
ВУЗы				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС	• Разработка и утверждение ОП (ВО)			
Колледжи				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС				
ЦС при НПП						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	• Присвоение квалификации по НЕрегул. профессиям
Учебные центры при организациях образования и работодателях						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	
ЦС при ГО							• Разработка КП к регул. профессиям • Внесение изменений в КП к регул. профессиям	• Присвоение квалификации по регул. профессиям
Недостающие функции	• Инициирование изменений в НКЗ • Обеспечение взаимосвязи НКЗ с другими элементами НСК	• Инициирование изменений в НРК • Контроль качества НРК • Обучение и продвижение использования НРК • Обеспечение взаимосвязи НРК с другими элементами НСК	• Утверждение методики ОРК • Контроль качества ОРК • Обучение и продвижение использования ОРК • Введение реестра экспертов по ОРК • Обеспечение взаимосвязи ОРК с другими элементами НСК	• Контроль качества ПС • Обучение и продвижение использования ПС • Введение реестра экспертов по ПС • Обеспечение взаимосвязи ПС с другими элементами НСК	• Введение реестра экспертов по ОП • Обеспечение взаимосвязи ОП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КС • Ведение реестра КС • Обучение и продвижение использования КС • Контроль качества КС • Обеспечение взаимосвязи КС с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КП • Ведение реестра КП • Обучение и продвижение использования КП • Контроль качества КП • Обеспечение взаимосвязи КП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по аттестации ЦС и признанию/присвоению квалификаций • Ведение реестра ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при ГО и при организациях образования и работодателей • Обучение и продвижение использования подхода по признанию/присвоению квалификаций • Контроль качества ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях и признаваемых/присваиваемых квалификаций • Обеспечение взаимосвязи подхода по признанию/присвоению квалификаций с другими элементами НСК

# Что должны знать и уметь?



# Чему и как учить? Как признавать/присваивать квалификацию?



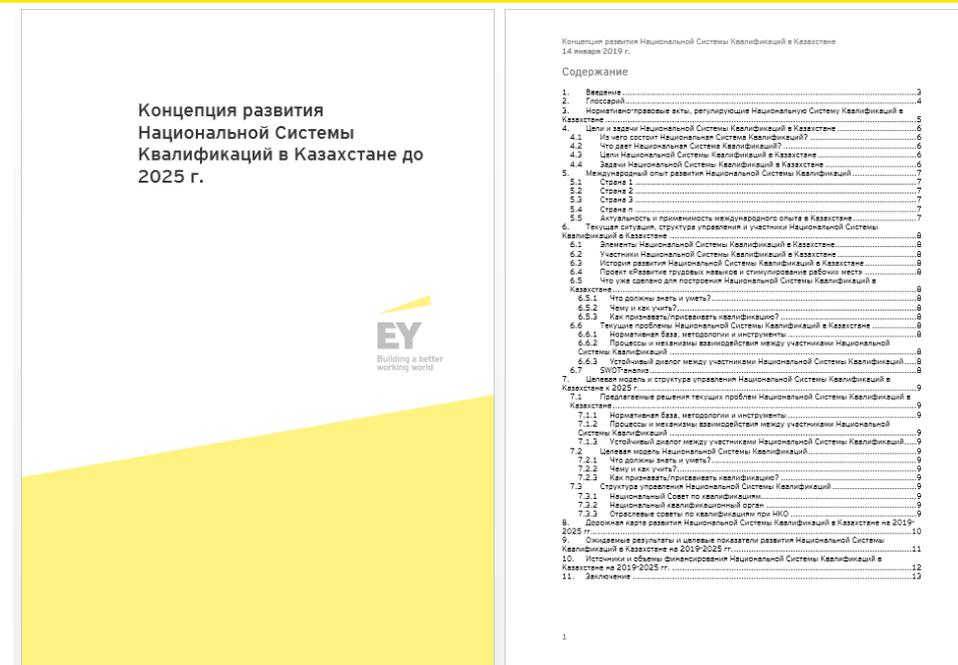
# Актуальные проблемы НСК в Казахстане

	1) Что должны знать и уметь?	2) Чему и как учить?	3) Как признавать/присваивать квалификацию?
<p><b>1</b> Нормативная база, методологии и инструменты</p>	<p><b>Отсутствие знаний об основных участниках, их ролей и взаимодействия в развитии и внедрении системы квалификаций</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Нормативная база и методики сделаны ЧАСТИЧНО</li> <li>НЕТ понимания количества профессий и профессиональных стандартов в каждой отрасли</li> <li>НЕТ единого реестра данных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>НЕТ эффективного механизма включения требований работодателей в разработку образовательных программ</li> <li>Профессиональные стандарты НЕ используются при разработке образовательных программ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>НЕТ общих правил и требований к присвоению/признанию квалификаций по регулируемым и нерегулируемым профессиям</li> <li>НЕТ нормативной базы/ алгоритма по переходу к Национальной системе квалификаций от ЕТКС и КС</li> </ul>
<p><b>2</b> Процессы и механизмы взаимодействия между участниками на рынке труда</p>	<p><b>Отсутствие согласованности действий всех участников национальной системы квалификаций</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Нет эффективного механизма контроля качества профессиональных стандартов</li> <li>НЕ хватает квалифицированных экспертов по разработке профессиональных стандартов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Текущий конфликт интересов: автоматическое присвоение квалификации без процесса подтверждения</li> <li>Неконкурентоспособные колледжи продолжают «выживать и работать за счет государства»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>НЕТ контроля качества при присвоении/признании квалификаций как со стороны государства так и со стороны рынка труда</li> <li>НЕТ механизма присвоения квалификации при неформальном образовании</li> </ul>
<p><b>3</b> Устойчивый диалог между участниками на рынке труда</p>	<p><b>Отсутствие понимания у крупных работодателей и населения о преимуществах перехода на систему квалификаций</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>НЕТ единого координатора всего процесса</li> <li>НЕТ активного и заинтересованного центра, представляющего отрасль по вопросам Национальной рамки квалификаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>У колледжей НЕТ мотивации во взаимодействии с работодателями и трудоустройстве выпускников</li> <li>НЕТ диалога между всеми элементами НСК между всеми участниками рынка труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>У работодателей НЕТ доверия к центрам квалификации и работникам, получающим квалификацию</li> </ul>

# Дальнейшие действия

1

## Концепция развития НСК до 2025 года



2

## Дорожная карта развития НСК до 2025 года

Дорожная карта по развитию НСК в Казахстане на 2019-2025 год

№	Наименование мероприятия	Форма завершения	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Предполагаемые расходы

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

**ПРОТОКОЛ**  
круглого стола по обсуждению предложений  
по развитию национальной системы квалификаций РК

г. Астана  
2018 г.

23 января

Офис EY (Ernst&Young),  
9 этаж, ул. Космонавтов 62А, Астана

Видеоконференция в г. Алматы  
Офис EY  
БЦ «Ессентай Тауэрс»  
Ул. Аль-Фараби 77/7

**Присутствовали:** по списку (приложен)

**Повестка семинара:**

1. Проблемы НСК в Казахстане и предлагаемые решения
2. Предлагаемые решения по перераспределению функций в НСК

**Выступили:**

Деминов Дамир, старший менеджер компании EY с презентацией о проблемах НСК в Казахстане, предлагаемые решения по развитию НСК в Казахстане

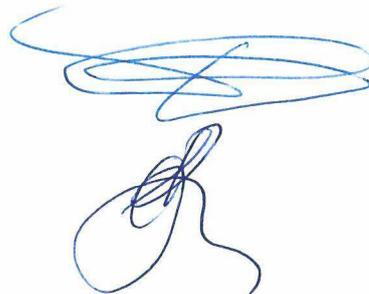
**Решили:**

1) Согласиться и поддержать предлагаемые решения по развитию НСК, а именно создание трехуровневой системы управления: Национальный Совет (рекомендовано при Президенте РК), Национальный квалификационный орган, отраслевые советы.

2) По структуре отраслевых советов было принято решение – в течение трех дней направить свои рекомендации и видение структуры и работы отраслевых советов, а на семинаре 3 февраля еще раз рассмотреть и обсудить варианты.

**Председатель**

**Секретарь**



**Д.Деминов**

**Е.Зигангирова**





## Список регистрации участников круглого стола

Дата: 23 января 2019 года, с 12:00 до 14:00  
 Место: г. Астана, офис Эрнст и Янг

№	Фамилия, имя, отчество	Место работы	Должность	Являетесь ли Вы членом отраслевого совета/комиссии, укажите	Являетесь ли Вы разработчиком ОРК/ПС/образовательной программы или квалиф программ, укажите	Электронная почта	подпись
1	Самтурсов С.С.	ЕИУ	заместитель	нет	ПС "Золотые"	SATSAPRUS@mail.ru	
2	Аманова А.С.	кат АТУ	ст. преподаватель	нет	ОРК/ПС "Классический"	alexkaganov@mail.ru	
3	Умаров М.С.	КАИТК	ст. директор	нет	техническую группу	zh_valie@mail.kz	
4	Исмаилов И.У.	Кем "Фактор"	рук. проекта	нет	ОРК, ПС	habdeshova@gmail.com	
5	Исмаилов М.У.	КазВорстес КФ	директор	нет	ОРК, ПС	shenim@mail.com	
6	Исмаилов А.А.	УБПАМ	советник	нет		anurmag@mail.ru	
7	Рахимова	КАДПБ	префект		научную группу	rahimova.gulnur@mail.ru	
8	Сулейменов К.Б.	ОЮЛ Казакстанская ассоциация адвокатов	Тех. Директор СДА	нет	ПС "Энергоаудит"	dik_oil.skb@kaz.km redtkad@gmail.com	
9	Идрисов М.М.	ТОО "КирП" (СМК)	руководитель		ОРК и ПС Машиностроение		
10	Алибаева Н.С.	ТОО "КирП" (СМК)	аналитик		ОРК и ПС Машиностроение	na2.alipa@mail.com	

# Круглый стол по предложениям развития Национальной системы квалификаций

*23 января 2019*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Повестка встречи

---

1

Вопросы экспертного сообщества по функционированию НСК

2

Текущая модель функционирования НСК в Казахстане

3

Предлагаемая модель управления НСК в Казахстане

4

Вопросы для обсуждения

# Вопросы экспертного сообщества по функционированию НСК



# Текущая модель функционирования НСК в Казахстане

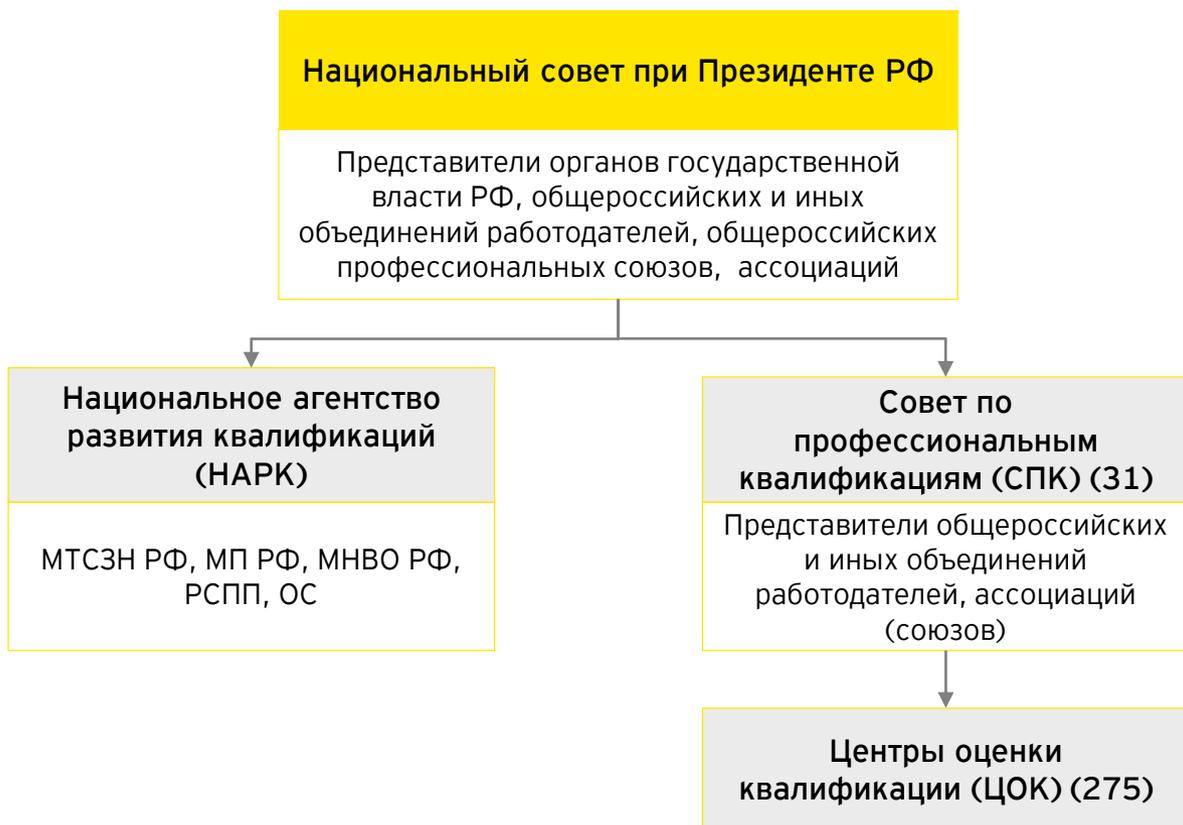


# Предлагаемая модель управления НСК в Казахстане

Модель управления НСК	Функционал		Что нужно сделать сейчас?
	До принятия Закона «О проф. квалификациях»	После принятия Закона «О проф. квалификациях»	
 <b>Национальный Совет по Квалификации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению ОРК, КС и КП</li> <li>Ежеквартальное рассмотрение вопросов НСК, повестку которых формирует Национальный Орган по Квалификации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Утверждение НРК, НКЗ, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>+ Утверждение методик и правил разработки/обновления НРК, НКЗ и ПС</li> </ul>	<p>Распоряжение Правительства о создании <b>Национального Совета по квалификациям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Положение о Национальном Совете</li> <li>Состав</li> </ul>
 <b>Национальный Орган по Квалификации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Обеспечение взаимосвязи между элементами НСК путем создания единой цифровой платформы по квалификациям и ведения реестров ОРК, ПС, КС, КП, центров сертификации и специалистов, получивших квалификацию</li> <li>Независимый мониторинг центров сертификации и контроль качества ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Разработка единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций (КС, КП, аттестация центров сертификации)</li> <li>Обучение и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> <li>Продвижение и популяризация НСК, проведение исследований, опросов и организация международного сотрудничества по вопросам НСК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Разработка/обновление НКЗ и НРК</li> <li>+ Согласование при разработке/обновлении НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС, КП</li> <li>+ Разработка единых методик и/или правил по ОРК и ПС</li> </ul>	<p>Постановление Правительства РК о создании <b>Национального квалификационного органа (НКО)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Функции и полномочия</li> <li>Финансирование</li> </ul>
 <b>Отраслевые Советы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, ПС, КС и КП, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Участие в контроле качества центров сертификации</li> </ul>		<p>Решение о <b>подходах работы Отраслевых Советов с НКО</b>, включающие крупных работодателей отраслей и представляющих отрасль по вопросам НСК</p>

# Система управления НСК в России

## Структура управления



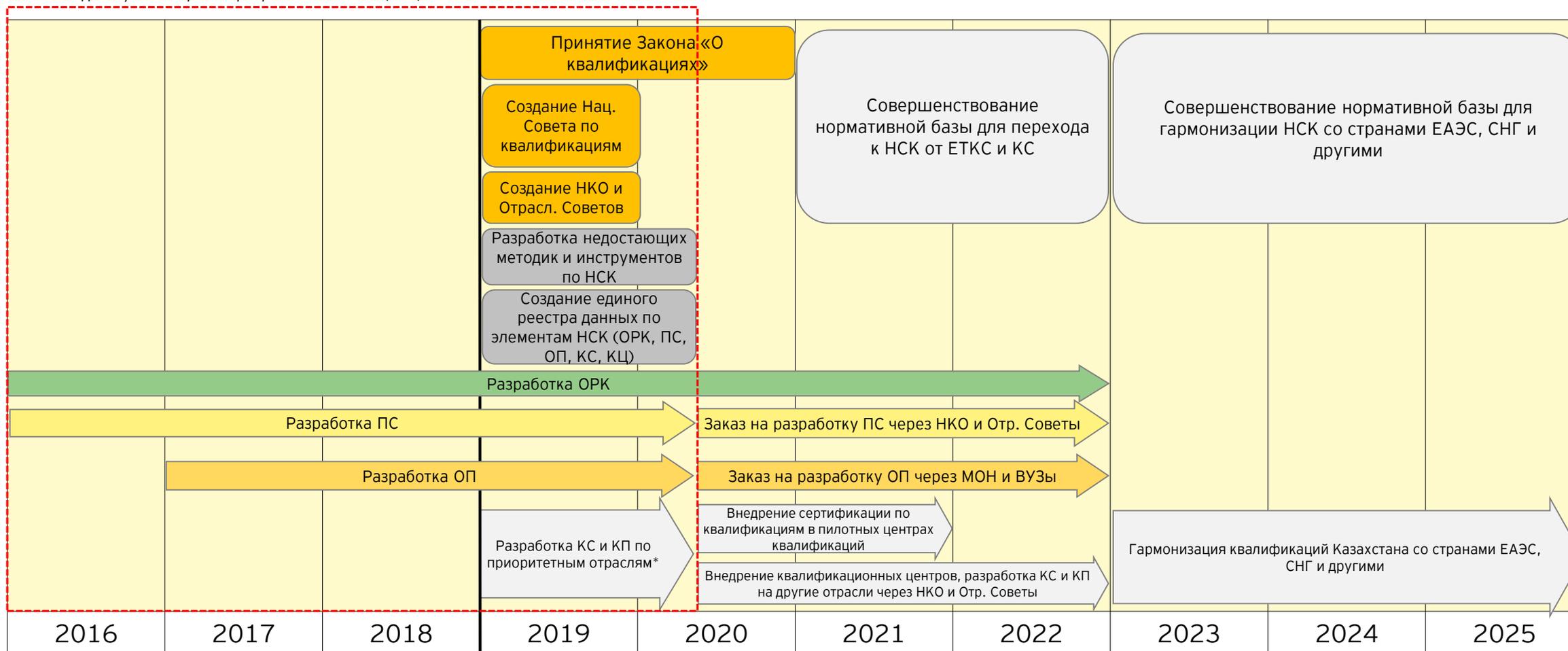
## Функционал

<b>Национальный совет</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка предложений Президенту РФ по приоритетным направлениям госполитики в сфере квалификаций и подготовки кадров</li> <li>Координация деятельности объединений работодателей и органов государственной власти в сфере НСК</li> <li>Содействие международному сотрудничеству в сфере НСК</li> <li>Экспертиза проектов законов и иных НПА в сфере НСК</li> <li>Экспертиза проектов ПС</li> <li>Экспертиза ФГОС и их проектов</li> <li>Создание Советов по профессиональным квалификациям</li> </ul>
<b>СПК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании</li> <li>Разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований</li> <li>Организация независимой оценки квалификации</li> <li>Проведение экспертизы ФГОС, профессиональных образовательных программ</li> <li>Организация профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ</li> </ul>
<b>НАРК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации:</li> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квал.</li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>
<b>ЦОК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение независимой оценки квалификаций</li> <li>Подготовка предложений и участие в разработке организационно-методического обеспечения процедур независимой оценки квалификаций</li> <li>Создание и развитие информационной инфраструктуры системы независимой оценки квалификаций</li> </ul>

# Концепция дальнейшего развития НСК до 2025 года

В рамках проекта Skills and Jobs до мая 2020 года будет:

- ▶ Разработана и внедрена методология и инструментарий разработки элементов НСК
- ▶ Создан НКО и налажена его работа с основными участниками рынка труда
- ▶ Создан пул экспертов - разработчиков ОРК, ПС, КС и КП



\* Приоритетные отрасли: нефтегазовая, горнодобывающая и транспортная;

ЕТКС - единый тарифный квалификационный справочник должностей работ и профессий рабочих;

КС - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

# Вопрос для обсуждения №1: <sup>216</sup>

## Создание Национального совета по Квалификации



Роль:

единый  
межведомственный центр  
принятия решений по  
вопросам НСК



Председатель:

Премьер-Министр, Первый  
Заместитель ПМ РК



Участники:

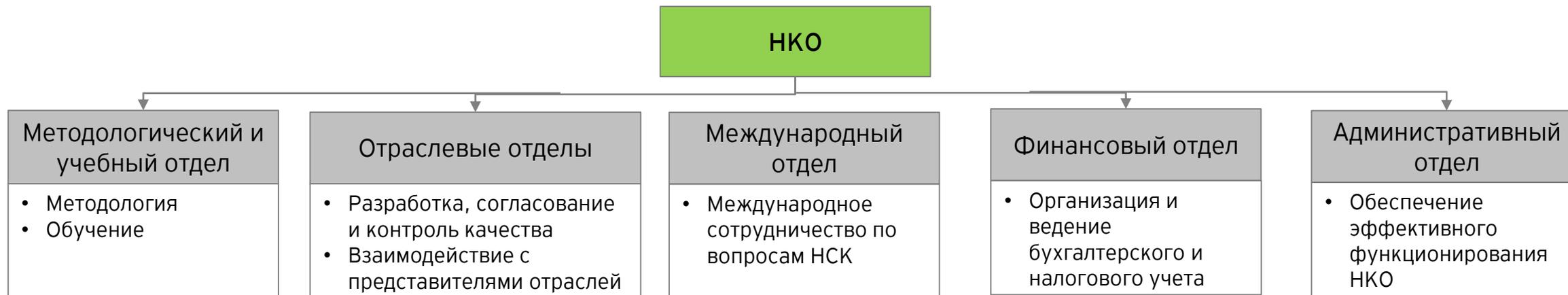
Министры/Вице-министры  
отраслевых министерств;  
НПП; Представители  
крупных работодателей;  
Федерация профсоюзов РК

Преимущества	Недостатки
Согласование и утверждение элементов НСК будет проходить в более короткие сроки	Предыдущий неуспешный опыт создания национального совета
Наличие единого представителя от отрасли по вопросам НСК	
...	...

# Вопрос для обсуждения №2: <sup>217</sup>

## Организационная структура и функционал НКО

### Организационная структура НКО



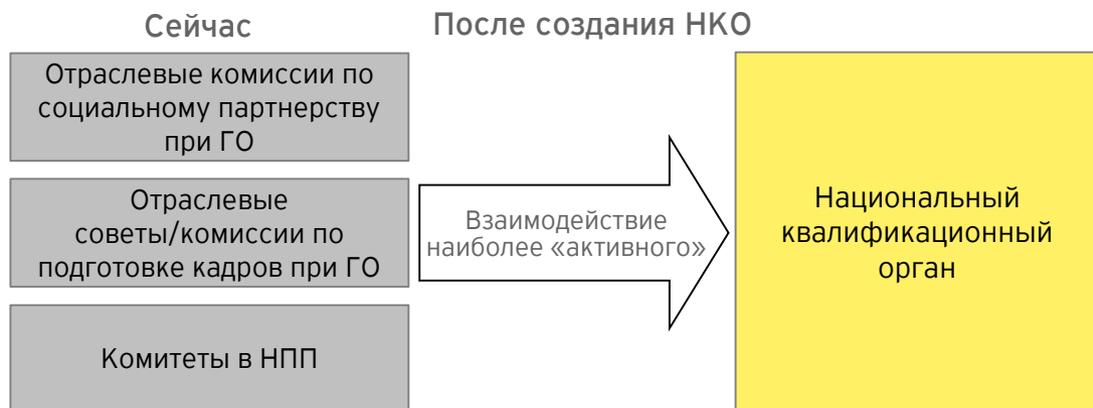
### Функционал НКО

- ▶ Организация разработки всех элементов НСК (кроме ОП)
- ▶ Создание базы данных/реестров по всем элементам НСК (кроме ОП)
- ▶ Разработка методик и/или правил по разработке ОРК, ПС
- ▶ Разработка планов по разработке/обновлению элементов НСК (кроме ОП)
- ▶ Создание единой цифровой платформы для продвижения и популяризации НСК
- ▶ Обучение экспертов - разработчиков и ведение реестра экспертов по ОРК, ПС, КС и КП
- ▶ Независимый мониторинг контроля качества центров сертификации
- ▶ Разработка единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций
- ▶ Обеспечение контроля качества ОРК, ПС, КС и КП

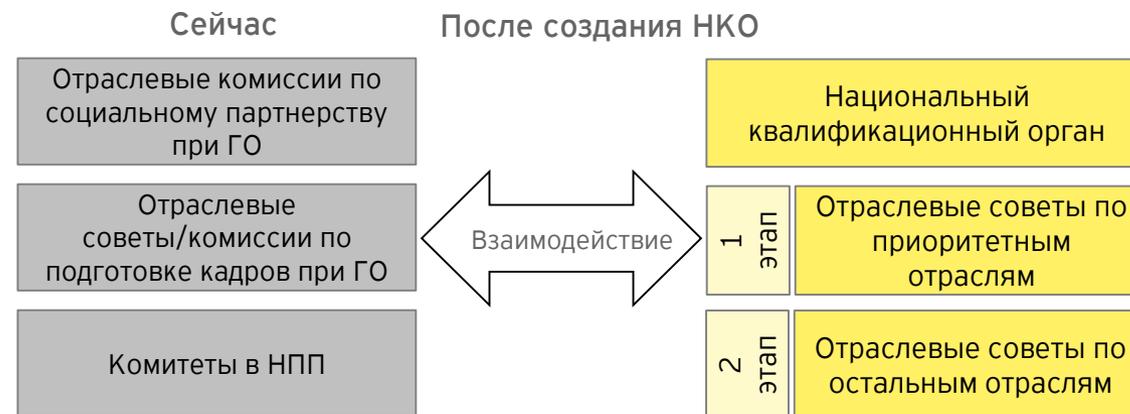
# Вопрос для обсуждения №3: <sup>218</sup> Отраслевые советы

## Подходы к формированию Отраслевых Советов при работе с НКО

### Вариант 1



### Вариант 2



#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2019 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

**Дополнительная информация по  
обсуждениям, проведенные в рамках текущего проекта  
с Министерством труда и социальной защиты населения Республики  
Казахстан и другими государственными органами**

В рамках контракта №: KZSJ-1.3/CS-01-SSS с 15 декабря 2018 года по 11 февраля 2019 года были проведены следующие встречи и обсуждения:

1. Встреча с Министром труда и социальной защиты населения РК М. Абылкасымовой – 16 ноября 2018 года.
2. Встреча с Министром труда и социальной защиты населения РК М. Абылкасымовой – 12 декабря 2018 года.
3. Встреча с ведущим специалистом по образованию и глобальным навыкам А. Валерио Всемирного Банка, представителями отраслевых ассоциаций – 13 декабря 2018 года.
4. Встреча с Министром труда и социальной защиты населения РК М. Абылкасымовой – 25 декабря 2018 года.
5. Встреча с Министром труда и социальной защиты населения РК – 21 января 2019 года.
6. Встреча с вице-министром Альтаевым Н.Б. и отраслевыми министерствами – 30 января 2019 года.
7. Встреча с вице-министром Альтаевым Н.Б. и отраслевыми министерствами – 6 февраля 2019 года.

# Диагностика и развитие Национальной системы квалификаций Республики Казахстан

*Установочная встреча  
31 октября 2018 года*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Повестка встречи

- 1 Цели и задачи проекта
- 2 Этапы и результаты проекта
- 3 Структура команды
- 4 План-график проекта
- 5 Определение стран для проведения анализа международного опыта

# Цель и задачи проекта



Целью проекта является **улучшение результатов в области занятости и трудовых навыков целевых бенефициаров и повышение актуальности программ подготовки и обучения в учреждениях технического и профессионального образования и высших учебных заведениях.**

I

Проведение анализа **текущих условий** в Республике Казахстан и **обзора различных подходов в других странах** по развитию Национальной системы квалификаций.

II

Разработка **подробного плана действий** по дальнейшему развитию Национальной системы квалификаций Республики Казахстан.

# Задача 1. Проведение анализа текущих условий в РК и обзора различных подходов в других странах по развитию Национальной системы квалификаций

Проведение анализа текущих условий в РК и обзора различных подходов в других странах по развитию НСК.

Разработка подробного плана действий по дальнейшему развитию НСК Республики Казахстан.

## Этапы:

- 1.1 Оценка состояния законодательной и институциональной среды в Казахстане для определения их готовности по развитию НСК в Казахстане и предоставление действенных рекомендаций по улучшению;
- 1.2 Анализ текущей ситуации в направлении создания ПС, обновления образовательных программ, оценки и присвоения квалификаций, признания неформального и информального обучения, оценка сильных и слабых сторон, предоставление рекомендаций по их развитию и улучшению интеграции;
- 1.3. Проведение обзора опыта до трех стран в разработке НСК;
- 1.4. Разработка на основании анализа и обзора практических рекомендаций для МТСЗН по разработке законодательной и институциональной основы, которая будет поддерживать НСК РК в плане ее управления и ключевых элементов.

## Результаты работ:

**А. Отчет на основе анализа текущей ситуации с НСК в Казахстане и обзора опыта создания НСК до трех стран, включающий действенные рекомендации:**

- по совершенствованию законодательной и институциональной базы для поддержки НСК в РК;
- законодательному обеспечению и функционированию НКО, осуществляющего управление НСК в Республике Казахстан.

**В. Проведение консультаций (в объеме до 4-х круглых столов) с основными стейкхолдерами:** НПП, крупными бизнес-ассоциациями, отраслевыми министерствами, представителями отраслевых советов при министерствах, разработчиками профессиональных стандартов, образовательных программ, отраслевыми центрами сертификации квалификаций специалистов по результатам:

- проведенного анализа и обзора;
- основным рекомендациям;
- структуре управления НСК, которая будет отвечать контексту Республики Казахстан, и функционированию национального квалификационного органа;
- определению надежных и выполнимых критериев для определения приоритетных направлений по дальнейшему развитию НСК в Республике Казахстан.

**С. Проведение семинара с основными стейкхолдерами (не менее 30 участников), для выработки практических рекомендаций по созданию Казахстанского НКО на основе обсуждения и консенсуса (В) выше и одобрения МТСЗН.**

## Задача 2. Разработка подробного <sup>225</sup> плана действий по дальнейшему развитию НСК Республики Казахстан

Проведение анализа текущих условий в РК и обзора различных подходов в других странах по развитию НСК.

Разработка подробного плана действий по дальнейшему развитию НСК Республики Казахстан.

### Этапы:

2.1 Совместно с МТСЗН формирование набора практических рекомендаций, одобренных МТСЗН, и подробный план на короткий (1-2 года), среднесрочный (3-5 лет) и долгосрочный периоды (до 2025 года), в котором будут изложены основные действия, ответственные стороны, сроки исполнения, которые должны быть достигнуты на пути к созданию национального квалификационного органа и дальнейшему развитию НСК в Казахстане.

### Результаты работ:

А. Подробный план действий с изложением основных шагов на короткий (1-2 года), среднесрочный (3-5 лет) и долгосрочный периоды (до 2025 года), необходимых для:

- создания национального квалификационного органа в Республике Казахстан;
- дальнейшего развития Национальной системы квалификаций в Республике Казахстан, включающего план развития потенциала местных экспертов НСК и персонала, непосредственно участвующего в деятельности НСК в Казахстане.

# Структура проектной команды



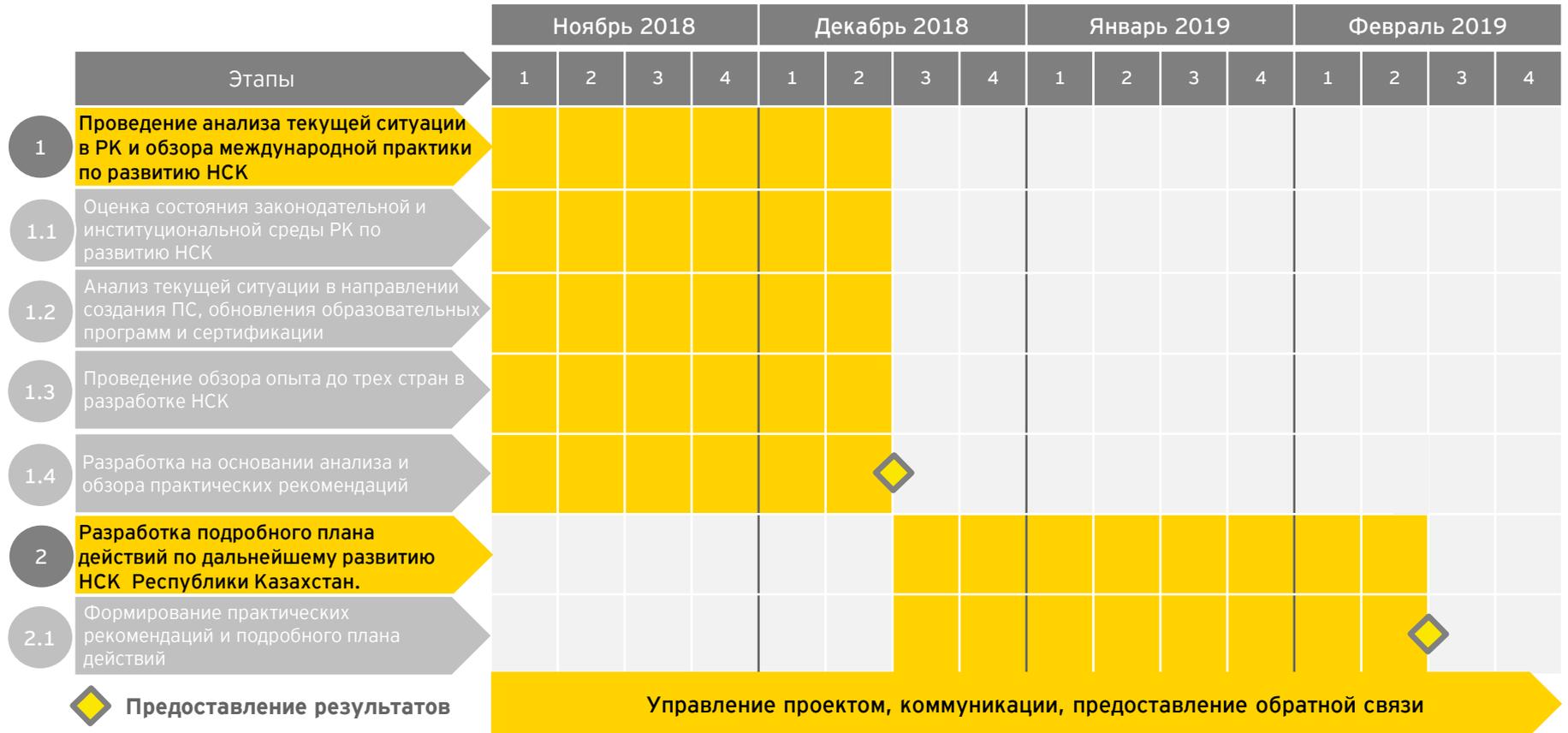
# Структура проектной команды

Управляющий комитет	<b>Заказчик проекта</b>	<b>Партнер проекта</b>	Спонсор проекта 
	Абылкасымова Мадина Ерасыловна Министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан	Ксения Бабушкина Партнер  Обеспечение качества проекта и руководство проектом на стратегическом уровне	
Проектный офис	<b>Руководитель проекта</b>	<b>Менеджер проекта</b>	<b>Руководитель проекта</b>
	Руководство проектом на операционном уровне	Николай Хан Менеджер  Руководство проектом на операционном уровне	Анара Шешмуханова  Руководство проектом на операционном уровне
Рабочая группа	<b>Эксперты</b>	<b>Эксперты EY</b>	<b>Эксперты</b>
		Дамир Деминов Самат Кармыс Дана Галеева Международные эксперты EY Внешние казахстанские эксперты	

# План-график проекта



# План-график проекта



# Критерии отбора стран для международного обзора

## Перечень критериев

1

Наличие национального органа квалификации

2

Наличие национальной системы квалификаций

3

Схожесть с Казахстаном по культурным/ региональным критериям

4

Передовые страны в области экономического роста и развития

5

Наличие законодательной базы, регулирующей НСК

## Предварительный список стран для анализа



Австралия



Россия



Латвия



Турция



Корея



Великобритания



Канада

## Международный обзор будет включать описание:

- ▶ текущей ситуации и сроки создания НСК
- ▶ возможностей и проблем, возникающих в ходе процесса создания НСК
- ▶ структуры управления и ключевых управленческих и институциональных особенностей в рамках НСК для понимания сильных и слабых сторон каждого варианта



# Соответствие критериям отбора (1/3)

Критерий/ Страна	Наличие Национальной системы квалификаций	Наличие национального органа квалификации	Схожесть с Казахстаном по культурным/ региональным аспектам	Передовые страны в области экономического роста и развития (страны ОЭСР, АТЭС)	Наличие законодательной базы, регулирующей НСК
Австралия	<p>Существует НСК, которая включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Австралийскую рамку квалификаций</li> <li>• Австралийскую рамку качества обучения</li> <li>• Учебные пакеты</li> </ul>	<p>Действуют несколько органов по развитию и регулированию НСК:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Australian Industry and Skills Committee</li> <li>• Industry Reference Committees</li> <li>• Skills Service Organisations Committee</li> </ul> <p>Существует единый государственный орган квалификаций</p>	-	ОЭСР, АТЭС	+
Россия	<p>Существует НСК, которая включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональные стандарты</li> <li>• Образовательные стандарты</li> <li>• Национальную рамку квалификаций</li> </ul>	<p>Действуют несколько органов по развитию и регулированию НСК:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.</li> <li>• Советы по профессиональным квалификациям (СПК)</li> <li>• Национальное агентство развития квалификаций</li> <li>• Центры оценки квалификаций</li> </ul> <p>Существует единый государственный орган квалификаций</p>	+	АТЭС	+

# Соответствие критериям отбора (2/3)

Критерий/ Страна	Наличие Национальной системы квалификаций	Наличие национального органа квалификации	Схожесть с Казахстаном по культурным/ региональным аспектам	Передовые страны в области экономического роста и развития (страны ОЭСР, АТЭС)	Наличие законодательной базы, регулирующей НСК
Латвия	<p>Существует НСК, которая включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Профессиональные стандарты</li> <li>Квалификационные уровни (на основе ЕРК)</li> <li>Отраслевые рамки квалификаций</li> <li>Модульные программы</li> </ul>	<p>Действуют несколько органов по развитию и регулированию НСК:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство образования и науки</li> <li>Администрация профессионально-технического образования</li> </ul> <p>Существует единый государственный орган квалификаций.</p>	+/-	ОЭСР	+
Корея	<p>В настоящий момент квалификационная система делится на национальные и частные квалификации, также ведется разработка НСК, которая будет основываться на национальных стандартах компетенций.</p>	<p>Действуют несколько органов по развитию и регулированию НСК:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство занятости и труда</li> <li>Министерство образования</li> </ul>	+/-	АТЭС	+

# Соответствие критериям отбора (3/3)

Критерий/ Страна	Наличие Национальной системы квалификаций	Наличие национального органа квалификации	Схожесть с Казахстаном по культурным/ региональным аспектам	Передовые страны в области экономического роста и развития (страны ОЭСР, АТЭС)	Наличие законодательной базы, регулирующей НСК
Великобритания	Существует НСК, которая включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальные профессиональные стандарты</li> <li>• Национальную рамку квалификаций</li> </ul>	Действуют органы, которые регулируют НСК: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Совет по национальным профессиональным стандартам</li> <li>• Отраслевые советы</li> </ul> Существует единый государственный орган квалификаций.	-	ОЭСР	
Турция	Существует НСК, которая включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальные профессиональные стандарты</li> <li>• Национальную рамку квалификаций</li> </ul>	Действуют органы, которые регулируют НСК: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Центр профессиональных квалификаций</li> <li>• Секторальные комитеты</li> </ul>	+/-	ОЭСР	
Канада	Существует НСК, которая включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальные профессиональные стандарты</li> </ul>	Действуют органы, которые регулируют НСК: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Совет министров образования Канады</li> <li>• Канадская ассоциация стандартов</li> <li>• Комиссия по рассмотрению трудовых споров</li> <li>• Отраслевые советы</li> </ul>	-	ОЭСР	

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Совершенствование Национальной системы квалификаций Республики Казахстан

*Проект предварительных рекомендаций для обсуждения*

*16 ноября 2018 года*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

	Национальный классификатор занятий (НКЗ)	Национальная рамка квалификаций (НРК)	Отраслевые рамки квалификаций (ОРК)	Профессиональные стандарты (ПС)	Учебные планы/ Образовательные стандарты и программы	Квалификационные стандарты	Квалификационные программы	Стандарты и процедура присвоения квалификации и аттестации квал. центров
Методология	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>С янв. 2018 – новый НКЗ</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>С 2016 – новая НРК – соответствует Европейской рамке квалификаций</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывается методика создания ОРК</li> </ul> <p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Кто будет принимать ОРК? - Разработка методологии по контролю качества ОРК, распределение ролей и обязанностей</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>С 2018 – новая методика разработки ПС</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>С 2018 – новая методика разработки ОП</li> </ul> <p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Установление временных рамок для обязательного обновления ОП на основе ПС</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка методики по созданию квал. стандартов</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка методики по созданию квал. программ</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка методики/ стандартов/ процедур аттестации квал. центров по присвоению/ признанию квалификации</li> </ul>
Обучение/ Формирование экспертов	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение по НКЗ (<u>функционал НКО</u>)</li> </ul>	<p>-----</p>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение по разработке ОРК</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Проведено обучение около 90 экспертов по методике разработки ПС</li> </ul> <p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Наращивание критической массы экспертов по отраслям и развитие реестра экспертов</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Проведено обучение по методике разработки ОП</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по разработке квал. стандартов</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по разработке квал. программ</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по новой методике/ процедурам/ стандартам аттестации по присвоению/ признанию квалификации</li> </ul>
Практическое применение	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Методология, роли и обязанности по обновлению НКЗ</li> </ul>	<p>-----</p>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Определение приоритетных отраслей для разработки ОРК с т.зр. значимости для занятости и TVET (на основе анализа стат. данных и гос. программ, опроса работодателей и анализа содержания образовательных программ)</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработано 499 ПС (на сайте НПП – 27 утвержденных)</li> </ul> <p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Определение необходимого количества ПС по отраслям</li> <li>Определение приоритетных отраслей для разработки ПС с т.зр. значимости для занятости и TVET</li> </ul>	<p><b>Что сделано?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработано 70 ОП для ТиПО и ВО</li> </ul> <p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Привязка финансирования Касипкора к разработке ОП на основе ПС</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка квал. стандартов по приоритетным отраслям</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка квал. программ по приоритетным отраслям</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Определение пилотных отраслей и отраслевых центров присвоения/ признания квалификации</li> </ul>
Контроль качества	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка процедуры внесения изменений в НКЗ на регулярной основе (<u>функционал НКО</u>)</li> </ul>	<p>-----</p>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Доработка 35 разработанных ОРК</li> <li>Разработка процедуры и осуществление контроля качества разрабатываемых ОРК (НПП – bottleneck)</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль качества уже разработанных и планируемых к разработке ПС</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль качества разрабатываемых ОП и их связи с ПС</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка процедуры контроля качества разрабатываемых квал. стандартов</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка процедуры контроля качества разрабатываемых квал. программ</li> </ul>	<p><b>Что нужно?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка методики, распределение ролей и обязанностей и осуществление контроля качества работы центров присвоения/ признания квалификации</li> </ul>

# Предлагаемые quick wins (инициативы с быстрой отдачей) (1/2)



## Предлагаемые quick wins (инициативы с быстрой отдачей) (2/2)

Название quick win	Описание	Ответственный
<b>1. Разработать перечень приоритетных отраслей и профессий</b>	На основе анализа стратегических документов определить перечень приоритетных отраслей. На основе опроса работодателей определить наиболее востребованные профессии в данных отраслях для разработки на них ПС, ОРК, ОП, КС	МТСЗН РК
<b>2. Регламентировать проведение ежеквартальных совещаний на уровне Премьер Министра с НПП, МинОбр, МинТруда для обсуждения статуса по разработке ПС и ОРК</b>	Проводить ежеквартальные правительственные совещания с разбором статуса по разрабатываемым ПС и прогрессу развития НСК и проекта Skills & Jobs. Если по итогам нескольких совещаний прогресс не наблюдается, то отдать контроль за реализацией проекта на аутсорсинг.	НПП «Атамекен»
<b>3. Внести изменения в НПА по разработке ОП: обязать обновлять ОП на основе разработанного ПС в течение 6 месяцев</b>	Определить регламентирующий НПА и предложить внести в него изменения по разработке/обновлению ОП в течение 6 месяцев, чтобы стимулировать и разработку ОП на основе ПС.	МОН РК
<b>4. Запустить пилотный проект по реализации всей цепочки НСК (ПС-ОП-КС) на базе выбранного сертификационного центра</b>	Выбрать пилотный сертификационный центр: например, в строительной отрасли с сертификационным центром на базе VI-Group или с сертификационным центром из тех, что были выбраны в рамках компонента 1.3. по сертификации. Провести переговоры и реализовать на базе всю цепочку НСК (ПС-ОП-КС) по одной или нескольким наиболее востребованным профессиям.	МТСЗН РК, НПП «Атамекен»
<b>6. Создание и регулирование онлайн платформы, которая будет включать комплексную информацию по всем элементам НСК</b>	Создание онлайн платформы/сайта с различными возможностями пользователей НСК: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Подать заявку на разработку ПС/КС/ОП</li> <li>• Посмотреть, сколько уже подано заявлений на разработку</li> <li>• Публиковать проекты ПС/КС/ОП с возможностью для сбора комментариев</li> <li>• Публиковать промо материалы по НСК (брошюры, презентации, интервью)</li> <li>• Посмотреть прогресс разработки элемента (например, посмотреть на какой стадии находится разработка ПС)</li> </ul>	МТСЗН РК

# Приложение. Проект среднесрочных и долгосрочных инициатив



# Национальный классификатор занятий (НКЗ)

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>С 1 января 2018 года был введен в действие Национальный классификатор занятий, разработанный АО «ЦРТР», НКЗ введен взамен Государственного классификатора занятий РК.</p> <p>Он гармонизирован с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08) и классифицирует занятия по уровню и специализации применяемых навыков с отражением специфики казахстанской экономики. НКЗ включает <b>1274</b> детализированных занятий.</p> <p>Классификатор занятий обновляется каждые 5 лет МТСЗН РК.</p> <p>Обучение по использованию НКЗ «обычными гражданами» не было проведено, на данный момент не существует методологии по разработке НКЗ, а также не была разработана процедура внесения изменений в НКЗ на регулярной основе.</p> <p><b>Регулирующий НПА:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ НК РК 01-2017 «Классификатор занятий»</li> </ul>	Срочная		
	Среднесрочная	<p><b>1. Проведение обучения по НКЗ</b> Необходимо ознакомить пользователей с функционалом и методами применения НКЗ.</p> <p><b>2. Разработка методологии по обновлению НКЗ</b> Необходимо разработать и утвердить методологию по обновлению НКЗ, прописать этапы пересмотра и утверждения НКЗ, включить в методологии роли и ответственных за обновление классификатора (если возможно в рамках контракта «Совершенствование национального классификатора занятий - профессий (НКЗ) РК, системы ОРК», то задача срочная)</p> <p><b>3. Разработка процедуры внесения изменений в НКЗ на регулярной основе</b> Необходимо разработать процедуру по внесению изменений, для того, чтобы любая заинтересованная сторона могла внести аргументированные изменения по регламентированному порядку. (если возможно в рамках контракта «Совершенствование национального классификатора занятий - профессий (НКЗ) РК, системы ОРК», то задача срочная)</p>	<p>1. НКО с привлечением разработчиков НКЗ из ЦРТР</p> <p>2. МТСЗН РК</p> <p>3. НКО с привлечением разработчиков НКЗ из ЦРТР</p>
	Долгосрочная	--	

# Отраслевые рамки квалификаций (ОРК)

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>В рамках текущего проекта ВБ разрабатываются новые методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификаций.</p> <p>В настоящий момент действуют 35 ОРК, 33 ОРК утверждены приказами госорганов, 2 ОРК находятся в стадии актуализации.</p> <p>До 2020 года планируется разработать 38 ОРК, из них 27 ОРК планируется актуализировать на основе разрабатываемых новых методических рекомендаций по разработке ОРК.</p> <p><b>Регулирующие НПА:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Методические рекомендации по разработке и оформлению ОРК, утвержденные приказом и.о. Министра труда и социальной защиты населения РК от 27 июня 2013 года № 292-п-м</li> <li>➤ ОРК в различных сферах экономики</li> </ul>	Срочная	<p><b>1. Определение приоритетных отраслей для разработки ОРК</b> Необходимо определить приоритетные отрасли для разработки ОРК с точки зрения значимости для занятости и образования (на основе анализа статистических данных и государственных программ, опроса работодателей и анализа содержания образовательных программ).</p> <p><b>2. Проведение обучения по разработке ОРК</b> Необходимо провести обучение по разработке ОРК по новой методике разработки и оформления ОРК.</p> <p><b>3. Актуализировать и утвердить в установленном порядке методику разработки ОРК</b> (контракт «Совершенствование национального классификатора занятий - профессий (НКЗ) РК, системы ОРК»)</p>	<p>1. НКО с привлечением МТСЗН РК и МОН РК, отраслевых ассоциаций, представителей образовательных учреждений</p> <p>2. Разработчики новой методики по разработке и оформлению РК под координацией НКО</p> <p>3. МТСЗН РК</p>
	Среднесрочная	<p><b>4. Разработка процедуры осуществления контроля качества разрабатываемых ОРК</b> Необходимо разработать процедуру осуществления контроля качества разрабатываемых ОРК.</p>	4. МТСЗН РК
	Долгосрочная	--	

# Профессиональные стандарты (ПС)

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>ПС начали разрабатывать с 2012 г., с 2014 г. начали разрабатывать по новой методике, но в связи с изменениями в ТК РК все ПС, разработанные до 2016 года, утратили свою силу</p> <p>В конце 2017 года были разработаны обновленные Методические рекомендации по разработке и оформлению ПС, а также проведено обучение 90 экспертов по разработке ПС по обновленной методике.</p> <p>В рамках проекта ВБ ведется разработка 70 ПС по 15 направлениям развития приоритетов экономики страны. Направления для разработки ПС были определены НПП «Атамекен» совместно с ассоциациями работодателей.</p> <p>Предполагается разработка 480 ПС в 2019-2020 гг.</p> <p><b>Регулирующие НПА:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Правила разработки, введения, замены и пересмотра ПС, утвержденные приказом МЗСР РК от 28 декабря 2015 года № 1035</li> <li>➤ Методические рекомендации по разработке и оформлению ПС, утвержденные Вице-министром труда и социальной защиты населения РК от 26 марта 2018 года</li> </ul>	Срочная	<p>1. <b>Определение необходимо количества ПС по отраслям и приоритетным отраслям для разработки ПС</b>            Определить приоритетные профессии и отрасли, затем определить необходимое количество ПС по выделенным отраслям и профессиям.</p> <p>2. Обновить Правила разработки, введения, замены и пересмотра ПС 28.12.15 № 1035) с учетом новых методических рекомендаций по разработке ПС (от 27.03.2018 г.) и закрепить в них распределение полномочий по рассмотрению ПС            Перераспределение полномочий по рассмотрению ПС от отраслевых министерств, например, в НПП или отраслевые ассоциации, так как рассмотрение ПС в министерстве значительно затягивает процесс разработки ПС и не способствует повышению качества ПС, к тому же по отдельным отраслям непонятно в какое отраслевое министерство отправлять на рассмотрение.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. НКО с НПП</li> <li>2. МТСЗН РК</li> </ol>
	Среднесрочная	<p>3. <b>Наращивание критической массы экспертов по отраслям и развитие реестра экспертов и обучение экспертов по разработке ПС на регулярной основе</b>            В рамках проекта по обновлению методики ПС был подготовлен реестр национальных экспертов по разработке ПС, необходимо проводить постоянное обновление данного реестра для того, чтобы он оставался актуальным и полезным для участников процесса разработки. А также проводить регулярное обучение по разработке ПС для экспертов.</p> <p>4. <b>Разработка процедуры осуществления контроля качества по разработанным и планируемым ПС</b>            Необходимо разработать процедуру осуществления контроля качества разработанных и планируемыми ПС.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. МТСЗН РК совместно с ГУП</li> <li>2. НКО</li> </ol>
	Долгосрочная	<p>5. <b>Необходимо создать онлайн ресурс по хранению профессиональных стандартов (публикация всех разрабатываемых ПС на рассмотрение и публикация актуального реестра утвержденных ПС)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. НКО совместно с НПП</li> </ol>

# Учебные планы/ Образовательные стандарты и программы (УП, ОС и ОП)

243

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
С 2018 года была разработана новая методика разработки образовательных программ.	Срочная	1. Необходимо установить временные рамки для обязательного обновления ОП на основе ПС	1. МТСЗН РК
С 2012 года НАО Холдинг «Касипкор» под руководством МОН РК осуществляет разработку образовательных программ совместно с зарубежными партнерами и с участием отечественных объединений работодателей.	Среднесрочная	2. Необходимо привязать финансирование НАО Холдинг «Касипкор» к разработке образовательных программ на основе профессиональных стандартов ОП, разработанные на основе ПС позволяют подготовить специалистов, способных выполнить функционал будущей профессии. Поэтому необходимо обеспечивать финансирование только для ОП, которые будут разработаны на основе ПС.	2. МОН РК 3. НКО совместно с МОН РК
В настоящее время общее количество лицензируемых ОП составило 4817.		3. Контроль качества разрабатываемых образовательных программах и их связи с профессиональными стандартами <i>Для того, чтобы ОП соответствовали требованиям образовательных учреждений, отраслевых ассоциаций и ПС необходимо осуществлять контроль качества разрабатываемых ОП.</i>	
На основе ПС разработаны 1430 ОП, в том числе на уровне бакалавриата - 1120, магистратуры - 235 и докторантуры - 75.	Долгосрочная	4. Необходимо создать онлайн ресурс по хранению учебных программ, образовательных программ и образовательных стандартов Необходимо создать платформу, которая будет постоянно обновляться, фиксировать все изменения в данном направлении	2. НКО совместно с МОН РК
<b>Регулирующие НПА:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Закон РК от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»</li> <li>➤ Государственные общеобязательные стандарты образования соответствующих уровней образования, утвержденные Постановлением Правительства РК от 23 августа 2012 года № 1080</li> <li>➤ Типовые учебные планы начального, основного среднего, общего среднего образования РК, утвержденные приказом Министра образования и науки РК от 8 ноября 2012 года № 500</li> </ul>			

# Квалификационные стандарты (КС)

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>В настоящее время в РК проводится обязательная и добровольная сертификация. Обязательная сертификация в системе ТиПО (ОУППиПК) и добровольная сертификация для лиц, самостоятельно освоивших профессию (проводятся РНМЦ). Оценка профессиональной подготовленности и сертификация квалификации специалистов с высшим образованием в РК четко на законодательном уровне не определена. По специальностям ТиПО для получения квалификации необходимо сдать квалификационные экзамены по специальным дисциплинам (письменные тесты) и выполнить квалификационную (пробную) работу (практический тест).</p> <p>Квалификационные стандарты на каждую специальность не разработаны.</p> <p><b>Регулирующие НПА:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ В целом, регулирования нет</li> <li>➤ Правила оценки профессиональной подготовленности и подтверждения соответствия квалификации специалистов в области здравоохранения, утвержденные приказом МЗСР РК от 28 мая 2015 года № 404</li> </ul>	Срочная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать методические рекомендации по разработке и оформлению квалификационных стандартов</li> </ol> <p>КС должны быть разработаны на основе образовательных программ для обеспечения связи с образованием и отраслью.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Определить перечень регулируемых и нерегулируемых профессий</li> <li>3. Провести встречи с центрами присвоения квалификации по выбору пилотов</li> </ol>	
	Среднесрочная	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по разработке квалификационных стандартов</li> <li>5. Разработка квалифицированных стандартов по приоритетным отраслям</li> </ol> <p>Определить приоритетные отрасли для разработки КС с помощью анализа данных образования, спроса и предложения на рынке труда, а также с помощью обсуждений с органами квалификаций и представителями разных отраслей.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Разработка процедуры контроля качества разрабатываемых квалификационных стандартов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. НКО</li> <li>4. НКО</li> <li>5. НКО</li> </ol>
	Долгосрочная	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Составить перечень регулируемых профессий</li> </ol> <p>Данный перечень определит для каких профессий требуется наличие определенной профессиональной квалификации.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. МТСЗН РК совместно с НПП</li> </ol>

# Квалификационные программы (КП)

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>В настоящее время в Казахстане не разработаны и не используются квалификационные программы.</p> <p>Обычно квалификационные программы включают описание программы обучения, описание квалификационного экзамена (материалы для сдачи экзамена)</p> <p><b>Регулирующие НПА:</b>            ➤ Регулирования нет</p>	Срочная	<p>1. Разработка методических рекомендаций по разработке и оформлению квалификационных программ</p> <p>КП на специальность предоставят возможность проводить унифицированную оценку знаний специалиста на основе четко регламентированного стандарта.</p> <p>Также, КП дадут возможность получить квалификацию по отдельным специальностям без обучения в ТиПО и ВУЗах.</p>	
	Среднесрочная	<p>2. Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по разработке квалификационных программ</p> <p>3. Разработка квалификационных программ по приоритетным отраслям</p> <p>Необходимо определить приоритетные отрасли для разработки КП с помощью анализа данных образования, спроса и предложения на рынке труда, а также с помощью обсуждений с органами квалификаций и представителями разных отраслей.</p> <p>4. Разработка процедуры контроля качества разрабатываемых квалификационных программ</p>	<p>3. НКО</p> <p>4. НКО</p>
	Долгосрочная	---	

# Стандарты и процедура присвоения квалификации и аттестации квалификационных центров

Текущая ситуация	Категория задачи	Задача	Ответственный
<p>В настоящее время в Казахстане не действует методика по присвоению/признанию квалификации, процесс определен, но он не регулируется конкретным НПА. Единственным национальным органом по аккредитации в области оценки соответствия, определенным Правительством Республики Казахстан, является ТОО «Национальный центр аккредитации» при Министерстве по инвестициям и развитию Республики Казахстан</p> <p>На сегодняшний день согласно реестру субъектов аккредитации, аккредитацию имеют 10 организаций. Все они аккредитованы согласно ГОСТ ISO/IES 17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала». Методики контроля качества центров по присвоению/признанию квалификации не существует.</p> <p><b>Регулирующие НПА:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ГОСТ ISO/МЭК 17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала», принятый на заседаниях Межгосударственного совета по стандартизации и введенный в действие на территории РК в соответствии с приказом Председателя Комитета технического регулирования и метрологии Министерство по инвестициям и развитию РК от 30 декабря 2015 года № 276-од</li> </ul>	Срочная	<p>1. Разработка методики по присвоению/ признанию квалификации</p> <p>Методика по присвоению/признания квалификации унифицирует процесс признания квалификации для формального и неформального видов обучения.</p>	1. НКО
	Среднесрочная	<p>2. Обучение для пилотных центров в пилотных отраслях по новой методике и стандартам аттестации</p> <p>2. Определение пилотных отраслей и отраслевых центров присвоения/ признания квалификации</p> <p>4. Разработка методики, распределение ролей и обязанностей и осуществление контроля качества работы центров присвоения/ признания квалификации</p>	<p>2. НКО</p> <p>3. НКО</p> <p>4. НКО</p>
	Долгосрочная	---	

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Разработка Национального органа по квалификации Республики Казахстан

*Проект предварительных рекомендаций для обсуждения*

*16 ноября 2018 года*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Предварительные рекомендации по созданию национального органа квалификации (НКО) для обсуждения

Функционал	Полномочия	Ведомство при МинТруда (Комитет, Управление)	Гос. орган при Президенте или Премьер-Министре (Агентство)	Автономная некоммерческая организация
<p><b>НКЗ, ПС и ОРК (качество ПС)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведение реестра профессий (НКЗ)</li> <li>• Утверждение и ведение реестра ПС и ОРК</li> <li>• Ведение реестра разработчиков ПС и ОРК</li> <li>• Обучение разработчиков ПС</li> <li>• Контроль качества разработки ПС</li> <li>• Грантовое финансирование разработки отдельных ПС</li> </ul> <p><b>Образование (переход от ПС к ОП)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведение реестра ОП и обр. учреждений</li> <li>• Составление рейтинга ОП</li> </ul> <p><b>Квалификация</b></p> <p><b>КТО?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение и ведение реестра регулируемых/нерегулируемых профессий</li> <li>• Утверждение и ведение реестра квал. учреждений</li> <li>• Обучение сотрудников квал. учреждений</li> </ul> <p><b>КАК?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Критерии – Ведение реестра КС</li> <li>• Процедура – Разработка методики (квал. экзамен), обучение</li> <li>• Финансирование – обеспечить доступ</li> </ul> <p><b>КАК ОБЕСПЕЧИТЬ КАЧЕСТВО?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Аттестация квал. учреждений (МТБ, ППС)</li> <li>• Опрос работодателей и претендентов</li> </ul> <p><b>Информационно-просветительская работа по НСК:</b> круглые столы, презентации, исследования, публикации и т.д.</p>	Внесение представлений об устранении нарушений в другие государственные органы в рамках своей компетенции (по вопросам НСК)	?	✓	✗
	Проведение проверок и внесение актов об устранении нарушений в квалификационные учреждения	✓	✓	✗
	Взаимодействие с государственными органами по вопросам согласования и утверждения	✓	✓	✓
	Разработка/совершенствование и утверждение методик и правил	✓	✓	✓
	Разработка и утверждение критериев, порядка, формы, периодичности аттестации квал. учреждений и проведения/сдачи квал. экзаменов для присвоения квалификации	✓	✓	✓
	Утверждение ПС, ОРК, КС	✓	✓	?
	Выделение грантового финансирования на разработку ПС, ОРК, КС	✓	✓	✓
	Согласование и утверждение плана финансирования расходов с обоснованием необходимости привлечения средств государственного бюджета и/или из иных источников финансирования	✓	✓	✓
	Рассмотрение и прием обращений и жалоб	✓	✓	✓
	Контроль за исполнением мероприятий	✓	✓	✓

# Избранный международный опыт по НКО

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций
Шотландия	SQA (Scottish Qualifications Authority) 	1996	Автономная неправительственная организация (т.е. не является гос. органом)	За счет правительства (часть финансирования поступает от Директората по образованию и обучению на протяжении всей жизни Правительства Шотландии)	Парламенту	<ul style="list-style-type: none"> <li>разрабатывать квалификации;</li> <li>определять право лиц на квалификацию SQA и, если это лицо имеет такое право, присуждать и регистрировать такую квалификацию;</li> <li>держат под контролем и развивать квалификации SQA;</li> <li>утверждать учебные и общеобразовательные заведения, подходящие для представления лиц для квалификации SQA;</li> <li>принимать меры, помогать или проводить оценку обучающихся лиц. SQA не имеет права применять какие-либо свои полномочия для присуждения степени.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>832 квалификации</li> </ul>
Эстония	The Estonian Qualifications Authority (trademark - Kutsekoda) 	2001	Негосударственная организация в виде фонда	---	Совет по управлению, в который входят представители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Палаты предпринимательства и промышленности (глава Совета)</li> <li>Конфедерации работодателей</li> <li>Министерства социальных вопросов</li> <li>Министерства образования и исследований</li> <li>Конфедерации профсоюзов</li> <li>Конфедерации работников TALO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация деятельности отраслевых советов;</li> <li>Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;</li> <li>Ведение реестра профессиональных квалификаций;</li> <li>Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;</li> <li>Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;</li> <li>Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;</li> <li>Организация работы центра Eurorass (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);</li> <li>Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>105 организаций, присваивающих квалификацию</li> <li>107 000 квалификаций</li> </ul> 
Россия	Национальное агентство развития квалификаций 	---	Автономная некоммерческая организация	---	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям  Учредители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство труда и социальной защиты;</li> <li>Министерство просвещения;</li> <li>Министерство науки и высшего образования;</li> <li>Российский союз промышленников и предпринимателей</li> <li>Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации: <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квал.</li> </ul> </li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>275 центров оценки квалификаций</li> </ul>

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Развитие НСК в Казахстане

*Анализ текущей ситуации и проект  
предварительных рекомендаций для обсуждения*

*12 декабря 2018*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Содержание

---

# 1

Текущая модель НСК

# 2

Будущая модель НСК и план по ее достижению

## 2.1

Приоритетные отрасли для развития НСК

## 2.2

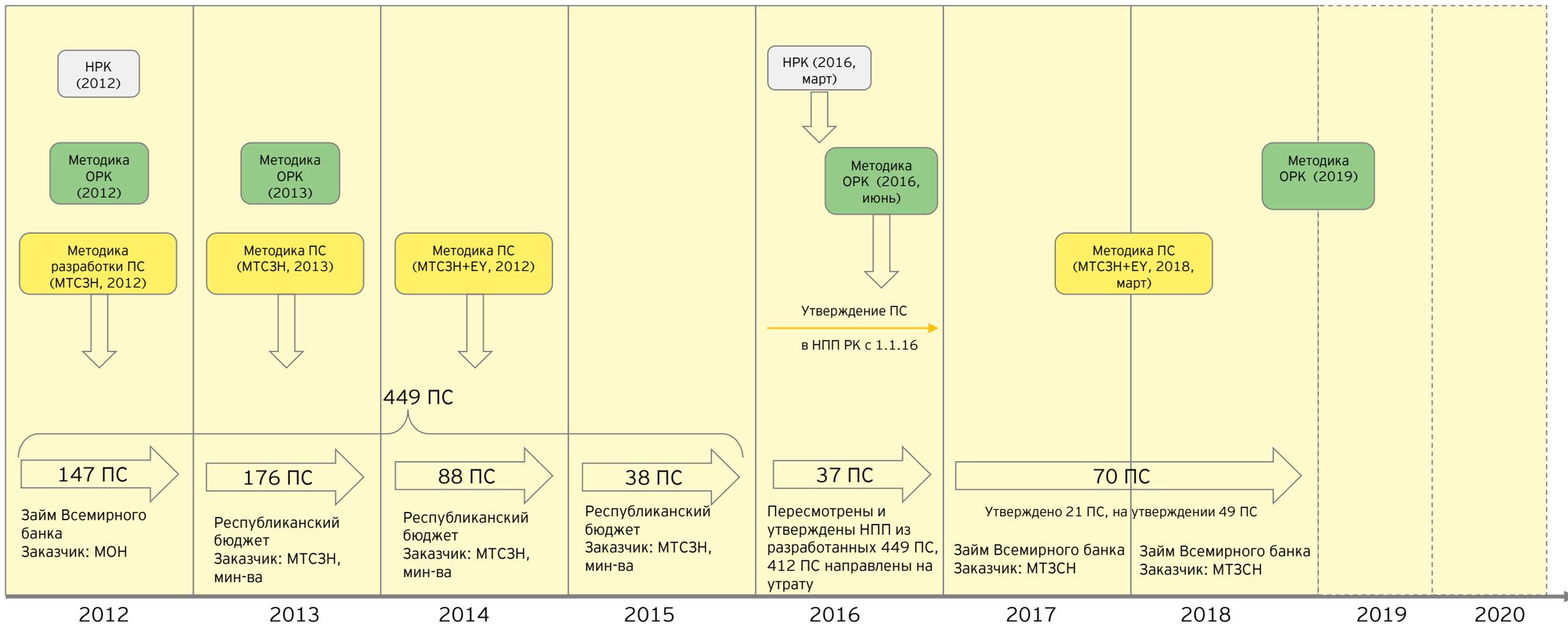
Модель НКО

Приложения



## 1. Текущая модель НСК

# История развития НСК в Казахстане



# Общий классификатор видов экономической деятельности - ОКЭД

- ▶ ОКЭД предназначен для классификации и кодирования всех видов экономической деятельности
- ▶ 17 августа 2017 г. разработана новая версия ОКЭД, гармонизированная с международной классификацией NACE
- ▶ ОКЭД содержит **21 отрасль (секцию)** и **88 подотраслей (разделов)**

	Сельское, лесное и рыбное хозяйство		Финансовая и страховая деятельность
	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров		Операции с недвижимым имуществом
	Обрабатывающая промышленность		Профессиональная, научная и техническая деятельность
	Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом		Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания
	Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений		Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение
	Строительство		Образование
	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов		Здравоохранение и социальные услуги
	Транспорт и складирование		Искусство, развлечения и отдых
	Предоставление услуг по продвижению и питанию		Предоставление прочих видов услуг
	Информация и связь		Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу; деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления
			Деятельность экстерриториальных организаций и органов

# ОКЭД - распределение на подотрасли (разделы) на примере 2 отраслей (секций)

Секция	Раздел
 <p>Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Добыча угля и лигнита</li><li>▶ Добыча сырой нефти и природного газа</li><li>▶ Добыча металлических руд</li><li>▶ Прочие отрасли горнодобывающей промышленности</li><li>▶ Технические услуги в области горнодобывающей промышленности</li></ul>
 <p>Обрабатывающая промышленность</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Производство продуктов питания</li><li>▶ Производство напитков</li><li>▶ Производство табачных изделий</li><li>▶ Производство текстильных изделий</li><li>▶ Производство одежды</li><li>▶ Производство кожаной и относящейся к ней продукции</li><li>▶ Производство деревянных и пробковых изделий, кроме мебели; производство изделий из соломки и материалов для плетения</li><li>▶ Производство бумаги и бумажной продукции</li><li>▶ Печать и воспроизведение записанных материалов</li><li>▶ Производство кокса и продуктов нефтепереработки</li><li>▶ Производство продуктов химической промышленности</li><li>▶ Производство основных фармацевтических продуктов</li><li>▶ Производство резиновых и пластмассовых изделий</li><li>▶ Производство прочей не металлической минеральной продукции</li><li>▶ Metallургическая промышленность</li><li>▶ Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования</li><li>▶ Производство компьютеров, электронной и оптической продукции</li><li>▶ Производство электрического оборудования</li><li>▶ Производство машин и оборудования, не включенных в другие категории</li><li>▶ Производство автотранспортных средств, трейлеров и полуприцепов</li><li>▶ Производство прочих транспортных средств</li><li>▶ Производство мебели</li><li>▶ Производство прочих готовых изделий</li><li>▶ Ремонт и установка машин и оборудования</li></ul>

# Текущая статистика по компонентам НСК в Казахстане

Квалификационные программы (0)																					
Квалификационные стандарты (0)																					
Образовательные программы (4817)*	ТипО (???)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
	Высшее образование (???)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
Профессиональные стандарты	Разработанные (37+70)	16	6	15	4	7		9	16			5	3	2	1	3	13	7			
	Утвержденные 58 (37+21)	1	3	6		2		9	9			5	4	2	1	3	13				
Отраслевые рамки квалификаций (35)		1	3	5	1	2	1	5	1	1	1	3	1	2	1	2	3			1	1
Название отрасли		Сельское, лесное и рыбное хозяйство	Горнодобывающая промышленность	Обрабатывающая промышленность	Электроэнергетика	Строительство	Оптовая и розничная торговля	Транспорт	Информация и связь	Финансовая и страховая деятельность	Операции с недвижимым имуществом	Профессиональная, научная и техническая деятельность	Туризм	Государственное управление и оборона	Образование	Здравоохранение и социальные услуги	Искусство, развлечения и отдых	Предоставление прочих видов услуг	Водоснабжение	Услуги по проживанию и питанию	
																					

# Текущая статистика по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы	ТИПО (30)			2	10	8			8					2						
	Высшее образование (40)	1	3	6	1	1		1	16			8		1	2					
Профессиональные стандарты	Разработанные (70)	15	6	14	4	5		9	6						3			5		2
	Утвержденные (21)		3	3				9							3			1		2
Отраслевые рамки квалификаций (0)																				
Название отрасли		Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обработка промышленности 	Электротехника 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Туризм 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Здравоохранение и социальные услуги 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	Услуги по проживанию и питанию 

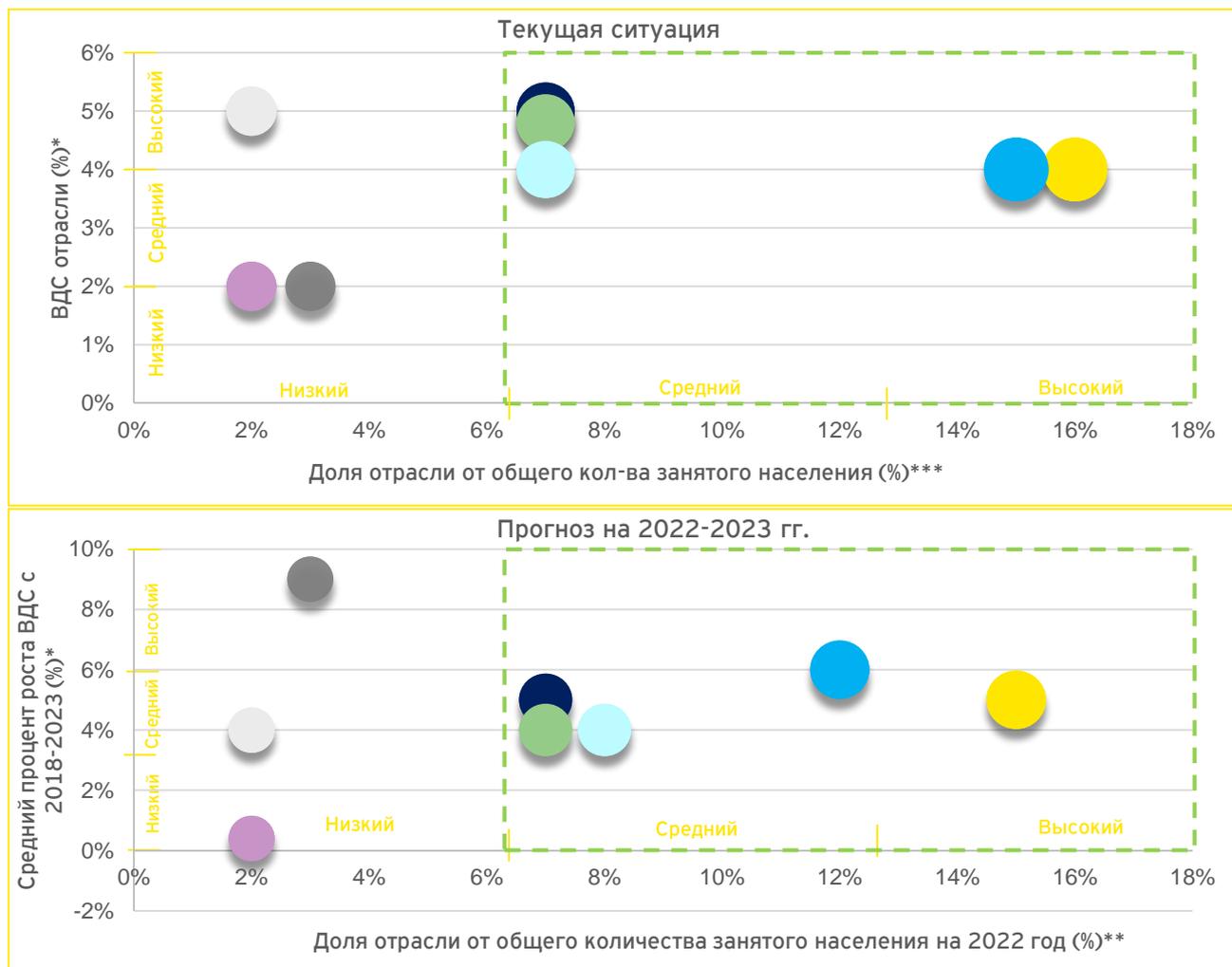
# Планы ГУП по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы (45)	ТИПО (20)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
	Высшее образование (30)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
Профессиональные стандарты (480)	13	76	101	13	38	13	63	50			13	25	25		13					
Отраслевые рамки квалификаций (38)	1	6	7	1	3	1	5	4			1	2	2		1					
Название отрасли	Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Электроэнергетика 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Туризм 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Здравоохранение и социальные услуги 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	Услуги по проживанию и питанию 	



## 2. Будущая модель НСК и план по ее достижению

# Приоритезация отраслей



Отрасль	Ассоциация	Компании
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	ОЮЛ «АГМП» ОЮЛ «KazEnergy»	ТШО, КМГ, ТМК, CNPC, Тоталь, GE, Eni, КРО, Shell, Chevron
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	ОЮЛ «Ассоциация Торговых предприятий Казахстана»	AMT, ERG, KazMinerals
Обрабатывающая промышленность	Союз предприятий обрабатывающей промышленности	
Транспорт и складирование	ОЮЛ «KAZLOGISTICS»	КТЖ, Air Astana
Строительство	ОЮЛ «Национальная Ассоциация строительной отрасли Республики Казахстан»	Knauf, Bi-Group, Базис
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	Союз предприятий обрабатывающей промышленности	CLAAS, KazAgro
Электроснабжение, кондиционирование		
Информация и связь		



49% (242 135 человек) всех учащихся ТИПО обучаются по специальностям в этих отраслях\*\*\*

# Предлагаемый план по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы (50)	ТИПО (20)	2	4	5		3	2	3	1											
	Высшее образование (30)	2	6	8		4	2	6	2											
Профессиональные стандарты (480)		33	76	101	16	38	13	63	60			13	15	5		10				
Отраслевые рамки квалификаций (38)		1	6	8	1	3	1	5	4			1	2	1		1				
Название отрасли		Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Электротехника 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Туризм 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Здравоохранение и социальные услуги 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	Услуги по проживанию и питанию 

# Будущая модель по компонентам НСК (1/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
НКЗ	Разработан и утвержден классификатор занятий	Выполнено					
	Разработаны и утверждены правила, регламентирующие процедуру внесения изменений и обновления НКЗ: кто, когда, как и куда может подать заявку на изменения НКЗ; кто и в какой срок рассматривает заявку, принимает решение об изменении и вносит их в НКЗ	Не выполнено	Несрочная			МТЗСН	ЦРТР
НРК	Разработана и утверждена рамка квалификаций, соответствующая Европейской рамке квалификаций	Выполнено					
	В НРК регламентирована возможность зачета кредитов при краткосрочном и неформальном обучении, а также возможность взаимозачета кредитов при переходе в другое учебное заведение (ТиПО или ВО)	Не выполнено	Несрочная			МОН	ЦБПиАМ
ОРК	Обновлена методика разработки ОРК	В процессе	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждена методика разработки ОРК	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП/ Разработчики		
	Обновлены и утверждены правила пересмотра и утверждения ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Разработаны ОРК на подотрасли из приоритетных отраслей (предложение ЕУ - ОРК на 43 подотрасли из 6 приоритетных отраслей) по обновленной методике разработки ОРК	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены ОРК на подотрасли из приоритетных отраслей	Не выполнено	Среднесрочная	МЭ, МИР, МСХ, МНЭ	ГУП/ Разработчики		
	Обновлены 33 существующих ОРК в соответствии с обновленной методикой разработки ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Разработчики
	Утверждены 33 обновленных существующих ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Отраслевые министерства
	Разработаны ОРК на оставшиеся подотрасли ОРК (из 88 по ОКЭД)	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО/ Разработчики
	Утверждены ОРК на оставшиеся подотрасли ОРК (из 88 по ОКЭД)	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Отраслевые министерства
	Сформирован реестр разработчиков ОРК и проводится регулярное обучение по разработке ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Осуществляется контроль качества разрабатываемых ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Разработан и регулярно обновляется реестр ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО

# Будущая модель по компонентам НСК (2/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
ПС	Обновлена и утверждена методика разработки ПС	Выполнено					
	Обновлены и утверждены правила пересмотра и утверждения ПС	Не выполнено	Среднесрочная			НПП	НКО
	Разработаны 70 ПС в соответствии с обновленной методикой	Выполнено					
	Утверждены 70 ПС	В процессе	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Осуществление запроса от бизнеса на перечень профессий для раз-ки ПС	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	К разработчикам 480 ПС предъявлено дополнительное требование по соблюдению большей доли разрабатываемых профессий в сторону ТиПО	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Разработаны 480 ПС в соответствии с обновленной методикой	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены 480 ПС	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Разработана дор. карта по обновлению и дальнейшей разработке ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Сформирован реестр разработчиков ПС и проводится регулярное обучение по разработке ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Осуществляется контроль качества разрабатываемых ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Разработан и регулярно обновляется реестр ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
ОП	Обновлена и утверждена методики разработки ОП	Выполнено					
	В НПА регламентировано требование по обновлению ОП на основе ПС в течение 6-12 мес. после утверждения ПС	Не выполнено	Срочная			МОН	МОН
	Разработаны 70 ОП (30 на ТиПО и 40 на ВО) по обновленной методике	Выполнено					
	Разработаны 50 ОП (20 на ТиПО и 30 на ВО) по обновленной методике	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Разработаны ОП на профессии из 37 ПС, утвержденных в 2016-17 гг.	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Разработаны ОП на профессии из 70 разработанных ПС	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Разработана дор. карта по обновлению и разработке ОП на профессии из 480 ПС (в том числе в рамках гос. заказа)	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Осуществляется контроль своевременного обновления ОП на основе разрабатываемых/обновляемых ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
Разработан и регулярно обновляется реестр ОП	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО	

# Будущая модель по компонентам НСК (3/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
КС	Разработана и утверждена методика разработки КС	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	К разработчикам 480 ПС предъявлено дополнительное требование - описать требования к присвоению квалификации (КС) на все профессии в рамках разрабатываемых ими ПС	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Определен перечень профессий, по которым присваивается квалификация в 30 сертификационных центрах Казахстана	Не выполнено	Срочная			НПП	НПП
	Разработаны и утверждены КС на профессии из 37 ПС, утвержденных в 2016-17 гг.	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Разработаны и утверждены КС на 70 разработанных ПС	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Осуществляется контроль качества разработки КС в рамках разработки ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
КП	Разработана и утверждена методика разработки КП	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждаются КП	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
Центры сертификации	Выбраны пилотные сертификационные центры (предложение ЕУ - на базе BI-Group, KazLogistics, KazEnergy (или ТШО), KazMinerals (или АМТ) и по ним объявлены единые конкурсы, включающие разработку ОРК, ПС, КС, КП	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Утверждены правила/регламент по разрешению на осуществление и поддержание деятельности сертификационных центров (лицензирование и аттестация)	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены правила по присвоению квалификации (по единой КП или нет, на регул. и нерегул. профессии, формальное и неформальное, контроль качества, финансирование)	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		

# Будущая модель по компонентам НСК (4/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
Enablers	Определены функции, полномочия, финан-ние, орг. стр-ра, штат НКО, внесены изменения в НПА для регламентации деятельности НКО	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Разработана структура, загружен контент и запущен web-сайт, кот.используется как диалоговая площадка с регулярно обновляемым статусом по элементам НСК	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Проводятся регулярные совещания по НСК на уровне ПМ/зам. ПМ с участием других гос. органов и представителей бизнеса в период реализации Проекта Skills&Jobs	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Проводятся регулярные совещания по НСК на уровне ПМ/зам. ПМ с участием других гос. органов и представителей бизнеса после реализации Проекта Skills&Jobs	Не выполнено	Среднесрочная			МТЗСН	НКО

## 2.2 Модель НКО

# Избранный международный опыт по НКО

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Шотландия	SQA (Scottish Qualifications Authority) 	1996	Автономная неправительственная организация (т.е. не является гос. органом)	За счет правительства (часть финансирования поступает от Директората по образованию и обучению на протяжении всей жизни Правительства Шотландии)	Парламенту	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывать квалификации;</li> <li>Определять право лиц на квалификацию SQA и, если это лицо имеет такое право, Присуждать и регистрировать такую квалификацию;</li> <li>Держать под контролем и развивать квалификации SQA;</li> <li>Утверждать учебные и общеобразовательные заведения, подходящие для представления лиц для квалификации SQA;</li> <li>Принимать меры, помогать или проводить оценку обучающихся лиц.</li> </ul> <p>SQA не имеет права применять какие-либо свои полномочия для присуждения степени.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>832 квалификации</li> </ul>	Закон об образовании (Шотландии) 1996 года, глава 43, содержащий положения об учреждении SQA (Объединение Шотландского совета по профессиональному образованию и Шотландской аттестационной комиссии)
Эстония	The Estonian Qualifications Authority (trademark - Kutsekoda) 	2001	Негосударственная организация в виде фонда	---	Совет по управлению, в который входят представители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Палаты предпринимательства и промышленности (глава Совета)</li> <li>Конфедерации работодателей</li> <li>Министерства социальных вопросов</li> <li>Министерства образования и исследований</li> <li>Конфедерации профсоюзов</li> <li>Конфедерации работников TALO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация деятельности отраслевых советов;</li> <li>Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;</li> <li>Ведение реестра профессиональных квалификаций;</li> <li>Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;</li> <li>Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;</li> <li>Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;</li> <li>Организация работы центра Europass (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);</li> <li>Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>105 организаций, присваивающих квалификацию</li> <li>107 000 квалификаций</li> </ul> 	Постановлено Министерством образования и науки: Закон о профессиях, 2001 год (Приложение 4 с изменениями и дополнениями, 2008)
Россия	Национальное агентство развития квалификаций 	----	Автономная некоммерческая организация	---	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям  Учредители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство труда и социальной защиты;</li> <li>Министерство просвещения;</li> <li>Министерство науки и высшего образования;</li> <li>Российский союз промышленников и предпринимателей</li> <li>Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации: <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квал.</li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> </ul> </li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>275 центров оценки квалификаций</li> </ul>	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»
Сингапур	SKILLSfuture SG SkillsFuture Singapore (SSG) and Workforce Singapore (WSG) 	2016 (до этого был единый орган - Workforce Development Agency)	Автономная некоммерческая организация	За счет правительства	Министерству образования (SSG to Ministry of Education) и Министерству Труда (WSG to Ministry of Manpower)	<p>SSG - продвижение и координация внедрения национального движения SkillsFuture для обеспечения обучения в течение всей жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Совершенствование инфраструктуры обучения подростков, включая повышение квалификации преподавателей;</li> <li>Контроль качества обучающихся и тренинговых центров;</li> <li>Обеспечение доступа к высококачественному и соответствия обучения требуемым на рынке навыкам</li> </ul> <p>WSG – отслеживание и своевременное реагирование на изменения на рынке труда путем продвижения развития, обеспечения компетентности, вовлеченности и возможностей трудоустройства населения на рынке труда во всех секторах экономики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение соответствия карьерных ожиданий работников и наличия необходимых рабочих мест на рынке труда;</li> <li>Поддержка в формировании потребностей бизнеса в необходимых навыках и трудовых ресурсах;</li> <li>Оказание помощи в создании рабочих мест и планировании потребностей в трудовых ресурсах для развития отраслей экономики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>418 000 человек прошли 950 00 тренингов и курсов в 2016 г.</li> <li>Ваучеры на обучение по 18 000 курсов</li> <li>23 отраслевых карт</li> <li>Более 100 программ по переходу между отраслями</li> </ul>	SkillsFuture Singapore Agency Act 2016 и Workforce Singapore Agency Act

# Текущее распределение ролей

Функции по обеспечению эффективной работы НСК

**1** Аналитические исследования

**2** Разработка регламентов и политик

**3** Разработка и согласование документов

**4** Утверждение документов

**5** Создание экспертной базы

**6** Контроль качества

**7** Продвижение и популяризация



НКО



МТСЗН РК



Утверждение методических рекомендаций по разработке ПС, КС, КП

Разработка НРК, согласование ПС на услуги, оказываемые гос. лицами



Публикация материалов по элементам НСК на сайте МТСЗН РК



МОИ РК



Утверждение методических рекомендаций по разработке ОП

Разработка НРК

Утверждение ОП



НПП



Утверждение ПС



Обзор отраслевыми комиссиями ПС

Публикация материалов по элементам НСК на сайте НПП



Отраслевые гос. органы



ОРК-разработка ПС на гос. услуги – утверждение

Утверждение НКЗ – МИР РК



ПС-предоставление рецензии



Другие стороны

Проведение исследований рынка труда – ЦРТР

ОРК, ПС, ОП, КС, КП - приглашенные разработчики

НКЗ – ЦРТР  
ОРК, ПС, ОП, КС, КП - приглашенные разработчики  
ОРК – проф. ассоциации  
обсуждение

НРК – Респ. трех. комиссия  
ОРК – отр. комиссии

Приглашенные разработчики – проведение обучения по элементам НСК

ПС, ОРК - работодатели – предоставление рецензии



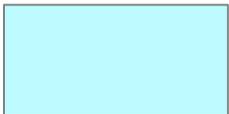
# Будущее распределение ролей по модели Сингапура

Функции по обеспечению эффективной работы НСК

- 1 Аналитические исследования
- 2 Разработка регламентов и политик
- 3 Разработка и согласование документов
- 4 Утверждение документов
- 5 Создание экспертной базы
- 6 Контроль качества
- 7 Продвижение и популяризация



НКО



Координация разработки элементов НСК, контроль соответствия элементов ожиданиям работодателям



Осуществление контроля работы квалификационных центров

Публикация материалов, новостей, активная работа со всеми стейкхолдерами

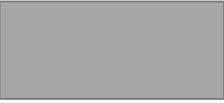


МТСЗН РК

Проведение исследований рынка труда с помощью разработанных инструментов



Участие в разработке элементов НСК



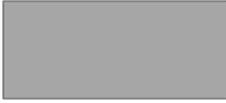
271  
МОН РК



Участие в разработке элементов НСК



НПП



Отраслевые гос. органы



Участие в разработке элементов НСК

Утверждение элементов НСК



Предоставление оценки элементов НСК



Другие стороны

Приглашенные разр. – разработка инструментов для оценки спроса и предложения

Приглашенные разр. - разработка регламентов и политик по элементам НСК

Приглашенные разработчики, работодатели, отр. ассоциации, обр. учреждения, объединения - разработка элементов НСК



Приглашенные разработчики привлекают в разработку элементо отр. экспертов



Главный стейкхолдер в развитии НСК

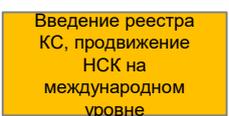
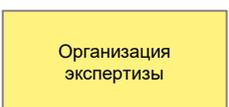
# Будущее распределение ролей по модели Эстонии

Функции по обеспечению эффективной работы НСК

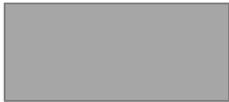
- 1 Аналитические исследования
- 2 Разработка регламентов и политик
- 3 Разработка и согласование документов
- 4 Утверждение документов
- 5 Создание экспертной базы
- 6 Контроль качества
- 7 Продвижение и популяризация



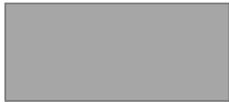
НКО



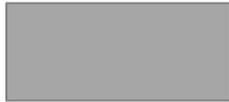
МТСЗН РК



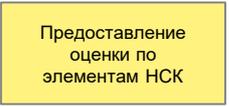
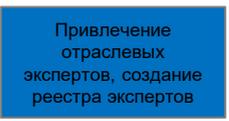
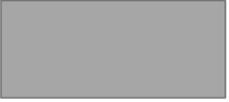
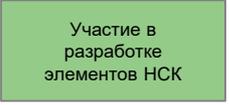
МОН РК



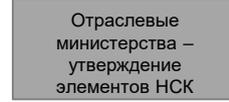
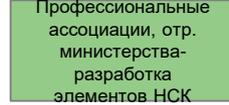
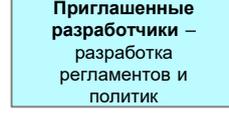
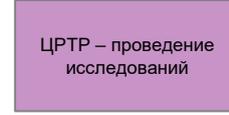
НПП



Отраслевые ассоциации



Другие стороны



 Главный стейкхолдер в развитии НСК

# Будущее распределение ролей по модели Шотландии

Функции по обеспечению эффективной работы НСК

1 Аналитические исследования

2 Разработка регламентов и политик

3 Разработка и согласование документов

4 Утверждение документов

5 Создание экспертной базы

6 Контроль качества

7 Продвижение и популяризация



НКО



МТC3Н РК



273  
МОН РК



НПП



Отраслевые ассоциации



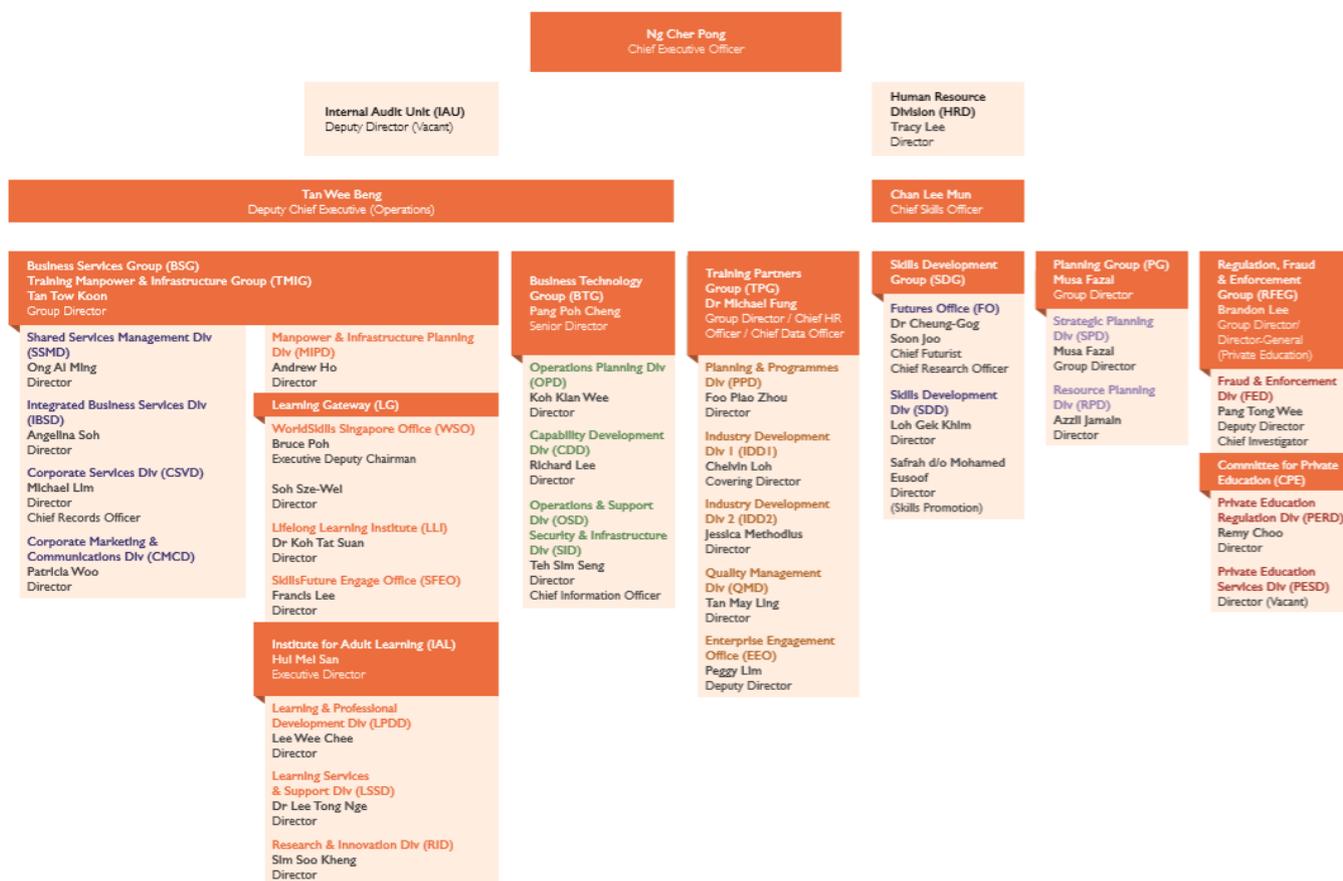
Другие стороны

 Главный стейкхолдер в развитии НСК

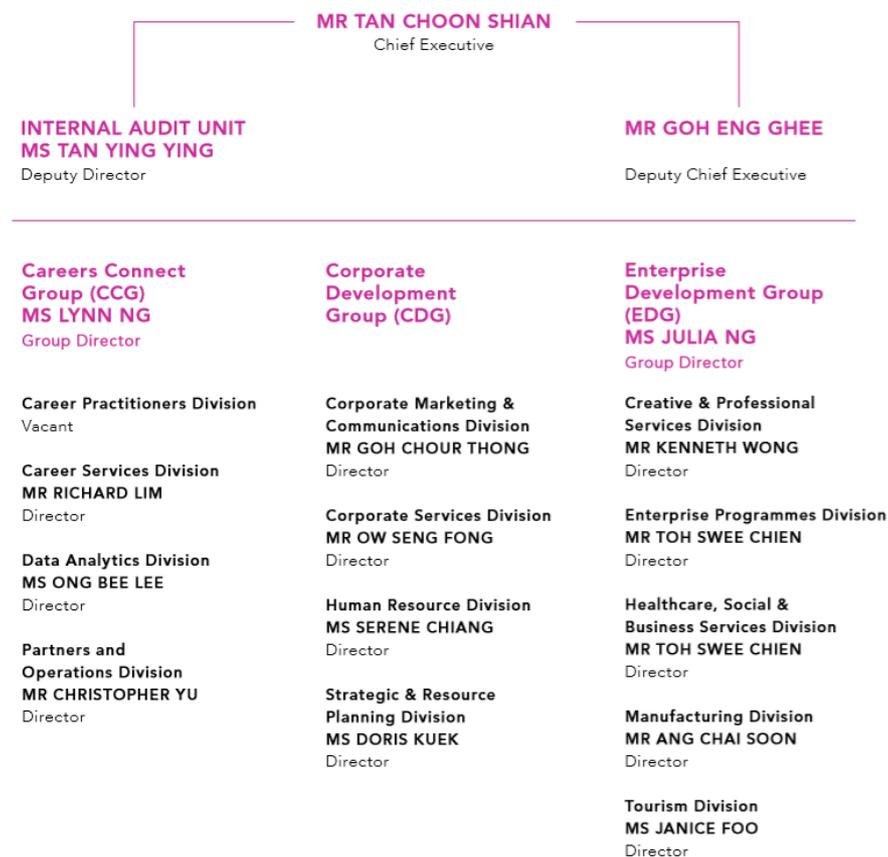
# Примеры организационных структур НКО (1/2)

## Сингапур

### SkillsFuture Singapore (SSG)

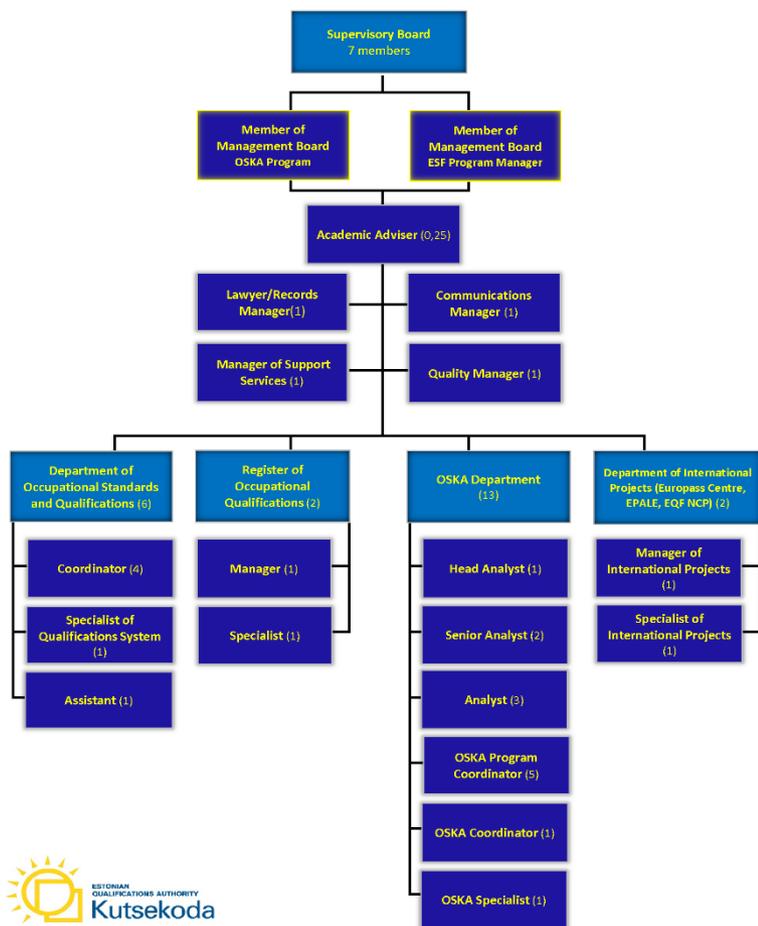


### Workforce Singapore (WSG)

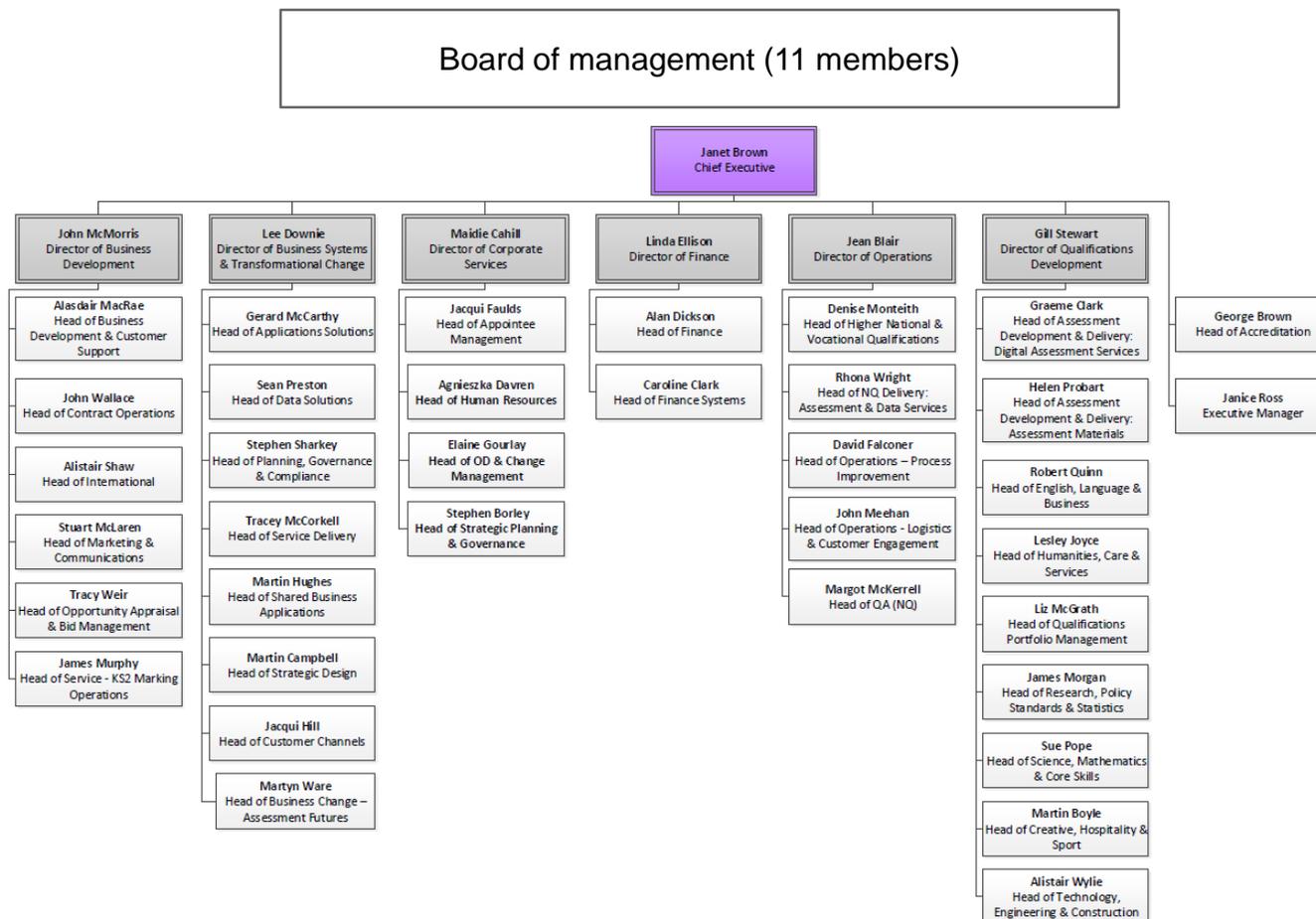


# Примеры организационных структур НКО (2/2)

## Эстония



## Шотландия



## Приложения

# Приложение 1. Действующие и планируемые ОРК в рамках Проекта (1/2)

№	Наименование из ОКЭД	№	Наименование ОРК	Протокол 3-х сторонней комиссии от	Приказ госоргана от	№	Наименование планируемого ОРК
1	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1	Сельское хозяйство	15.08.2018	МСХ РК от 15.10.2006 (с изменениями от 30.04.2013)	1	Агропромышленный комплекс
						2	Пищевая промышленность
2	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	2	Горно-металлургическая промышленность	16.08.2016	МИР РК от 31.07.2017	3	Промышленная безопасность (сквозная/смежная отрасль)
						4	Горнорудно-металлургическая промышленность
						5	Геология
						6	Разведка и добыча нефти и газа.
3	Обрабатывающая промышленность	3	Геология	25.08.2016	МЭ РК от 24.04.2015	7	Транспортировка и хранение нефти и газа
						4	Нефтегазовая отрасль
						5	Деревообрабатывающая промышленность
						6	Машиностроение
3	Обрабатывающая промышленность	7	Легкая промышленность	25.08.2016	МИР РК от 31.07.2017	8	Химическое пр-во
						9	Строительная индустрия
						10	Электроэнергетика
						11	Охрана окружающей среды
4	Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	10	Электроэнергетика	17.11.2016	МЭ РК от 01.10.2015	14	Энергетика
5	Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	11	Охрана окружающей среды	17.08.2016	МЭ РК от 17.07.2015		
6	Строительство	12	Дорожное строительство	14.12.2016	МИР РК от 31.07.2017	15	Строительство
						13	Строительство и ЖКХ
6	Строительство	13	Строительство и ЖКХ	07.12.2016	МНЭ РК от 27.06.2017	16	ЖКХ
						17	Техническое регулирование (сквозная/смежная отрасль)
7	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	14	Торговля	Необходимо актуализировать	МНЭ от 19.05.2016	18	Торговля
8	Транспорт и складирование	15	Автомобильный;	02.11.2016	МИР РК от 16.06.2015	19	Автотранспорт
						20	ЖД транспорт
						21	Авиатранспорт (космическая деятельность)
						22	Водный транспорт
						23	Логистика
9	Предоставление услуг по проживанию и питанию	20	Гостиничное хозяйство	27.12.2016	МИР РК от 31.07.2017	25	Туризм
						21	Туризм
9	Предоставление услуг по проживанию и питанию	21	Туризм	27.12.2016	МИР РК от 31.07.2017	25	Гостиничное хозяйство

# Приложение 1. Действующие и планируемые ОРК в рамках Проекта (2/2)

№	Наименование из ОКЭД	№	Наименование ОРК	Протокол 3-х сторонней комиссии от	Приказ госоргана от	№	Наименование планируемого ОРК			
10	Информация и связь	22	Информационно-коммуникационные технологии	20.12.2016	МИК РК от 05.02.2018	26	Информационные технологии			
						27	Связь			
						28	СМИ, телерадиовещание и медиа			
						29	Инновационная деятельность			
11	Финансовая и страховая деятельность	23	Финансово-экономическая деятельность	28.12.2016	МФ РК	30	Финансовый сектор			
12	Операции с недвижимым имуществом	24	<b>Техническая инвентаризация</b>	<b>актуализация</b>	<b>МЮ РК не обновлен</b>					
13	Профессиональная, научная и техническая деятельность	25	Статистика	На стадии утверждения (обновления)		31	Интервьюирование			
			26	Метрология	20.09.2017			МНЭ от 29.07.2017		
			27	Стандартизация	12.09.2017			МИР РК от 31.07.2017		
14	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания									
15	Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	28	Органов внутренних дел	20.07.2016	МВД от 19.09.2013					
			29					В области чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности		
16	Образование	30	Образование	23.11.2016	МОН РК от 15.10.2014	32	Образование			
17	Здравоохранение и социальные услуги	31	Здравоохранение	23.08.2016 (МЗ и МТСЗН)	МЗ РК от 16.09.2016	33	Фармацевтическая, медицинская промышленность			
			32				Социально-трудовая сфера	МТСЗН РК от 01.08.2018	34	Медицинские услуги
									35	Социально-трудовая сфера
									36	Управление человеческими ресурсами
18	Искусство, развлечения и отдых	33	Физкультура и спорт	25.08.2016	МКС РК от 28.04.2017					
			34					Архивное дело и управление документацией		
			35					Культура и искусство		
19	Предоставление прочих видов услуг									
20	Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу; деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления									
21	Деятельность экстерриториальных организаций и органов									

## Приложение 2. Обучение в ТиПО по отраслям

% от общего числа обучающихся в ТиПО	8%	4%	14%	4%	6%	0.4%	6%	8%			16%	0.46%		15%	16%				
Количество обучающихся в ТиПО (чел.)	36836	17570	66999	20012	28714	1857	28634	41513			80492	2245		74882	79195				
Название отрасли	Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обработывающая промышленность 	Электроэнергетика 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции и недвижимым имуществом 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Туризм 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Здравоохранение и социальные услуги 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	Услуги по проживанию и питанию 

# Приложение 3. Разбивка ОКЭД на отрасли и подотрасли

1	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1	Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях	9	Предоставление услуг по проживанию и питанию	49	Предоставление услуг по временному проживанию				
		2	Лесоводство и лесозаготовки			50	Предоставление услуг по обеспечению питанием и напитками				
		3	Рыболовство и рыбоводство			51	Издательская деятельность				
2	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	4	Добыча угля	10	Информация и связь	52	Производство кино-, видеофильмов и телевизионных программ, деятельность в сфере звукозаписи и издания музыкальных произведений				
		5	Добыча сырой нефти и природного газа			53	Деятельность по созданию программ и телерадиовещание				
		6	Аренда, прокат и лизинг			54	Связь				
		7	Добыча прочих полезных ископаемых			55	Компьютерное программирование, консультационные и другие сопутствующие услуги				
		8	Предоставление услуг в горнодобывающей промышленности			56	Деятельность в области информационного обслуживания				
		9	Производство продуктов питания			57	Финансовое посредничество, кроме страхования и пенсионного обеспечения				
		10	Производство напитков			58	Страхование, перестрахование и пенсионное обеспечение, кроме обязательного социального обеспечения				
		11	Производство табачных изделий			59	Вспомогательная деятельность в сфере финансовых услуг и страхования				
3	Обрабатывающая промышленность	12	Производство текстильных изделий	12	Операции с недвижимым имуществом	60	Операции с недвижимым имуществом				
		13	Производство одежды			61	Деятельность в области права и бухгалтерского учета				
		14	Производство кожаной и относящейся к ней продукции			62	Деятельность головных компаний; консультирование по вопросам управления				
		15	Производство деревянных и пробковых изделий, кроме мебели; производство изделий из соломки и материалов для плетения	13	Профессиональная, научная и техническая деятельность	63	Деятельность в области архитектуры, инженерных изысканий, технических испытаний и анализа				
		16	Производство бумаги и бумажной продукции			64	Научные исследования и разработки				
		17	Полиграфическая деятельность и воспроизведение записанных материалов			65	Рекламная деятельность и исследование конъюнктуры рынка				
		18	Производство кокса и продуктов нефтепереработки			66	Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность				
		19	Производство продуктов химической промышленности			67	Ветеринарная деятельность				
		20	Производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов			68	Аренда, прокат и лизинг				
		21	Производство резиновых и пластмассовых изделий			69	Деятельность в области трудоустройства				
		22	Производство прочей не металлической минеральной продукции			14	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	70	Деятельность туристских агентов и операторов, бронирование и сопутствующая деятельность		
		23	Металлургическое производство					71	Деятельность по обеспечению безопасности и проведению расследований		
		24	Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования					72	Деятельность по обслуживанию зданий и благоустройству территорий		
		25	Производство компьютеров, электронного и оптического оборудования					73	Деятельность в области офисного административного и вспомогательного обслуживания, направленная на поддержание коммерческой деятельности		
		26	Производство электрического оборудования					15	Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	74	Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение
		27	Производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки							75	Образование
		28	Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов					16	Здравоохранение и социальные услуги	76	Деятельность в области здравоохранения
		29	Производство прочих транспортных средств							77	Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания
		30	Производство мебели			78	Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания				
		31	Производство прочих готовых изделий	79	Деятельность в области творчества, искусства и развлечений						
		32	Ремонт и установка машин и оборудования	80	Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочая деятельность в области культуры						
		4	Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	33	Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	18	Искусство, развлечения и отдых	81	Деятельность по организации азартных игр и заключению пари		
				34	Сбор, обработка и распределение воды			82	Деятельность в области спорта, организации отдыха и развлечений		
		5	Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	35	Сбор и обработка сточных вод	19	Предоставление прочих видов услуг	83	Деятельность общественных объединений (организаций)		
				36	Сбор, обработка и удаление отходов; утилизация (восстановление) материалов			84	Ремонт компьютеров, предметов личного потребления и бытовых товаров		
				37	Деятельность по ликвидации загрязнений и прочие услуги в области удаления отходов			85	Предоставление прочих индивидуальных услуг		
				38	Строительство зданий			86	Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу		
		6	Строительство	39	Гражданское строительство	20	Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу; деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления	87	Деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления		
				40	Специализированные строительные работы			21	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	88	Деятельность экстерриториальных организаций и органов
				41	Оптовая и розничная торговля автомобилями и мотоциклами и их ремонт						
		7	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	42	Оптовая торговля, за исключением торговли автомобилями и мотоциклами	21	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	88	Деятельность экстерриториальных организаций и органов		
				43	Розничная торговля, кроме торговли автомобилями и мотоциклами						
44	Деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта										
45	Деятельность водного транспорта										
8	Транспорт и складирование	46	Деятельность воздушного транспорта	21	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	88	Деятельность экстерриториальных организаций и органов				
		47	Складирование грузов и вспомогательная транспортная деятельность								
		48	Почтовая и курьерская деятельность								
		48	Почтовая и курьерская деятельность								

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Development of NQS in Kazakhstan

*Analysis of current situation on NQS and preliminary recommendations*

*December 13, 2018*



The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.

# Content

---

# 1

Current model of NQS

# 2

Key issues of NQS and preliminary recommendations

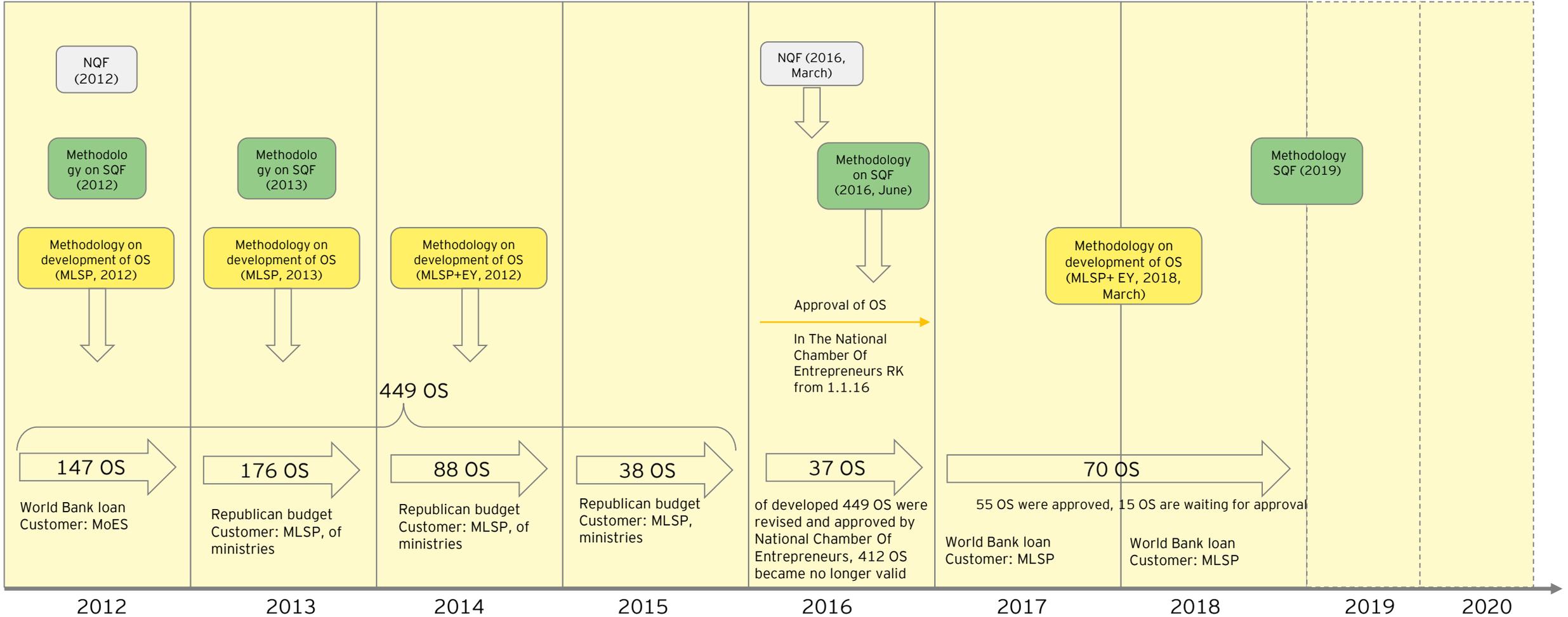
# 2.1

Priority industries for development of NQS components



## **1. Current model of NQS**

# The history of NQS development in Kazakhstan



# Current statistics on NQS components in Kazakhstan

Qualification programmes (0)																					
Qualification standards (0)																					
Educational programmes (4817)*	TVET (???)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
	Higher education (???)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
Occupational standards	Developed (37+70)	16	6	15	4	7		9	16			5	3	2	1	3	13	7			
	Approved 58 (37+21)	1	3	6		2		9	9			5	4	2	1	3	13				
Sectoral qualification frameworks (35)		1	3	5	1	2	1	5	1	1	1	3	1	2	1	2	3			1	1
Industry name	Agriculture, forestry and fisheries 	Mining industry 	Manufacturing industry 	Electric power industry 	Construction 	Wholesale and retail trade 	Transport 	Information and communication 	Financial and insurance activities 	Real estate operations 	Professional, scientific and technical activities 	Tourism 	Public administration and defense 	Education 	Healthcare and social services 	Arts, entertainment and leisure 	Provision of other services 	Water supply 	Accommodation and food services 		

\*On the basis of 449 OS (2012-2015) the following EP were updated:

- 147 TVET
- 253 Higher education

Source: Note on National Qualifications System (prepared by PMU)

Upgrade of EP on the basis of OS (2016-current period):

- Higher education - 23 out of 29 OS were updated
- TVET-WorldSkills-based module programmes covering 246 professions and 27 OS

# Current statistics on NQS components under the Skills&Jobs project

Qualification programmes (0)																				
Qualification standards (0)																				
Educational programmes	TVET(30)			2	10	8			8					2						
	Higher education (40)	1	3	6	1	1		1	16			8		1	2					
Occupational standards	Developed (70)	15	6	14	4	5		9	6						3		5		2	
	Approved (21)		3	3				9							3		1		2	
Sectoral qualification frameworks (0)																				
Industry name		Agriculture, forestry and fisheries 	Mining industry 	Manufacturing industry 	Electric power industry 	Construction 	Wholesale and retail trade 	Transport 	Information and communication 	Financial and insurance activities 	Real estate operations 	Professional, scientific and technical activities 	Tourism 	Public administration and defense 	Education 	Healthcare and social services 	Arts, entertainment and leisure 	Provision of other services 	Water supply 	Accommodation and food services 

# PMU plans on NQS components under the Skills&Jobs project

Qualification programmes (0)																					
Qualification standards (0)																					
Educational programmes (45)	TVET (15)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
	Higher education (30)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
Occupational standards (480)		13	76	101	13	38	13	63	50			13	25	25		13					
Sectoral qualification frameworks (38)		1	6	7	1	3	1	5	4			1	2	2		1					
Industry name		Agriculture, forestry and fisheries 	Mining industry 	Manufacturing industry 	Electric power industry 	Construction 	Wholesale and retail trade 	Transport 	Information and communication 	Financial and insurance activities 	Real estate operations 	Professional, scientific and technical activities 	Tourism 	Public administration and defense 	Education 	Healthcare and social services 	Arts, entertainment and leisure 	Provision of other services 	Water supply 	Accommodation and food services 	



## 2. Key issues of NQS and preliminary recommendations

# Key issues of NQS and preliminary recommendations

	Current issues	Preliminary recommendations
	1. Priority industries and professions for development of National Qualification System's elements are not defined.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priority industries and subindustries of economy will be defined on basis of analysis of industry's GDP contribution, employment and employer associations' level of maturity.</li> <li>• Priority professions will be determined via online survey of Kazakhstan's employers. Employers will be asked to choose 5 professions for development of occupational standards based on their opinion on which profession is important for industry.</li> </ul>
	2. Most of educational programs are not developed based on occupational standards. Educational institutions should prepare students according to employers' expectations (which are included in occupational standard).	Need to make changes to regulatory act that will state that renewal of educational program should be done within 6-12 months after approval of occupational standard.
	3. There are no qualification standards and qualification programs in Kazakhstan.	<p>Qualification standard will allow people to know how qualification level is acquired, while qualification program will describe procedure of acquiring qualification level.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Need to determine list of regulated professions.</li> <li>• Methodology on development of qualification standards and methodology on development of qualification program should be developed.</li> <li>• Qualification standards for each profession should be developed together with occupational standard. Qualification programs should be developed by certification centers that now use their own qualification procedures.</li> </ul>
	4. Approval of occupational standards significantly exceeds set timeframe.	Need to depute function of OS quality assurance to National Qualification Authority (that will be established in 2019).
	5. There are different procedures and methodics used in certification centers.	Need to launch pilot project on development of Sectoral qualification framework, occupational standard, qualification standard, qualification program on basis of largest certification centers in priority industries.

# Prioritization of industries



Industry	Association	Companies
Mining industry	AMME KazEnergy	Tengizchevroil, KMG, TMK, CNPC, Total, GE, Eni, KPO, Shell, Chevron
Wholesale and retail trade	Association of trade enterprises of Kazakhstan	AMT, ERG, KazMinerals
Manufacturing industry	The Union of manufacturing industries	
Transport	KAZLOGISTICS	KTZ, Air Astana
Construction	National association of construction industry	Knauf, Bi-Group, Bazis-A
Agriculture, forestry and fisheries	The union of manufacturing industries	CLAAS, Kazagro
Electric power industry		
Information and communication		



49% (242 135) of all TVET students study for professions in these industries\*\*\*

\*Forecast of socio-economic development of the Republic of Kazakhstan for 2019-2023 (Approved at the meeting of the Government of the Republic of Kazakhstan (Protocol No. 33 of August 28, 2018))

\*\*JSC "Center for development of human resources" five-year forecast Medium-term (2018-2022) (2018)

\*\*\* Information-analytical system "Taldau" the Ministry of national economy of the Republic of Kazakhstan



# Proposed plan on NQS components under the Skills&Jobs project

Qualification programmes (0)																					
Qualification standards (0)																					
Educational programmes (50)	TVET (20)	2	4	5		3	2	3	1												
	Higher education (30)	2	6	8		4	2	6	2												
Occupational standards (480)		33	76	101	16	38	13	63	60			13	15	5		10					
Sectoral qualification frameworks (38)		1	6	8	1	3	1	5	4			1	2	1		1					
Industry name		Agriculture, forestry and fisheries	Mining industry	Manufacturing industry	Electric power industry	Construction	Wholesale and retail trade	Transport	Information and communication	Financial and insurance activities	Real estate operations	Professional, scientific and technical activities	Tourism	Public administration and defense	Education	Healthcare and social services	Arts, entertainment and leisure	Provision of other services	Water supply	Accommodation and food services	
																					

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

#### About EY

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY works together with companies across the CIS and assists them in realizing their business goals. 4,500 professionals work at 19 CIS offices (in Moscow, St. Petersburg, Novosibirsk, Ekaterinburg, Kazan, Krasnodar, Rostov-on-Don, Togliatti, Vladivostok, Almaty, Astana, Atyrau, Bishkek, Baku, Kyiv, Tashkent, Tbilisi, Yerevan, and Minsk).

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. For more information about our organization, please visit [ey.com](http://ey.com).

© 2018 EY Kazakhstan LLP.  
All Rights Reserved.

[ey.com](http://ey.com)

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

# Развитие НСК в Казахстане

*Анализ текущей ситуации и проект  
предварительных рекомендаций для обсуждения*

*25 декабря 2018*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Повестка для обсуждения

---

1

Статус после прошлой встречи 12.12.18

2

Предложения по созданию НКО

3

Механизм по запуску пилотов в приоритетных отраслях



**1 Статус после прошлой встречи 12.12.18**

## Статус после прошлой встречи 12.12.18

№	Планировалось сделать по результатам прошлой встречи 12.12.18	Статус
1	Предложить варианты по созданию НКО	Сл.
2	Подготовить информацию по уровню зрелости отраслей	Сл.
3	Отработать механизм по запуску пилотов по разработке ОРК-ПС-ОП-КС	Проведены встречи с Kazenergy, Kazlogistics
4	Запустить опрос среди работодателей по приоритезации профессий для разработки элементов НСК	Опрос подготовлен и запущен (НПП сделал рассылку)
5	Подготовить статистику по подотраслям ОКЭД по занятости и численности ВДС	Данные отсутствуют
6	Представить информацию по образовательным программам	Частично на сл. по 207 из 4817 ОП, необходим запрос в МОН РК
7	Провести встречу с Ермеком Кузенбаевым (Касипкор)	Будет проведена 26.12.18
8	Подготовить рекомендации по изменениям в НПА для НСК и НКО	Будет сделано к следующей встрече
9	Детализировать дорожную карту по будущей модели НСК	Будет сделано к следующей встрече



## 2 Предложения по созданию НКО

# Варианты будущей модели НКО

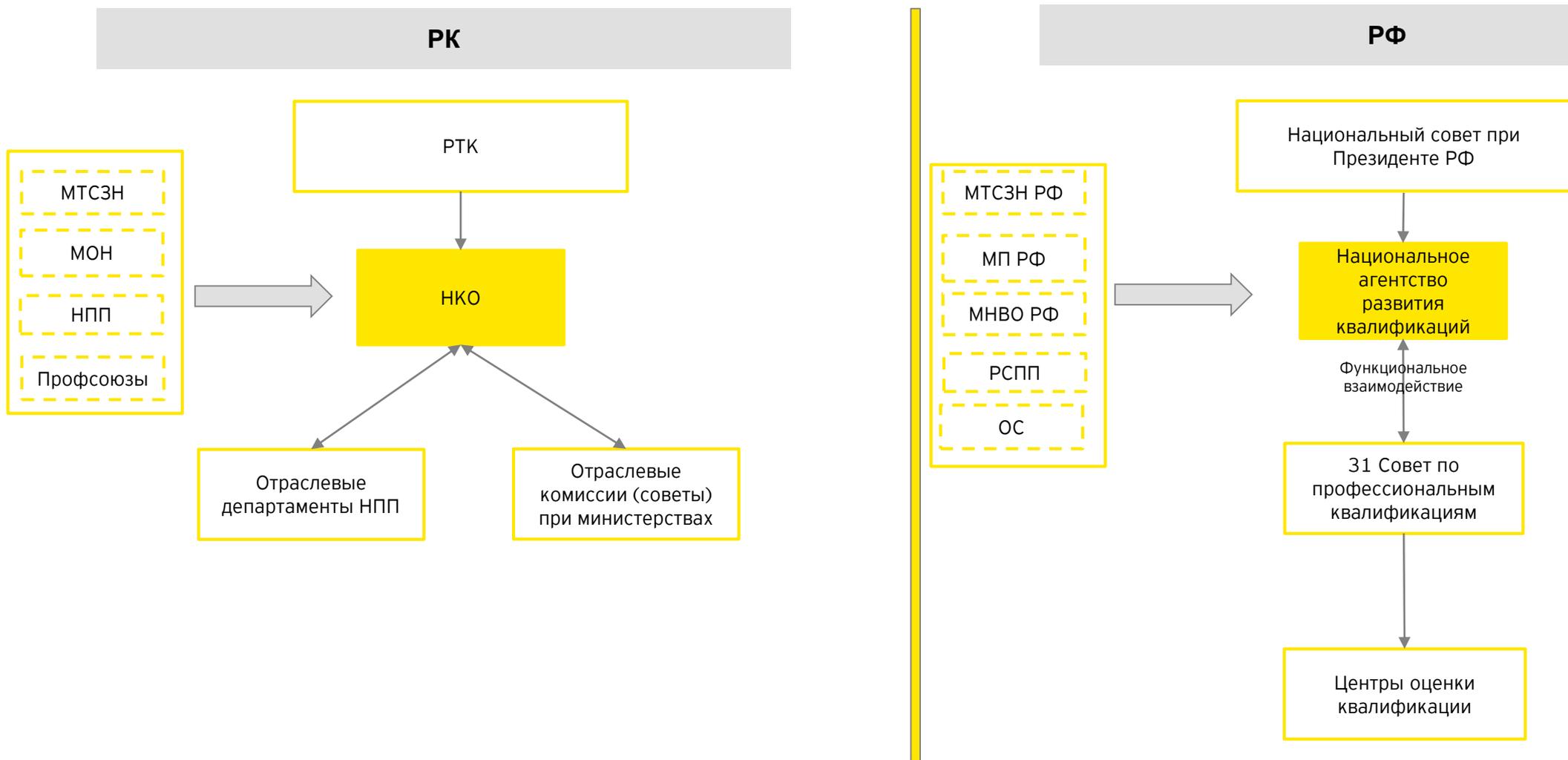
		ПРЕДЛАГАЕМАЯ МОДЕЛЬ		МОДЕЛЬ РОССИИ
№	Раздел	ВАРИАНТ 1 Коммерческая организация (пример: АО «НК «Kazakh Invest», АО «НК «Kazakh Tourism»)	ВАРИАНТ 2 Некоммерческая организация (пример: АОО «Назарбаев Университет», АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»)	
1	Организационно-правовая форма	Акционерное общество со 100% участием государства	Автономная некоммерческая организация <i>[Необходимые действия: внесение изменений в соответствующие НПА по внедрению некоммерческой организации в форме автономной некоммерческой организации]</i>	Национальное агентство развития квалификаций РФ  Автономная некоммерческая организация
2	Учредитель	Правительство (с передачей права владения и пользования пакетом акций МТСЗН)	МТСЗН МОН НПП Профсоюзы	- Министерство труда и социальной защиты РФ - Министерство просвещения РФ - Министерство науки и высшего образования РФ - РСПП - ОС «Федерация Независимых Профсоюзов России»
3	Порядок создания	Учреждается Постановлением Правительства	Учреждается решением учредителей	Учреждается решением учредителей (в случае учреждения государственными органами - такие органы назначаются распоряжением Президента РФ)
4	Органы управления	1. Высший орган - Общее собрание акционеров (единственный акционер) 2. Орган управления - Совет директоров 3. Исполнительный орган - Генеральный директор/Правление	1. Высший орган - Общее собрание учредителей 2. Постоянно действующий орган - Наблюдательный совет 3. Исполнительный орган - Генеральный директор/Председатель	Высший орган - Общее собрание учредителей Постоянно действующий орган - Наблюдательный совет Исполнительный орган - Генеральный директор
5	Орган, которому подотчетен	МТСЗН (в части администрирования) РТК (в части координации) <i>[Необходимые действия: расширение функционала и состава РТК]</i>	МТСЗН (в части администрирования) РТК (в части координации) <i>[Необходимые действия: расширение функционала и состава РТК]</i>	Национальный совет при Президенте РФ
6	Источники финансирования	- Республиканский бюджет (вклад в уставный капитал, государственные задания) - Поступления (доходы) от реализации товаров, работ, услуг организацией	- Республиканский бюджет (вклад в уставный капитал, государственные задания) - Поступления (доходы) от реализации товаров, работ, услуг организацией	

РТК - Республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений  
РСПП - Российский союз промышленников и предпринимателей  
ОС - Общероссийский союз

МТСЗН - министерство труда и социальной защиты населения  
МОН - министерство образования и науки  
НПП - национальная палата предпринимателей «Атамекен»



# Схема взаимодействия

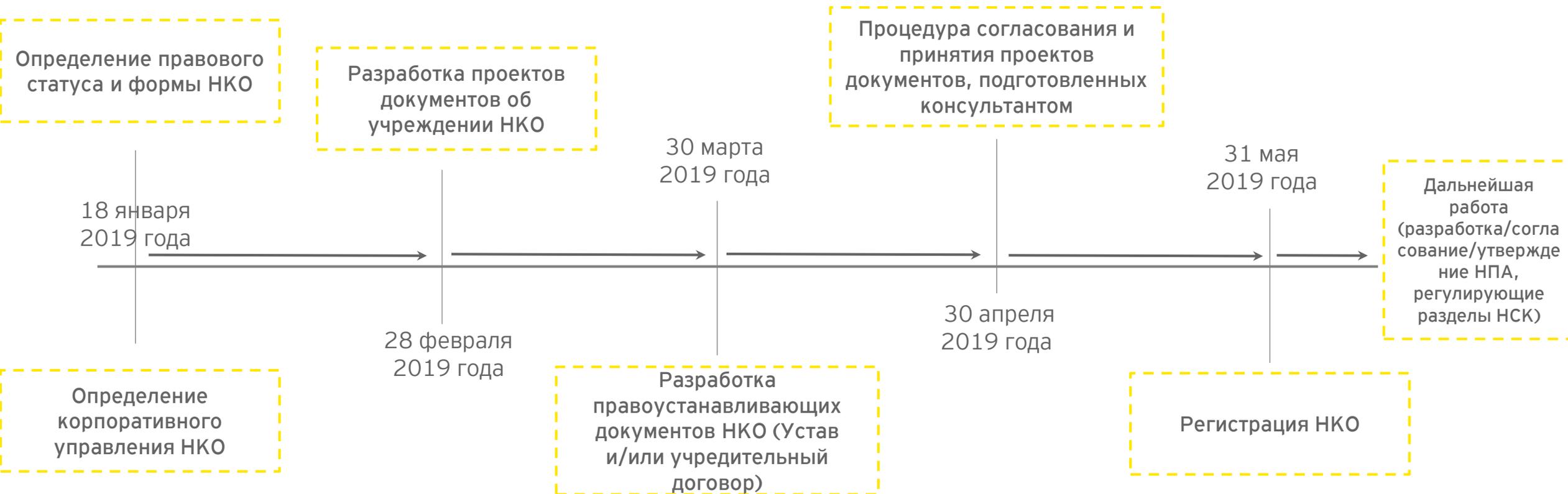


РТК - Республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений  
МТСЗН - министерство труда и социально защиты населения  
МОН - министерство образования и науки

НПП - национальная палата предпринимателей «Атамекен»  
МП - Министерство просвещения РФ  
МНВО - Министерство науки и высшего образования РФ

РСПП - Российский союз промышленников и предпринимателей  
ОС - Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

# Сроки реализации



# Что нужно сделать

Наименование	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	СРОКИ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
Правой статус и форма	Определена организационно-правовая форма НКО	В процессе	До 18 января 2019 года	МТСЗН	ГУП		
	Определен(-ы) учредитель(-и) НКО			МТСЗН	ГУП		
	Определены функции и полномочия НКО			МТСЗН	ГУП		
Корпоративное управление	Определен орган, координирующий работу НКО			МТСЗН	ГУП		
	Определена организационная структура и компетенция органов управления			МТСЗН	ГУП		
Проект документа об учреждении	Разработан соответствующий акт об учреждении НКО	Не выполнено	До 28 февраля 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики		
Проект правоустанавливающих документов	Разработан устав НКО и/или учредительный договор (в случае учреждения несколькими учредителями)	Не выполнено	До 30 марта 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики		
Регистрация	НКО зарегистрирован и функционирует в соответствии с требованиями законодательства РК	Не выполнено	До 31 мая 2019 года	уполномоченный орган по государственному имуществу	уполномоченный орган по государственному имуществу		
Разработка НПА	Разработан соответствующий НПА, регулирующий статус, полномочия и взаимодействие государственных органов и НКО в рамках НСК	Не выполнено	До конца 2020 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики		

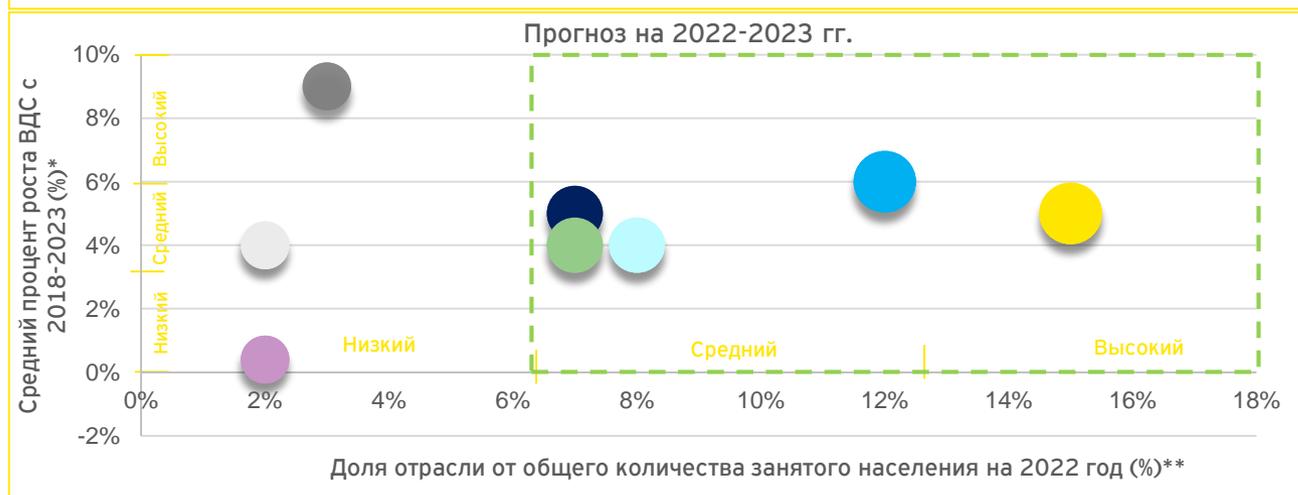
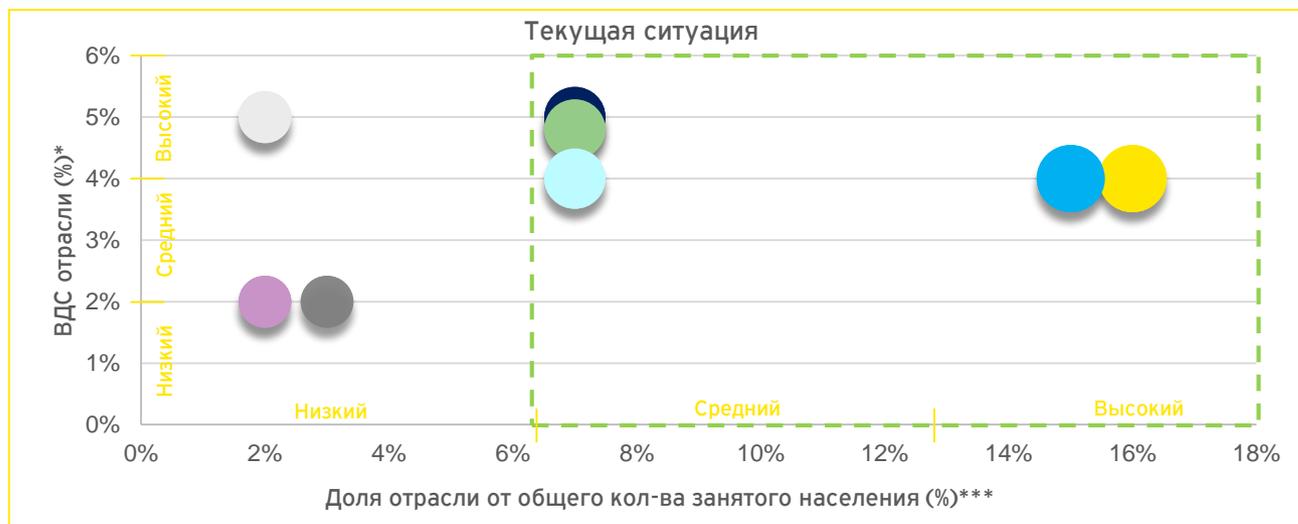
# Избранный международный опыт по НКО

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Шотландия	SQA (Scottish Qualifications Authority) 	1996	Автономная неправительственная организация (т.е. не является гос. органом)	За счет правительства (часть финансирования поступает от Директората по образованию и обучению на протяжении всей жизни Правительства Шотландии)	Парламенту	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывать квалификации;</li> <li>Определять право лиц на квалификацию SQA и, если это лицо имеет такое право, Присуждать и регистрировать такую квалификацию;</li> <li>Держать под контролем и развивать квалификации SQA;</li> <li>Утверждать учебные и общеобразовательные заведения, подходящие для представления лиц для квалификации SQA;</li> <li>Принимать меры, помогать или проводить оценку обучающихся лиц.</li> </ul> <p>SQA не имеет права применять какие-либо свои полномочия для присуждения степени.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>832 квалификации</li> </ul>	Закон об образовании (Шотландии) 1996 года, глава 43, содержащий положения об учреждении SQA (Объединение Шотландского совета по профессиональному образованию и Шотландской аттестационной комиссии)
Эстония	The Estonian Qualifications Authority (trademark - Kutsekoda) 	2001	Негосударственная организация в виде фонда	---	Совет по управлению, в который входят представители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Палаты предпринимательства и промышленности (глава Совета)</li> <li>Конфедерации работодателей</li> <li>Министерства социальных вопросов</li> <li>Министерства образования и исследований</li> <li>Конфедерации профсоюзов</li> <li>Конфедерации работников TALO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация деятельности отраслевых советов;</li> <li>Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;</li> <li>Ведение реестра профессиональных квалификаций;</li> <li>Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;</li> <li>Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;</li> <li>Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;</li> <li>Организация работы центра Europass (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);</li> <li>Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>105 организаций, присваивающих квалификацию</li> <li>107 000 квалификаций</li> </ul> 	Постановлено Министерством образования и науки: Закон о профессиях, 2001 год (Приложение 4 с изменениями и дополнениями, 2008)
Россия	Национальное агентство развития квалификаций 	----	Автономная некоммерческая организация	---	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям  Учредители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство труда и социальной защиты;</li> <li>Министерство просвещения;</li> <li>Министерство науки и высшего образования;</li> <li>Российский союз промышленников и предпринимателей</li> <li>Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации: <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квал.</li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> </ul> </li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>275 центров оценки квалификаций</li> </ul>	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»
Сингапур	SKILLSfuture SG  SkillsFuture Singapore (SSG) and Workforce Singapore (WSG) 	2016 (до этого был единый орган - Workforce Development Agency)	Автономная некоммерческая организация	За счет правительства	Министерству образования (SSG to Ministry of Education) и Министерству Труда (WSG to Ministry of Manpower)	<p>SSG - продвижение и координация внедрения национального движения SkillsFuture для обеспечения обучения в течение всей жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Совершенствование инфраструктуры обучения подростков, включая повышение квалификации преподавателей;</li> <li>Контроль качества обучающихся и тренинговых центров;</li> <li>Обеспечение доступа к высококачественному и соответствия обучения требуемым на рынке навыкам</li> </ul> <p>WSG – отслеживание и своевременное реагирование на изменения на рынке труда путем продвижения развития, обеспечения компетентности, вовлеченности и возможностей трудоустройства населения на рынке труда во всех секторах экономики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение соответствия карьерных ожиданий работников и наличия необходимых рабочих мест на рынке труда;</li> <li>Поддержка в формировании потребностей бизнеса в необходимых навыках и трудовых ресурсах;</li> <li>Оказание помощи в создании рабочих мест и планировании потребностей в трудовых ресурсах для развития отраслей экономики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>418 000 человек прошли 950 00 тренингов и курсов в 2016 г.</li> <li>Ваучеры на обучение по 18 000 курсов</li> <li>23 отраслевых карт</li> <li>Более 100 программ по переходу между отраслями</li> </ul>	SkillsFuture Singapore Agency Act 2016 и Workforce Singapore Agency Act



### 3. Механизм по запуску пилотов в приоритетных отраслях

# Приоритезация отраслей (1/2)



Отрасль	Ассоциация	Компании
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	ОЮЛ «АГМП» ОЮЛ «KazEnergy»	ТШО, КМГ, ТМК, CNPC, Тоталь, GE, Eni, KPO, Shell, Chevron
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	ОЮЛ «Ассоциация Торговых предприятий Казахстана»	AMT, ERG, KazMinerals
Обработка и хранение информации	Союз предприятий обрабатывающей промышленности	
Транспорт и складирование	ОЮЛ «KAZLOGISTICS»	КТЖ, Air Astana
Строительство	ОЮЛ «Национальная Ассоциация строительной отрасли Республики Казахстан»	Knauf, Bi-Group, Базис
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	Союз предприятий обрабатывающей промышленности	CLAAS, KazAgro

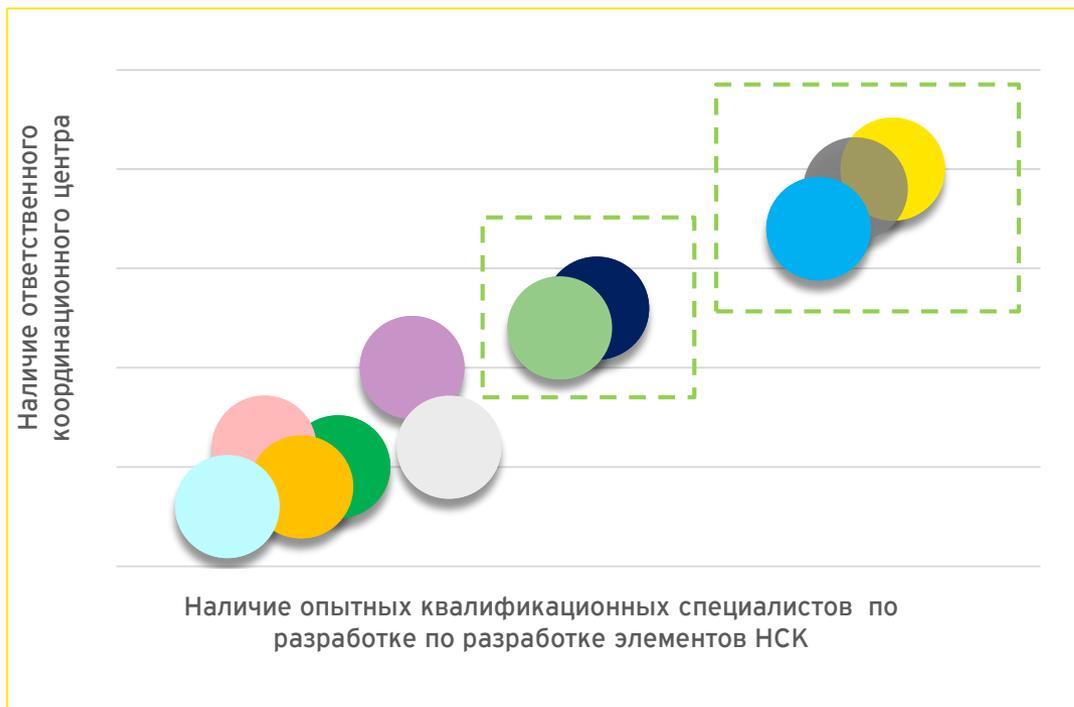


49% (242 135 человек) всех учащихся ТИПО обучаются по специальностям в этих отраслях\*\*\*

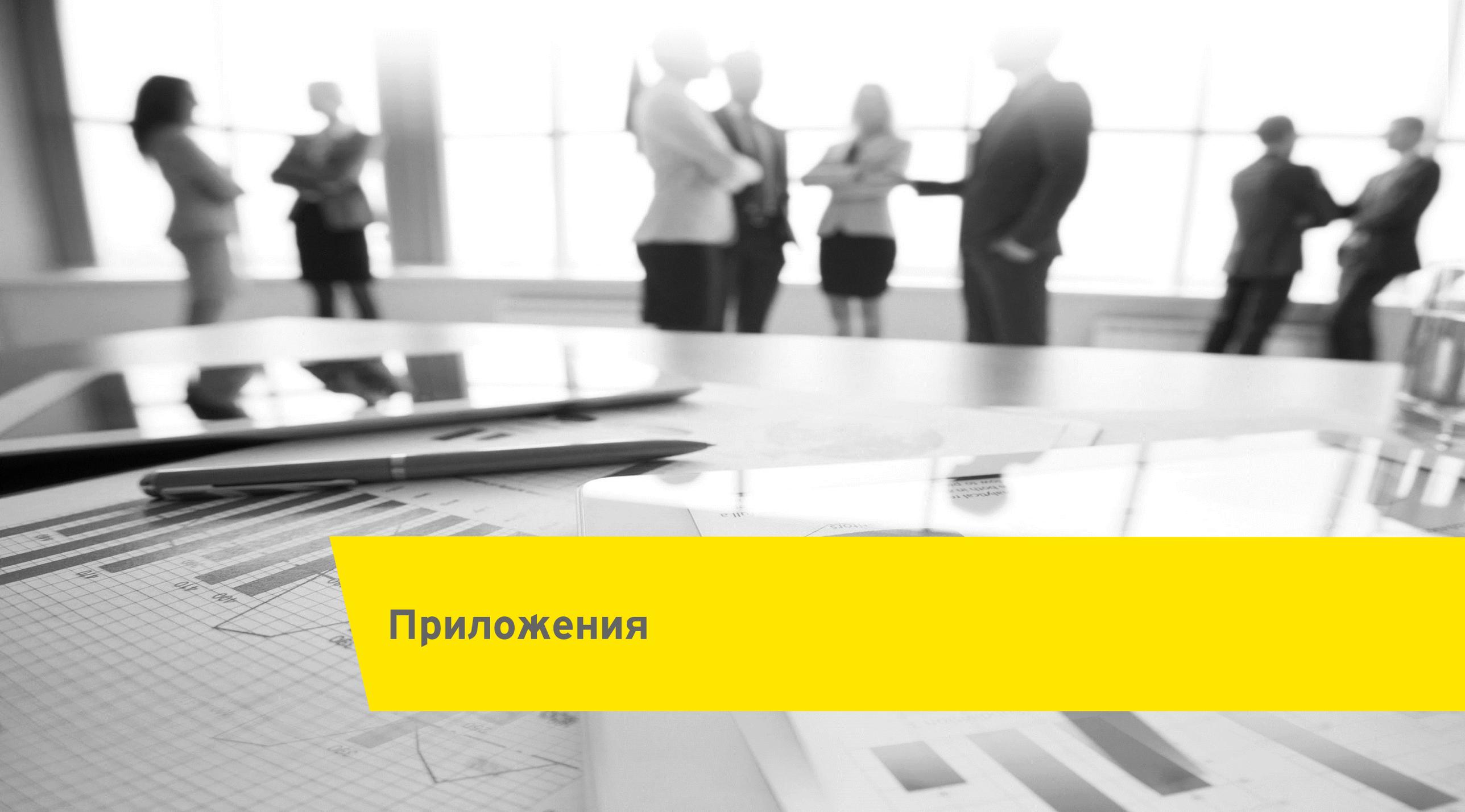
\*Прогноз социально-экономического развития Республики Казахстан на 2019-2023 годы (Одобен на заседании Правительства Республики Казахстан (протокол № 33 от 28 августа 2018 года)  
 \*\*АО «Центр развития трудовых ресурсов» Среднесрочный пятилетний прогноз (2018-2022)(2018)  
 \*\*\* Информационно-аналитическая система «Талдау» Министерство национальной экономики Республики Казахстан



## Приоритезация отраслей (2/2)

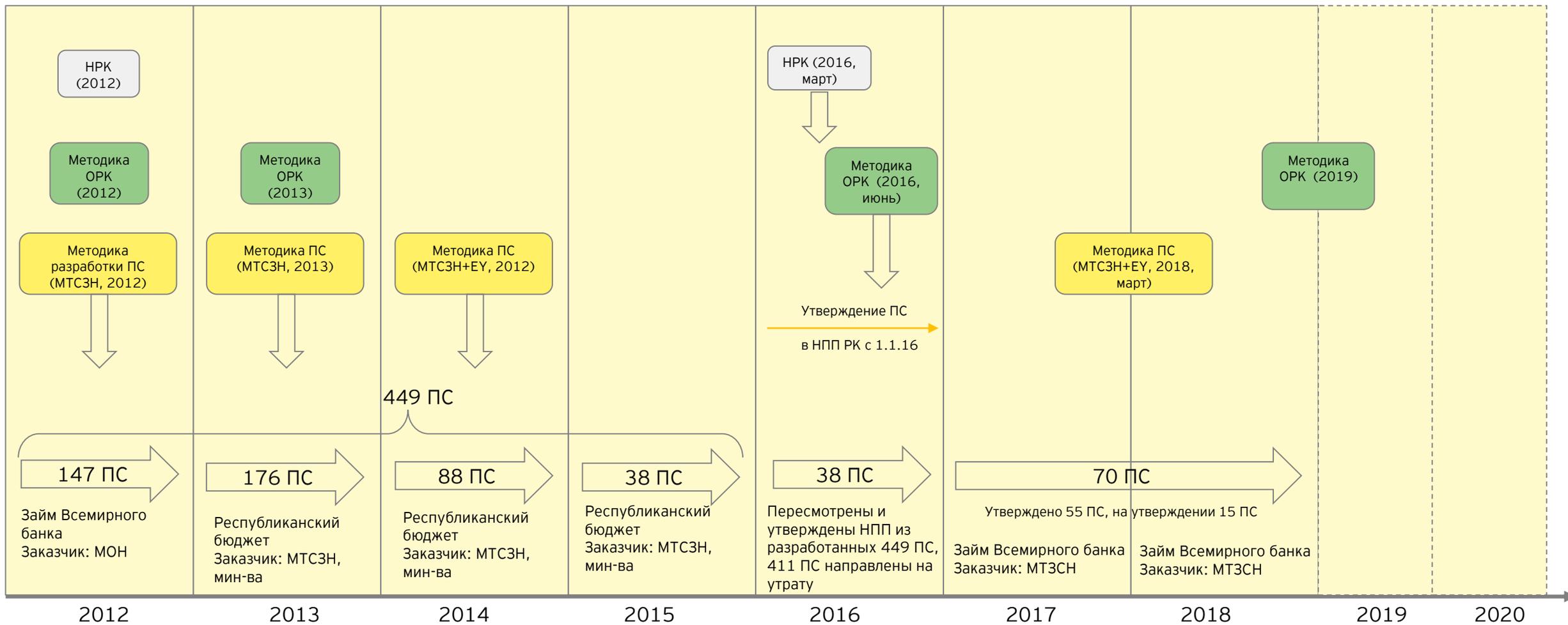


Отрасль	Наличие ассоциации	Наличие сертификационного центра	Наличие «якорных» работодателей	Наличие планов по созданию центров компетенций
Горнодобывающая промышленность	✓	?	✓	ERG, ТМК, АрселлорМиттал Темиртау
Строительство	✓	✓	✓	КНАУФ
Транспорт	✓	✓	✓	
Туризм	✓	✓	✓	
Здравоохранение и социальные услуги	✓	✓	✓	
Информация и связь	✓	✓	✓	
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	✓	✓	?	CLAAS
Обработывающая промышленность	✓	✓	✓	
Электроэнергетика	✓	✓	✓	
Оптовая и розничная торговля	✓	?	?	
Профессиональная, научная и техническая деятельность	✓	✓	✓	



## Приложения

# Приложение 1. История развития НСК в Казахстане (1/5)



# Текущая статистика по компонентам НСК в Казахстане

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы (4817)*	ТипО (147+30)	9	18	52	30	22	7	10	15	2		2			1	7			2	
	Высшее образование (40)	1	3	6	1	1		1	16	8					1	2				
Профессиональные стандарты	Разработанные (38+70)	16	6	15	4	7		10	16	5	3	3			2	1	13	7		
	Утвержденные 58 (38+21)	1	3	6		2		10	9	5	3	4			2	1	13			
Отраслевые рамки квалификаций (35)		1	3	5	1	2	1	5	1	3	2	2	1	1	2	1	3			1
Название отрасли	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	Горнодобывающая промышленность	Обрабатывающая промышленность	Электроэнергетика	Строительство	Оптовая и розничная торговля	Транспорт	Информация и связь	Профессиональная, научная и техническая деятельность	Здравоохранение и социальные услуги	Услуги по проживанию и питанию	Финансовая и страховая деятельность	Операции с недвижимым имуществом	Деятельность в области админ. и вспомог. обслуживания	Государственное управление и оборона	Образование	Искусство, развлечения и отдых	Предоставление прочих видов услуг	Водоснабжение	

Стр. 16 \*На основе 449 ПС (2012-2015) были обновлены ОП:  
 - 147 ТипО  
 - 253 ВО

Обновление ОП на основе ПС (2016-текущий период):  
 - ВО - из 29 ПС, ОП приняты в обновление по 23 ПС  
 - ТипО - по 246 специальностям разработанные модульные программы на основе WorldSkills и 27 ПС

Источник: Справка по Национальной системе квалификаций (подготовлена ГУП)

# Приложение 1. Текущая статистика по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs (3/5)

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы	ТипО (30)			2	10	8			8								2			
	Высшее образование (40)	1	3	6	1	1		1	16	8						1	2			
Профессиональные стандарты	Разработанные (70)	15	6	14	4	5		9	6		3	2							5	
	Утвержденные (21)		3	3				9			3	2							1	
Отраслевые рамки квалификаций (0)																				
Название отрасли		Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Электротехника 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Здравоохранение и социальные услуги 	Услуги по проживанию и питанию 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Деятельность в области админ. и вспомог. обслуживания 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 

# Приложение 1. Планы ГУП\* по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs (4/5)

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы (45)	ТипО (15)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
	Высшее образование (30)	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???	???
Профессиональные стандарты (480)	13	76	88	13	38	13	63	50	25	26	25	13					12		25	
Отраслевые рамки квалификаций (38)	1	6	7	1	3	1	5	4	2	2	2	1					1		2	
Название отрасли	Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Электроэнергетика 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Здравоохранение и социальные услуги 	Услуги по проживанию и питанию 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Деятельность в области админ. и вспомог. обслуживания 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	

# Приложение 1. Предлагаемый\* план по компонентам НСК в рамках Проекта Skills&Jobs (5/5)

Квалификационные программы (0)																				
Квалификационные стандарты (0)																				
Образовательные программы (45)	ТипО (15)	2	2	3		2	2	2	2											
	Высшее образование (30)	2	6	8		4	2	6	2											
Профессиональные стандарты (480)		34	77	68	25	48	25	65	61		39				25		13			
Отраслевые рамки квалификаций (38)		4	6	6	2	3	2	5	4		3				2		1			
Название отрасли		Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Энергетика 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Здравоохранение и социальные услуги 	Услуги по проживанию и питанию 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции с недвижимым имуществом 	Деятельность в области админ. и вспомог. обслуживания 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 

# Приложение 2. Общий классификатор видов экономической деятельности - ОКЭД (1/4)

- ▶ ОКЭД предназначен для классификации и кодирования всех видов экономической деятельности
- ▶ 17 августа 2017 г. разработана новая версия ОКЭД, гармонизированная с международной классификацией NACE
- ▶ ОКЭД содержит **21 отрасль (секцию)** и **88 подотраслей (разделов)**

	Сельское, лесное и рыбное хозяйство (3)		Финансовая и страховая деятельность (3)
	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (5)		Операции с недвижимым имуществом (1)
	Обрабатывающая промышленность (24)		Профессиональная, научная и техническая деятельность (7)
	Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование (1)		Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания (6)
	Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений (4)		Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение (1)
	Строительство (3)		Образование (1)
	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов (3)		Здравоохранение и социальные услуги (3)
	Транспорт и складирование (5)		Искусство, развлечения и отдых (4)
	Предоставление услуг по проживанию и питанию (2)		Предоставление прочих видов услуг (3)
	Информация и связь (6)		Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу; деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления (2)
			Деятельность экстерриториальных организаций и органов (1)

## Приложение 2. ОКЭД – распределение на подотрасли (разделы) (2/4)

Секция		Раздел
 <p>Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Добыча угля и лигнита</li> <li>2. Добыча сырой нефти и природного газа</li> <li>3. Добыча металлических руд</li> <li>4. Прочие отрасли горнодобывающей промышленности</li> <li>5. Технические услуги в области горнодобывающей промышленности</li> </ol>	
 <p>Обрабатывающая промышленность</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производство продуктов питания</li> <li>2. Производство напитков</li> <li>3. Производство табачных изделий</li> <li>4. Производство текстильных изделий</li> <li>5. Производство одежды</li> <li>6. Производство кожаной и относящейся к ней продукции</li> <li>7. Производство деревянных и пробковых изделий, кроме мебели; производство изделий из соломки и материалов для плетения</li> <li>8. Производство бумаги и бумажной продукции</li> <li>9. Печать и воспроизведение записанных материалов</li> <li>10. Производство кокса и продуктов нефтепереработки</li> <li>11. Производство продуктов химической промышленности</li> <li>12. Производство основных фармацевтических продуктов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Производство резиновых и пластмассовых изделий</li> <li>14. Производство прочей не металлической минеральной продукции</li> <li>15. Металлургическая промышленность</li> <li>16. Производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования</li> <li>17. Производство компьютеров, электронной и оптической продукции</li> <li>18. Производство электрического оборудования</li> <li>19. Производство машин и оборудования, не включенных в другие категории</li> <li>20. Производство автотранспортных средств, трейлеров и полуприцепов</li> <li>21. Производство прочих транспортных средств</li> <li>22. Производство мебели</li> <li>23. Производство прочих готовых изделий</li> <li>24. Ремонт и установка машин и оборудования</li> </ol>
 <p>Сельское, лесное и рыбное хозяйство</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях</li> <li>2. Лесоводство и лесозаготовки</li> <li>3. Рыболовство и аквакультура</li> </ol>	

# Приложение 2. ОКЭД – распределение на подотрасли (разделы) (3/4)

Секция	Раздел
 <p>Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование</p>	<p>1. Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование</p>
 <p>Строительство</p>	<p>1. Строительство зданий и сооружений 2. Гражданское строительство 3. Специализированные строительные работы</p>
 <p>Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов</p>	<p>1. Оптовая и розничная торговля автомобилями и мотоциклами и их ремонт 2. Оптовая торговля, за исключением автомобилей и мотоциклов 3. мотоциклов 4. Розничная торговля, кроме торговли автомобилями и мотоциклами</p>
 <p>Транспорт и складирование</p>	<p>1. Сухопутный транспорт и транспортирование по трубопроводам 2. Водный транспорт 3. Воздушный транспорт 4. Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность 5. Почтовая и курьерская деятельность</p>
 <p>Информация и связь</p>	<p>1. Издательская деятельность 2. Производство кино-, видеофильмов и телевизионных программ, фонограмм и музыкальных записей 3. Деятельность по созданию программ и телерадиовещание 4. Связь 5. Компьютерное программирование, консультации и другие сопутствующие услуги 6. Деятельность информационных служб</p>
 <p>Услуги по проживанию и питанию</p>	<p>1. Услуги по организации проживания 2. Услуги по предоставлению продуктов питания и напитков</p>
 <p>Здравоохранение и социальные услуги</p>	<p>1. Деятельность в области здравоохранения 2. Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания 3. Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания</p>
 <p>Профессиональная, научная и техническая деятельность</p>	<p>1. Деятельность в области права и бухгалтерского учета 2. Деятельность головных компаний; консультации по вопросам управления 3. Деятельность в области архитектуры, инженерных изысканий, технических испытаний и анализа 4. Научные исследования и разработки 5. Рекламная деятельность и изучение рыночной конъюнктуры 6. Прочая профессиональная, научная и техническая деятельность 7. Ветеринарная деятельность</p>

# Приложение 2. ОКЭД – распределение на подотрасли (разделы) (4/4)

Секция	1. Раздел
 <p>Финансовая и страховая деятельность</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Финансовые услуги, за исключением услуг страховых и пенсионных фондов</li> <li>2. Страхование, перестрахование и деятельность пенсионных фондов, кроме обязательного социального страхования</li> <li>3. Вспомогательная деятельность по предоставлению финансовых услуг и страхования</li> </ol>
 <p>Операции с недвижимым имуществом</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Операции с недвижимым имуществом</li> </ol>
 <p>Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аренда, прокат и лизинг</li> <li>2. Трудоустройство</li> <li>3. Деятельность туроператоров, турагентов и прочих организаций, предоставляющих услуги в сфере туризма</li> <li>4. Деятельность по обеспечению безопасности и расследованию</li> <li>5. Деятельность в области обслуживания зданий и территорий</li> <li>6. Деятельность в области административно-управленческого, хозяйственного и прочего вспомогательного обслуживания</li> </ol>
 <p>Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение</li> </ol>
 <p>Образование</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Образование</li> </ol>
 <p>Искусство, развлечения и отдых</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деятельность в области творчества, искусства и развлечений</li> <li>2. Деятельность библиотек, архивов, музеев и других учреждений культурного обслуживания</li> <li>3. Деятельность по организации азартных игр и заключения пари</li> <li>4. Деятельность в области спорта, организации отдыха и развлечений</li> </ol>

# Приложение 3. Будущая модель по компонентам НСК (1/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
НКЗ	Разработан и утвержден классификатор занятий	Выполнено					
	Разработаны и утверждены правила, регламентирующие процедуру внесения изменений и обновления НКЗ: кто, когда, как и куда может подать заявку на изменения НКЗ; кто и в какой срок рассматривает заявку, принимает решение об изменении и вносит их в НКЗ	Не выполнено	Несрочная			МТЗСН	ЦРТР
НРК	Разработана и утверждена рамка квалификаций, соответствующая Европейской рамке квалификаций	Выполнено					
	В НРК регламентирована возможность зачета кредитов при краткосрочном и неформальном обучении, а также возможность взаимозачета кредитов при переходе в другое учебное заведение (ТиПО или ВО)	Не выполнено	Несрочная			МОН	ЦБПиАМ
ОРК	Обновлена методика разработки ОРК	В процессе	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждена методика разработки ОРК	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП/ Разработчики		
	Обновлены и утверждены правила пересмотра и утверждения ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Разработаны ОРК на подотрасли из приоритетных отраслей (предложение ЕУ - ОРК на 43 подотрасли из 6 приоритетных отраслей) по обновленной методике разработки ОРК	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены ОРК на подотрасли из приоритетных отраслей	Не выполнено	Среднесрочная	МЭ, МИР, МСХ, МНЭ	ГУП/ Разработчики		
	Обновлены 33 существующих ОРК в соответствии с обновленной методикой разработки ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Разработчики
	Утверждены 33 обновленных существующих ОРК	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Отраслевые министерства
	Разработаны ОРК на оставшиеся подотрасли ОРК (из 88 по ОКЭД)	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО/ Разработчики
	Утверждены ОРК на оставшиеся подотрасли ОРК (из 88 по ОКЭД)	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	Отраслевые министерства
	Сформирован реестр разработчиков ОРК и проводится регулярное обучение по разработке ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Осуществляется контроль качества разрабатываемых ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Разработан и регулярно обновляется реестр ОРК	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО

## Приложение 3. Будущая модель по компонентам НСК (2/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
ПС	Обновлена и утверждена методика разработки ПС	Выполнено					
	Обновлены и утверждены правила пересмотра и утверждения ПС	Не выполнено	Среднесрочная			НПП	НКО
	Разработаны 70 ПС в соответствии с обновленной методикой	Выполнено					
	Утверждены 70 ПС	В процессе	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Осуществление запроса от бизнеса на перечень профессий для раз-ки ПС	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	К разработчикам 480 ПС предъявлено дополнительное требование по соблюдению большей доли разрабатываемых профессий в сторону ТиПО	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Разработаны 480 ПС в соответствии с обновленной методикой	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены 480 ПС	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	НПП		
	Разработана дор. карта по обновлению и дальнейшей разработке ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Сформирован реестр разработчиков ПС и проводится регулярное обучение по разработке ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Осуществляется контроль качества разрабатываемых ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
	Разработан и регулярно обновляется реестр ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
ОП	Обновлена и утверждена методики разработки ОП	Выполнено					
	В НПА регламентировано требование по обновлению ОП на основе ПС в течение 6-12 мес. после утверждения ПС	Не выполнено	Срочная			МОН	МОН
	Разработаны 70 ОП (30 на ТиПО и 40 на ВО) по обновленной методике	Выполнено					
	Разработаны 45 ОП (15 на ТиПО и 30 на ВО) по обновленной методике	Не выполнено	Среднесрочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Разработаны ОП на профессии из 37 ПС, утвержденных в 2016-17 гг.	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Разработаны ОП на профессии из 70 разработанных ПС	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Разработана дор. карта по обновлению и разработке ОП на профессии из 480 ПС (в том числе в рамках гос. заказа)	Не выполнено	Среднесрочная			МОН	МОН
	Осуществляется контроль своевременного обновления ОП на основе разрабатываемых/обновляемых ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
Разработан и регулярно обновляется реестр ОП	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО	

## Приложение 3. Будущая модель по компонентам НСК (3/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
КС	Разработана и утверждена методика разработки КС	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	К разработчикам 480 ПС предъявлено дополнительное требование - описать требования к присвоению квалификации (КС) на все профессии в рамках разрабатываемых ими ПС	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Определен перечень профессий, по которым присваивается квалификация в 30 сертификационных центрах Казахстана	Не выполнено	Срочная			НПП	НПП
	Разработан реестр регулируемых профессий	Не выполнено	Среднесрочная			МТЗСН	МТЗСН
	Разработаны и утверждены КС на профессии из 37 ПС, утвержденных в 2016-17 гг.	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Разработаны и утверждены КС на 70 разработанных ПС	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
	Осуществляется контроль качества разработки КС в рамках разработки ПС	Не выполнено	Долгосрочная			НКО	НКО
КП	Разработана и утверждена методика разработки КП	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждаются КП	Не выполнено	Среднесрочная			Отраслевые министерства	НКО
Центры сертификации	Выбраны пилотные сертификационные центры (предложение ЕУ - на базе BI-Group, KazLogistics, KazEnergy (или ТШО), KazMinerals (или АМТ) и по ним объявлены единые конкурсы, включающие разработку ОРК, ПС, КС, КП	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Утверждены правила/регламент по разрешению на осуществление и поддержание деятельности сертификационных центров (лицензирование и аттестация)	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Утверждены правила по присвоению квалификации (по единой КП или нет, на регул. и нерегул. профессии, формальное и неформальное, контроль качества, финансирование)	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		

## Приложение 3. Будущая модель по компонентам НСК (4/4)

РАЗДЕЛ	ЦЕЛЬ	ТЕКУЩИЙ СТАТУС	КАТЕГОРИЯ	В РАМКАХ ПРОЕКТА		ВНЕ ПРОЕКТА	
				ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
Enablers	Определены функции, полномочия, финан-ние, орг. стр-ра, штат НКО, внесены изменения в НПА для регламентации деятельности НКО	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Разработана структура, загружен контент и запущен web-сайт, кот.используется как диалоговая площадка с регулярно обновляемым статусом по элементам НСК	Не выполнено	Срочная	ГУП от МТЗСН	Разработчики		
	Проводятся регулярные совещания по НСК на уровне ПМ/зам. ПМ с участием других гос. органов и представителей бизнеса в период реализации Проекта Skills&Jobs	Не выполнено	Срочная	МТЗСН	ГУП		
	Проводятся регулярные совещания по НСК на уровне ПМ/зам. ПМ с участием других гос. органов и представителей бизнеса после реализации Проекта Skills&Jobs	Не выполнено	Среднесрочная			МТЗСН	НКО

# Приложение 4. Действующие и планируемые ОРК в рамках Проекта (1/2)

№	Наименование из ОКЭД	№	Наименование ОРК	Протокол 3-х сторонней комиссии от	Приказ госоргана от	№	Наименование планируемого ОРК			
1	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1	Сельское хозяйство	15.08.2018	МСХ РК от 15.10.2006 (с изменениями от 30.04.2013)	1	Агропромышленный комплекс			
						2	Пищевая промышленность			
2	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	2	Горно-металлургическая промышленность	16.08.2016	МИР РК от 31.07.2017	3	Промышленная безопасность (сквозная/смежная отрасль)			
						4	Горнорудно-металлургическая промышленность			
						5	Геология			
						6	Разведка и добыча нефти и газа.			
3	Обрабатывающая промышленность	3	Геология	25.08.2016	МЭ РК от 24.04.2015	7	Транспортировка и хранение нефти и газа			
						4	Нефтегазовая отрасль			
						5	Деревообрабатывающая промышленность			
						6	Машиностроение			
3	Обрабатывающая промышленность	7	Легкая промышленность	25.08.2016	МИР РК от 31.07.2017	8	Химическое пр-во			
						9	Строительная индустрия			
						10	Электроэнергетика			
						11	Охрана окружающей среды			
4	Снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	10	Электроэнергетика	17.11.2016	МЭ РК от 01.10.2015	14	Энергетика			
5	Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	11	Охрана окружающей среды	17.08.2016	МЭ РК от 17.07.2015					
6	Строительство	12	Дорожное строительство	14.12.2016	МИР РК от 31.07.2017	15	Строительство			
						16	ЖКХ			
						13	Строительство и ЖКХ	07.12.2016	МНЭ РК от 27.06.2017	17
7	Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	14	Торговля	<b>Необходимо актуализировать</b>	МНЭ от 19.05.2016	18	Торговля			
8	Транспорт и складирование	15	Автомобильный;	02.11.2016	МИР РК от 16.06.2015	19	Автотранспорт			
						16	Железнодорожный	29.11.2016	20	ЖД транспорт
						17	Водный	30.01.2017	21	Авиатранспорт (космическая деятельность)
						18	Гражданская авиация	30.01.2017	22	Водный транспорт
						19	Космическая деятельность	19.08.2016	23	Логистика
9	Предоставление услуг по проживанию и питанию	20	Гостиничное хозяйство	27.12.2016	МИР РК от 31.07.2017	25	Туризм			
						21	Туризм	25	Гостиничное хозяйство	

## Приложение 4. Действующие и планируемые ОРК в рамках Проекта (2/2)

№	Наименование из ОКЭД	№	Наименование ОРК	Протокол 3-х сторонней комиссии от	Приказ госоргана от	№	Наименование планируемого ОРК		
10	Информация и связь	22	Информационно-коммуникационные технологии	20.12.2016	МИК РК от 05.02.2018	26	Информационные технологии		
						27	Связь		
						28	СМИ, телерадиовещание и медиа		
						29	Инновационная деятельность		
11	Финансовая и страховая деятельность	23	Финансово-экономическая деятельность	28.12.2016	МФ РК	30	Финансовый сектор		
12	Операции с недвижимым имуществом	24	<b>Техническая инвентаризация</b>	<b>актуализация</b>	<b>МЮ РК не обновлен</b>				
13	Профессиональная, научная и техническая деятельность	25	Статистика	На стадии утверждения (обновления)		31	Интервьюирование		
		26	Метрология	20.09.2017	МНЭ от 29.07.2017				
		27	Стандартизация	12.09.2017	МИР РК от 31.07.2017				
14	Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания								
15	Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	28	Органов внутренних дел	20.07.2016	МВД от 19.09.2013				
		29	В области чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности						
16	Образование	30	Образование	23.11.2016	МОН РК от 15.10.2014	32	Образование		
17	Здравоохранение и социальные услуги	31	Здравоохранение	23.08.2016 (МЗ и МТСЗН)	МЗ РК от 16.09.2016	33	Фармацевтическая, медицинская промышленность		
		32	Социально-трудовая сфера				МТСЗН РК от 01.08.2018	34	Медицинские услуги
								35	Социально-трудовая сфера
								36	Управление человеческими ресурсами
18	Искусство, развлечения и отдых	33	Физкультура и спорт	25.08.2016	МКС РК от 28.04.2017				
		34	Архивное дело и управление документацией						
		35	Культура и искусство						
19	Предоставление прочих видов услуг								
20	Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу; деятельность домашних хозяйств по производству товаров и услуг для собственного потребления								
21	Деятельность экстерриториальных организаций и органов								

## Приложение 5. Обучение в ТиПО по отраслям

% от общего числа обучающихся в ТиПО	8%	4%	14%	4%	6%	0.4%	6%	8%			16%	0.46%		15%	16%				
Количество обучающихся в ТиПО (чел.)	36836	17570	66999	20012	28714	1857	28634	41513			80492	2245		74882	79195				
Название отрасли	Сельское, лесное и рыбное хозяйство 	Горнодобывающая промышленность 	Обрабатывающая промышленность 	Электроэнергетика 	Строительство 	Оптовая и розничная торговля 	Транспорт 	Информация и связь 	Финансовая и страховая деятельность 	Операции и недвижимым имуществом 	Профессиональная, научная и техническая деятельность 	Туризм 	Государственное управление и оборона; 	Образование 	Здравоохранение и социальные услуги 	Искусство, развлечения и отдых 	Предоставление прочих видов услуг 	Водоснабжение 	Услуги по проживанию и питанию 

## Приложение 6. Перечень ассоциаций в отраслях (1/3)

Отрасль	Ассоциации
Сельское, лесное и рыбное хозяйство (10)	Союз птицеводов Казахстана
	Республиканская Ассоциация общественных объединений рыболовов и субъектов рыбного хозяйства «Казахрыбхоз»
	Союз зернопереработчиков Казахстана
	Республиканская Ассоциация общественных объединений охотников и субъектов охотничьего хозяйства «Кансонар»
	Ассоциация фермеров Казахстана
	Зерновой Союз Казахстана
	Национальный Союз Пчеловодов Казахстана «Бал-Ара»
	Союз Свиноводов Казахстана
	Ассоциация картофелеводов и овощеводов Казахстана
	Ассоциация Казахстанских производителей средств защиты растений
Горнодобывающая промышленность (3)	Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий
	Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KazEnergy»
	Ассоциация производственных геологических организаций Республики Казахстан
Электроэнергетика (4)	Казахстанская Электроэнергетическая ассоциация
	Национальная ассоциация энергосбережения и энергоэффективных технологий
	Ассоциация инженеров-консультантов в энергостроительной индустрии Казахстана
	Казахстанская ассоциация энергоаудиторов
Строительство (5)	Индустриальные строительные технологии РК
	Союз строителей Казахстана
	Национальная палата жилищно-коммунального хозяйства и строительства Казахстана
	Ассоциация Застройщиков Казахстана
	Союз строителей Республики Казахстан и Центральной Азии

## Приложение 6. Перечень ассоциаций в отраслях (2/3)

Отрасль	Ассоциации
Обрабатывающая промышленность (19)	Казахская Хлопковая ассоциация
	Казахстанская Ассоциация торговых компаний и товаропроизводителей электробытовой, компьютерной техники и сложных технических систем «КАТЭКС»
	Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Республики Казахстан
	Союз промышленников и предпринимателей «Национальная индустриальная палата Казахстана»
	Казахстанский союз химической промышленности
	Ассоциация предприятий легкой промышленности Республики Казахстан
	Союз пищевых предприятий Казахстана
	Евразийская промышленная ассоциация
	Республиканская отраслевая ассоциация вторичной металлургии
	Мясо-молочный Союз Казахстана
	Республиканский союз промышленников вторичной металлургии
	Ассоциация предприятий масложировой промышленности Республики Казахстан
	Республиканская Ассоциация общественных объединений рыболовов и субъектов рыбного хозяйства «Казахрыбхоз»
	Молочный союз Казахстана
	Ассоциация добросовестных производителей и продавцов алкогольной продукции Казахстана «КазАлко»
	Союз пивоваров Казахстана
	Казахстанская ассоциация промышленности строительных материалов
	Ассоциация производителей безалкогольных напитков и соков Республики Казахстан
Казахстанский Союз производителей и потребителей масложировой продукции «Агросоюз «МаЖиКо»	
Оптовая и розничная торговля (3)	Ассоциация торговых предприятий Казахстана
	Союз товарных бирж Республики Казахстан "ОТАН"
	Ассоциация магазинов беспощинной торговли

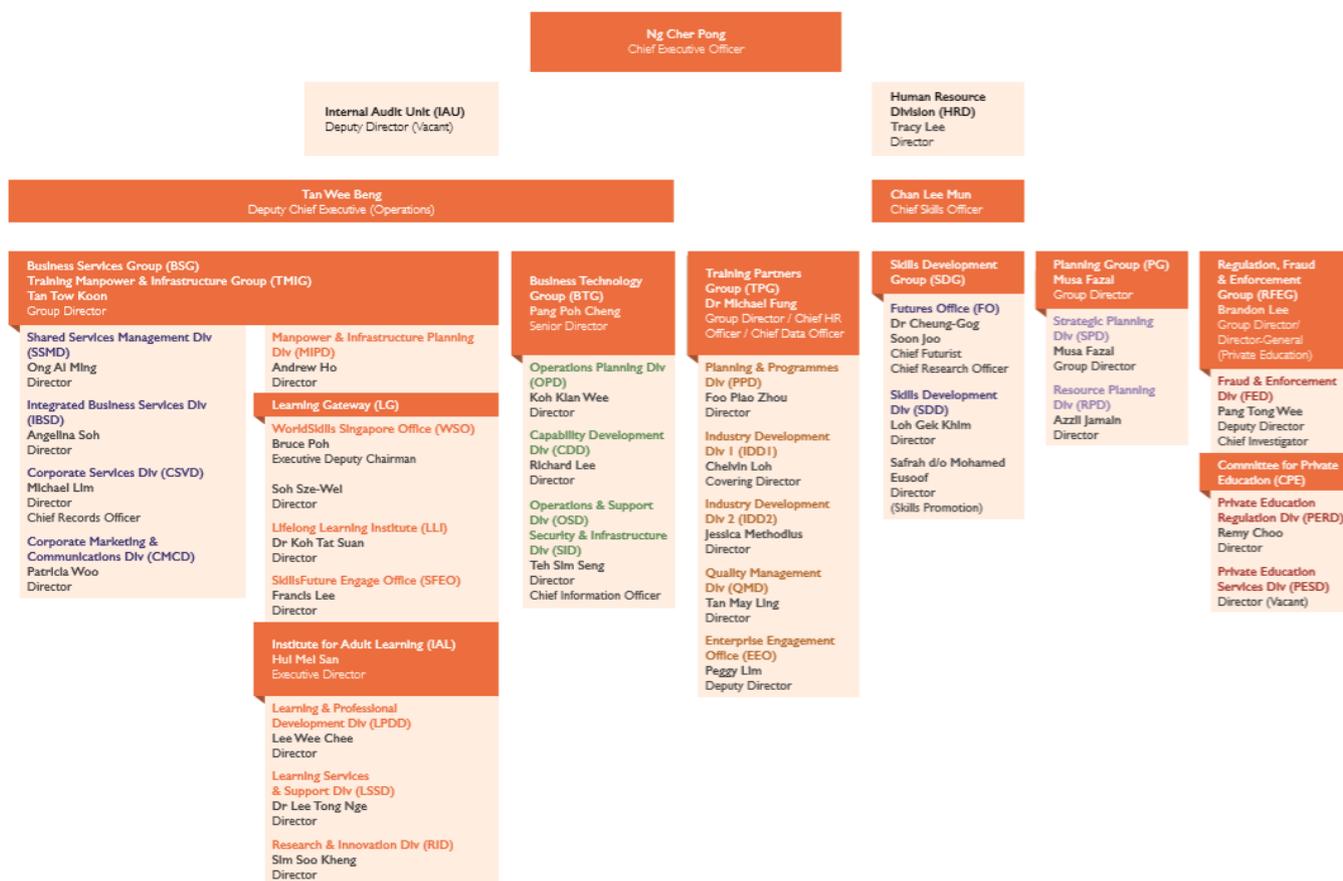
## Приложение 6. Перечень ассоциаций в отраслях (3/3)

Отрасль	Ассоциации
Информация и связь (6)	Интернет Ассоциация Казахстана
	Казахстанская Ассоциация IT-компаний
	Национальная телекоммуникационная ассоциация Казахстана
	Ассоциация содействия развития Парка информационных технологий Alatau IT City
	Национальная Ассоциация Телерадиовещателей Казахстана
	Республиканская ассоциация предприятий сферы коммуникаций и информационных технологий Казахстана
Профессиональная, научная и техническая деятельность (2)	Ассоциация ветеринарных врачей Казахстана
	Неправительственная организация Ассоциация налогоплательщиков и бухгалтеров
Здравоохранение и социальные услуги (6)	Ассоциация производителей фармацевтической и медицинской продукции Казахстана «ФармМедИндустрия Казахстана»
	Казахстанская ассоциация частных медицинских структур
	Национальная Палата Здравоохранения
	Ассоциация поддержки и развития фармацевтической деятельности
	Ассоциация субъектов здравоохранения «Zdrav Atameken»
	Казахстанская Ассоциация медицинских компаний «За качество медицинских услуг»
Услуги по проживанию и питанию (3)	Столичная ассоциация туризма / Астана, Казахстан/
	Казахстанская туристская ассоциация
	Казахстанская Ассоциация Гостиниц и Ресторанов
Транспорт (2)	Ассоциация предпринимателей морского транспорта
	Казахстанская Ассоциация перевозчиков и операторов вагонов (контейнеров)

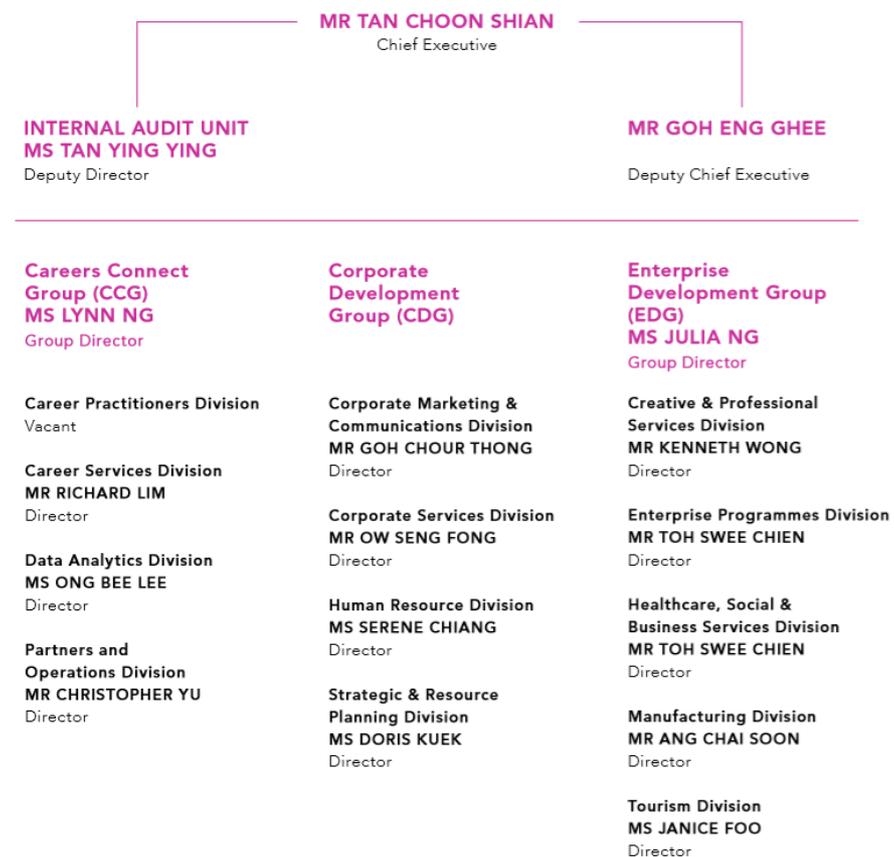
# Приложение 7. Примеры организационных структур НКО (1/2)

## Сингапур

### SkillsFuture Singapore (SSG)

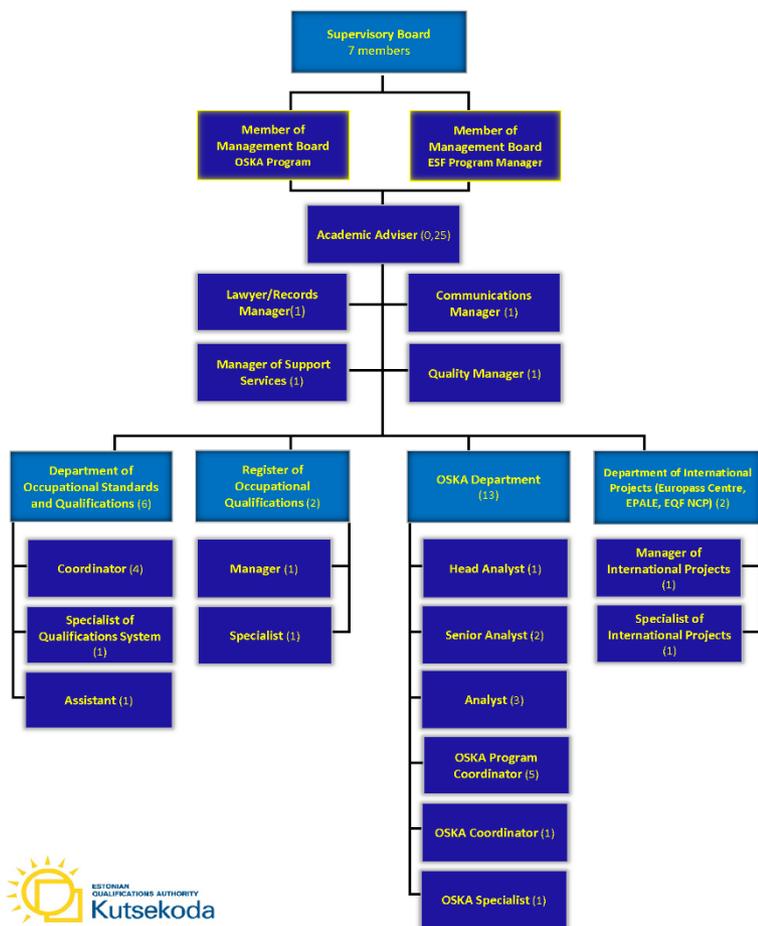


### Workforce Singapore (WSG)

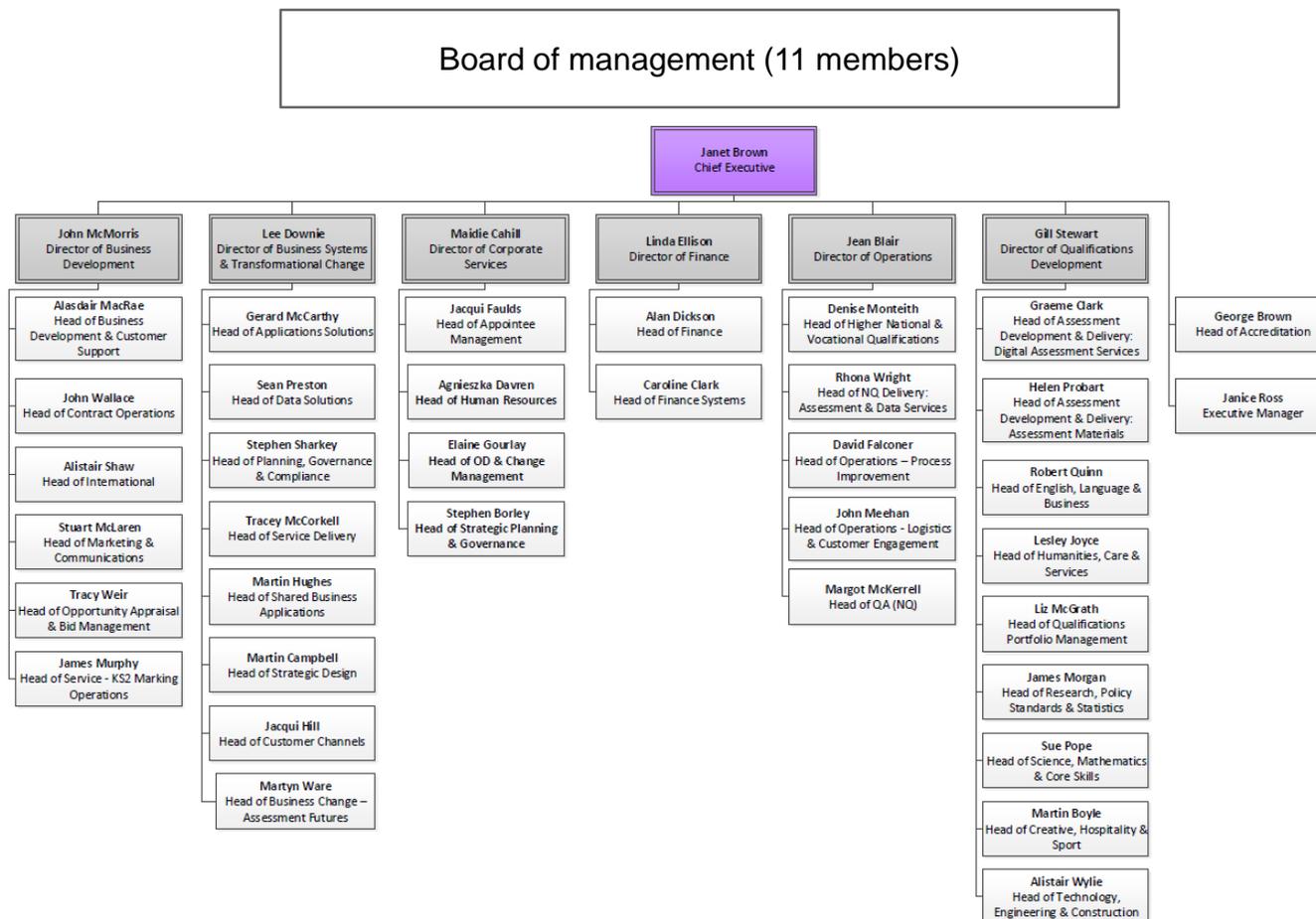


# Приложение 7. Примеры организационных структур НКО (2/2)

## Эстония



## Шотландия



#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2018 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Совершенствование национальной системы квалификаций в Казахстане



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

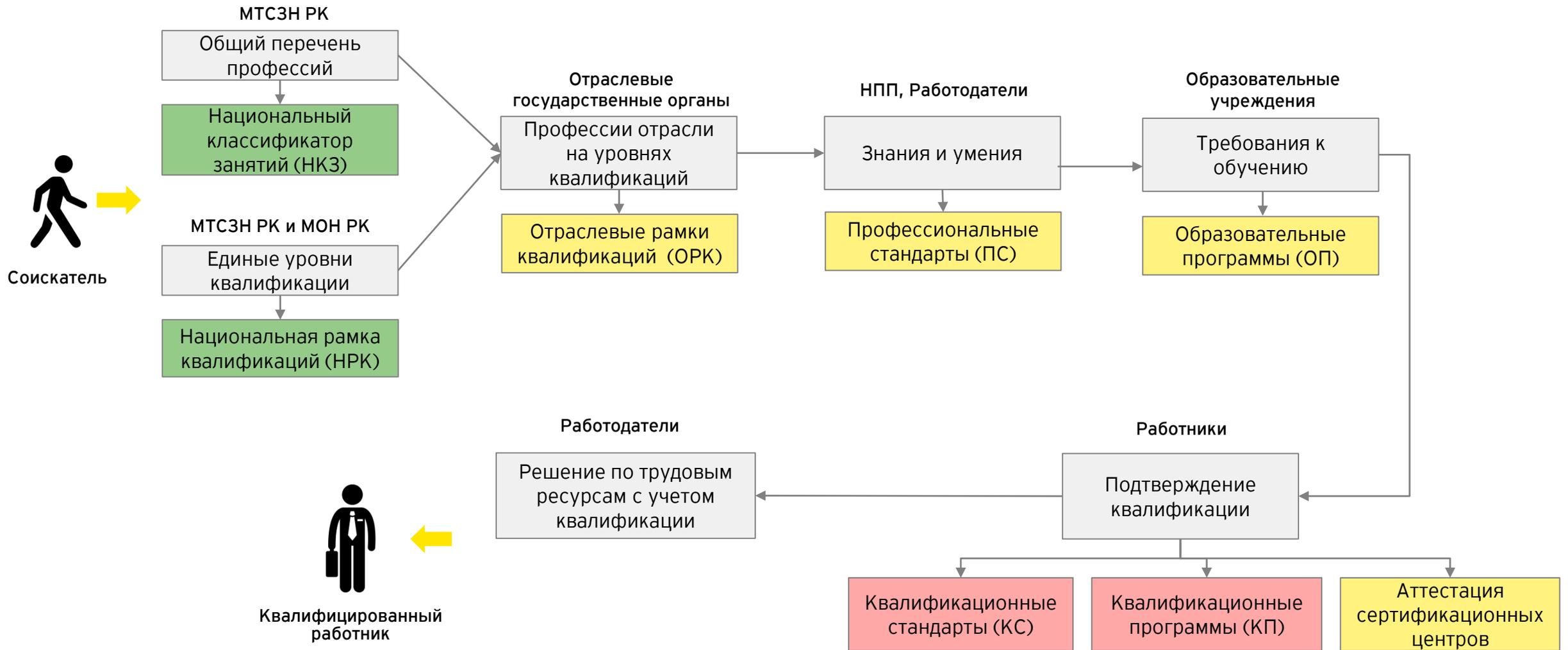
# Национальная Система Квалификаций (НСК) – инструмент повышения качества трудовых ресурсов и приведения их в соответствие с требованиями рынка труда



**НСК ДАЕТ ОТВЕТЫ НА 3 БЛОКА ВОПРОСОВ:**

1. "Что Должны Знать И Уметь?"
2. "Чему И Как Учить?"
3. "Как Признавать/Присваивать Квалификацию?"

# Функционирование Национальной Системы Квалификаций



# Текущие проблемы НСК в Казахстане

## Каковы основные проблемы?

## Какие решения необходимы?

1

Отсутствие единого межведомственного центра принятия решений по вопросам НСК

- Затягиваются решения по согласованию и утверждению элементов НСК
- **НЕТ** единого представителя от отрасли по вопросам НСК

- Постановление Правительства РК о создании **Национального Совета по квалификациям**

2

Отсутствие устойчивого диалога между участниками НСК

- **НЕТ** единого координатора всей системы НСК
- **Контроль качества** осуществляется частично и не всегда качественно
- **НЕТ** доверия к НСК и понимания ее преимуществ

- Постановление о создании **Национального квалификационного органа (НКО)**

3

Отсутствие четкого распределения ролей между участниками НСК

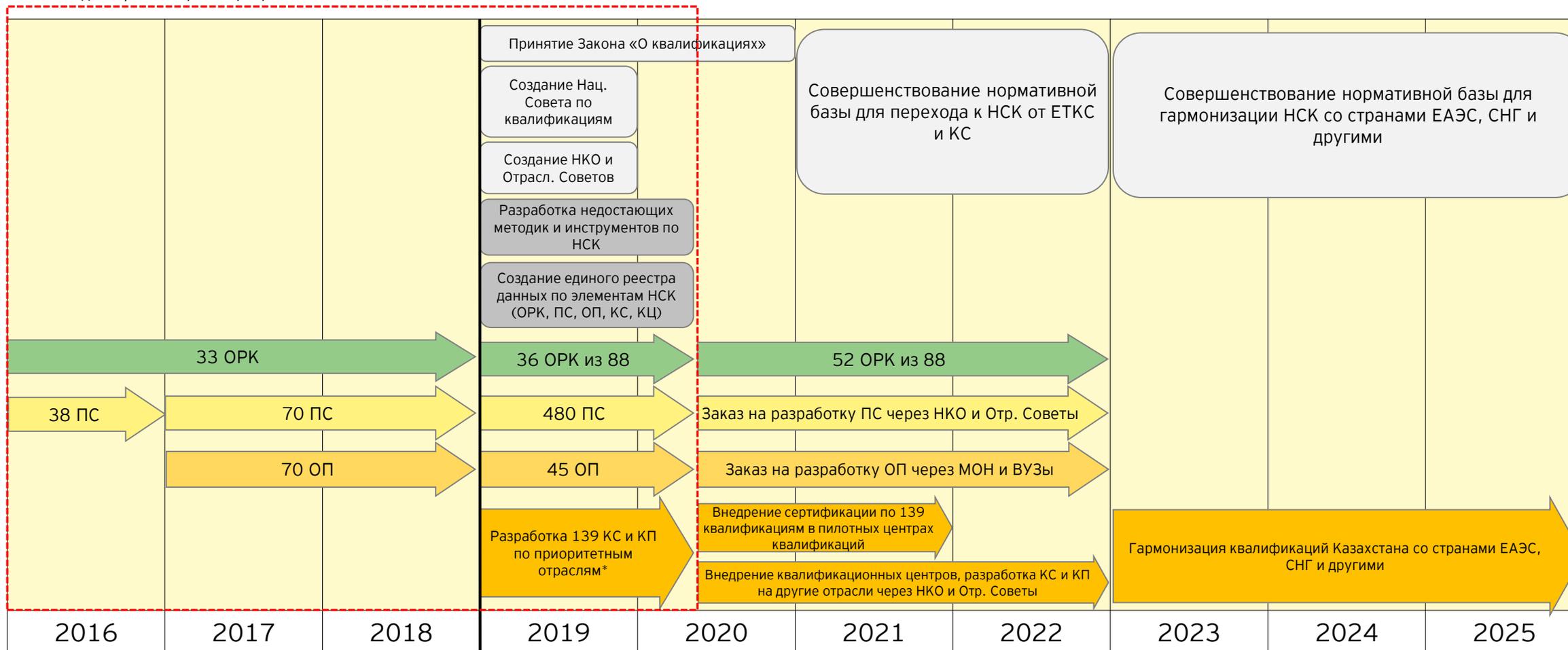
- **Нормативная база и методики** сделаны **ЧАСТИЧНО**
- **НЕТ** механизмов взаимодействия и согласованности между всеми участниками НСК

- Разработка концепции и утверждение **Закона РК «О квалификациях»**

# Концепция дальнейшего развития НСК до 2025 года

В рамках проекта Skills and Jobs до мая 2020 года будет:

- ▶ Разработана и внедрена методология и инструментарий разработки элементов НСК
- ▶ Создан НКО и налажена его работа с основными участниками рынка труда
- ▶ Создан пул экспертов - разработчиков ОРК, ПС, КС и КП



\* Приоритетные отрасли: нефтегазовая, горнодобывающая и транспортная;

5 ЕТКС - единый тарифный квалификационный справочник должностей работ и профессий рабочих;  
КС - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2019 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Разработка Национального органа по квалификации Республики Казахстан

*Проект предварительных рекомендаций для обсуждения*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Предлагаемая модель управления НСК и функционал

Модель управления НСК	Функционал		Что нужно сделать сейчас?
	До принятия Закона «О проф. квалификациях»	После принятия Закона «О проф. квалификациях»	
 <b>Национальный Совет по Квалификации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению ОРК, КС и КП</li> <li>Ежеквартальное рассмотрение вопросов НСК, повестку которых формирует Национальный Орган по Квалификации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Утверждение НРК, НКЗ, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>+ Утверждение методик и правил разработки/обновления НРК, НКЗ и ПС</li> </ul>	<p>Распоряжение Правительства о создании <b>Национального Совета по квалификациям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Положение о Национальном Совете</li> <li>Состав</li> </ul>
 <b>Национальный Орган по Квалификации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Обеспечение взаимосвязи между элементами НСК путем создания единой цифровой платформы по квалификациям и ведения реестров ОРК, ПС, КС, КП, центров сертификации и специалистов, получивших квалификацию</li> <li>Независимый мониторинг центров сертификации и контроль качества ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Разработка единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций (КС, КП, аттестация центров сертификации)</li> <li>Обучение и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> <li>Продвижение и популяризация НСК, проведение исследований, опросов и организация международного сотрудничества по вопросам НСК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Разработка/обновление НКЗ и НРК</li> <li>+ Согласование при разработке/обновлении НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС, КП</li> <li>+ Разработка единых методик и/или правил по ОРК и ПС</li> </ul>	<p>Постановление Правительства РК о создании <b>Национального квалификационного органа (НКО)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Функции и полномочия</li> <li>Финансирование</li> </ul>
 <b>Отраслевые Советы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, ПС, КС и КП, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Участие в контроле качества центров сертификации</li> </ul>		<p>Решение о <b>подходах работы Отраслевых Советов с НКО</b>, включающие крупных работодателей отраслей и представляющих отрасль по вопросам НСК</p>

## Текущее распределение функций между участниками НСК

338

	Что должны знать и уметь?				Чему и как учить?	Как признавать/присваивать квалификацию?		
	НКЗ	НРК	ОРК	ПС	ОП	КС	КП	Аттестация ЦС и признание/присвоение квалификации
РТК		• Утверждение НРК						
МТЗСН	• Внесение изменений в НКЗ • Разработка НКЗ • Контроль качества НКЗ • Обучение и продвижение использования НКЗ	• Разработка НРК • Внесение изменений в НРК	• Разработка и согласование методики ОРК	• Разработка и утверждение методики разработки и оформления ПС • Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС • Согласование ПС на гос. услуги				
НПП	• Согласование НКЗ		• Согласование методики ОРК • Ведение реестра ОРК	• Разработка и утверждение правил утверждения ПС • Утверждение ПС (кроме гос. услуг) • Ведение реестра ПС • Инициирование изменений в ПС				• Разработка и утверждение методики признания/присвоения квалификации в ЦС при НПП • Контроль качества ЦС при НПП • Ведение реестра ЦС при НПП • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при НПП
Объединения работодателей			• Разработка ОРК • Инициирование и внесение изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Согласование ПС				
Отраслевые гос. органы (ГО)	• Утверждение НКЗ (МИР)		• Разработка ОРК • Инициирование изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Утверждение ПС на гос. услуги		• Разработка и утверждение требований к регул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к регул. профессиям	• Утверждение КП по регул. профессиям • Инициирование изменений в КП по регул. профессиям	
Отраслевые комиссии/советы при ГО			• Согласование и утверждение ОРК • Внесение изменений в ОРК	• Согласование ПС				
МОН		• Разработка и утверждение НРК	• Согласование методики ОРК		• Разработка и утверждение методики ОП • Утверждение ОП (ТиПО) • Ведение реестра ОП • Обучение и продвижение использования ОП • Контроль качества ОП • Разработка ОП (ТиПО)			
Касипкор								
ВУЗы				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС	• Разработка и утверждение ОП (ВО)			
Колледжи				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС				
ЦС при НПП						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	• Присвоение квалификации по НЕрегул. профессиям
ЦС при организациях образования и работодателей						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	
ЦС при ГО							• Разработка КП к регул. профессиям • Внесение изменений в КП к регул. профессиям	• Присвоение квалификации по регул. профессиям
Недостающие функции	• Инициирование изменений в НКЗ • Обеспечение взаимосвязи НКЗ с другими элементами НСК	• Инициирование изменений в НРК • Контроль качества НРК • Обучение и продвижение использования НРК • Обеспечение взаимосвязи НРК с другими элементами НСК	• Утверждение методики ОРК • Контроль качества ОРК • Обучение и продвижение использования ОРК • Введение реестра экспертов по ОРК • Обеспечение взаимосвязи ОРК с другими элементами НСК	• Контроль качества ПС • Обучение и продвижение использования ПС • Введение реестра экспертов по ПС • Обеспечение взаимосвязи ПС с другими элементами НСК	• Введение реестра экспертов по ОП • Обеспечение взаимосвязи ОП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КС • Ведение реестра КС • Обучение и продвижение использования КС • Контроль качества КС • Обеспечение взаимосвязи КС с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КП • Ведение реестра КП • Обучение и продвижение использования КП • Контроль качества КП • Обеспечение взаимосвязи КП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по аттестации ЦС и признанию/присвоению квалификаций • Ведение реестра ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при ГО и при организациях образования и работодателей • Обучение и продвижение использования подхода по признанию/присвоению квалификаций • Контроль качества ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях и признаваемых/присваиваемых квалификаций • Обеспечение взаимосвязи подхода по признанию/присвоению квалификаций с другими элементами НСК

# Предлагаемое перераспределение функций

<b>МТСЗН РК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и внесение изменений в НРК (ТК РК)</li> <li>• Разработка и утверждение ОРК (Положение о МТСЗН)</li> <li>• Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС (Положение о МТСЗН)</li> <li>• Обучение и продвижение использования НКЗ</li> <li>• Разработка и согласование методики ОРК</li> <li>• Согласование ПС на гос. Услуги</li> <li>• Разработка, внесение изменений и контроль качества НКЗ</li> </ul>	<b>МОН РК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение НРК (ТК РК)</li> <li>• <b>Согласование методики ОРК (ТК РК)</b></li> <li>• Разработка и утверждение методики ОП (Закон Об Образовании)</li> <li>• Ведение реестра ОП</li> <li>• Обучение и продвижение использования ОП</li> <li>• Контроль качества ОП</li> </ul>	
<b>ВУЗы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение ОП (Закон об Образовании)</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>• Разработка ПС</li> </ul>	<b>Колледжи</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение ОП (Закон об Образовании)</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>• Разработка ПС</li> </ul>	
<b>Касипкор</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка ОП (ТипО)</li> </ul>	<b>РТК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение НРК (ТК РК)</li> </ul>	
<b>Отраслевые ГО</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение НКЗ (МИР)</li> <li>• <b>Разработка и утверждение ОРК на гос. услуги (ТК РК)</b></li> <li>• <b>Разработка и утверждение ПС на гос. услуги (ТК РК)</b></li> <li>• Разработка и утверждение требований и КП к регулируемым профессиям</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в требования к регулируемым профессиям</li> <li>• Инициирование изменений в КП по регул. профессиям</li> </ul>	<b>Отраслевые комиссии</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• утверждение ОРК (ТК РК)</li> <li>• Внесение изменений в ОРК</li> <li>• <b>Согласование ПС</b></li> </ul>	<b>ЦС при ГО</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Присвоение квалификации по регулируемым профессиям (Отраслевые Законы)</li> <li>• Разработка и внесение изменений в КП к регулируемым профессиям (Приказы отрасл министерств)</li> </ul>
<b>НПП</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Утверждение ПС (кроме гос. услуг) (ТК РК)</li> <li>• Участие в разработке ОРК (Закон о НПП)</li> <li>• Осуществляет независимую сертификацию квалификаций специалистов (Закон о НПП)</li> <li>• Создает учебные центры по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации (Закон о НПП)</li> <li>• Инициирование изменений в ПС</li> <li>• Согласование НКЗ, методики ОРК</li> <li>• Ведение реестра ОРК, ПС</li> <li>• Контроль качества ЦС при НПП</li> <li>• Ведение реестра ЦС при НПП</li> </ul>	<b>ЦС при НПП</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Разработка и утверждение КП по НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Присвоение квалификации по НЕрегулируемым профессиям</li> </ul>	
<b>Объединения работодателей</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и пересмотр ОРК и ПС (ТК РК)</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в ОРК и ПС</li> <li>• Экспертиза ПС</li> </ul>	<b>ЦС при орг. образ. и работодателях</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка и утверждение требований к НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Разработка и утверждение КП по НЕрегулируемым профессиям</li> <li>• Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегулируемым профессиям</li> </ul>	

## Функции в новую систему управления НСК

### Нужно передавать

- Утверждение всех элементов НСК
- Утверждение единых методик и/или правил по разработке ПС

- Организация разработки всех элементов НСК (кроме ОП)
- Создание базы данных/реестров по всем элементам НСК (кроме ОП)
- Разработка методик и/или правил по разработке ОРК, ПС

- **Согласование разработанных и измененных ОРК, ПС, КС, КП**

### Новые функции

- Утверждение единых методик и/или правил по разработке всех элементов (кроме ПС)
- Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС, КП
- Рассмотрение вопросов развития НСК

- Разработка планов по разработке/обновлению элементов НСК (кроме ОП)
- Создание единой цифровой платформы для продвижения и популяризации НСК
- Обучение экспертов - разработчиков и ведение реестра экспертов по ОРК, ПС, КС и КП
- Независимый мониторинг контроля качества центров сертификации
- Разработка единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций
- Обеспечение контроля качества ОРК, ПС, КС и КП

- Инициирование внесение изменений в элементы НСК
- Экспертиза планов по разработке/обновлению элементов НСК (кроме ОП)
- Контроль качества всех элементов НСК и центров сертификации



Национальный Совет по Квалификации



Национальный Орган по Квалификации



Отраслевые Советы

# Предлагаемый механизм управления НКО

## Национальный Совет по Квалификации

Состав

**Председатель:** Первый Заместитель ПМ РК, Премьер-Министр?

**Участники:**

- Министры/Вице-министры отраслевых министерств;
- НПП
- Представители крупных работодателей (например, КМГ, ТШО, КТЖ, Arcelor Mittal, KazMinerals, ERG);
- Федерация профсоюзов РК

НКО	
<b>Форма</b>	Некоммерческое акционерное общество (пример: НАО «Холдинг «Касипкор»)
<b>Учредители</b>	- МТСЗН и МОН (через ГУ «Комитет гос. имущества и приватизации Мин. Фин. РК») - НПП - Профсоюзы
<b>Органы управления</b>	Высший орган - Общее собрание акционеров Орган управления - Совет директоров Исполнительный орган - Генеральный директор/Правление Контрольный орган - Ревизионная комиссия, Ревизор, Служба внутреннего аудита
<b>Орган, которому подотчетен</b>	МВК координирует деятельность НКО
<b>Требования к деятельности</b>	- Информация о доходах и деятельности не может быть коммерческой тайной - Доходы не могут распределяться между акционерами
<b>Ответственность по обязательствам</b>	Акционер общества не отвечает по его обязательствам и несет риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих ему акций
<b>Источники финансирования</b>	- Поступления от учредителей (в качестве первоначального вклада в уставный капитал) - Добровольные имущественные взносы - Поступления (доходы) от реализации товаров, работ, услуг организацией - Государственные задания

ЦС - центры  
сертификации

Органы, наделенные полномочиями по проведению независимой оценки квалификации / ПОА

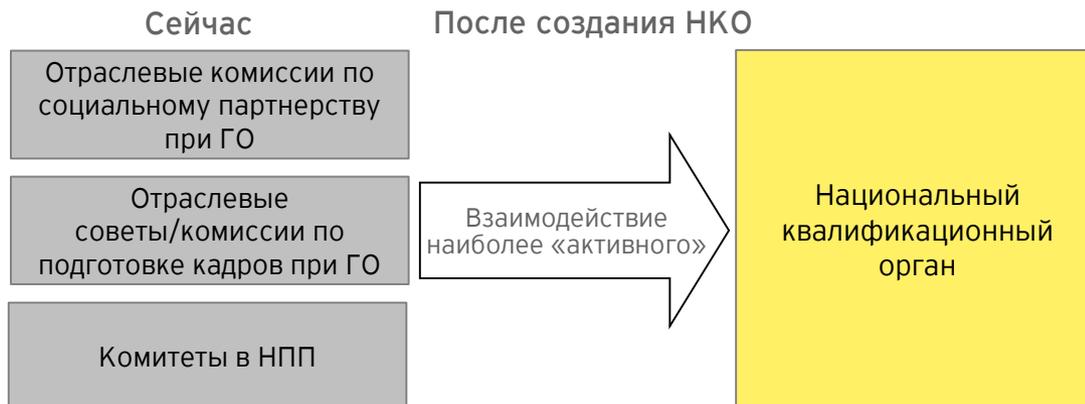
# Структура НКО и работа Отраслевых Советов

## Организационная структура НКО

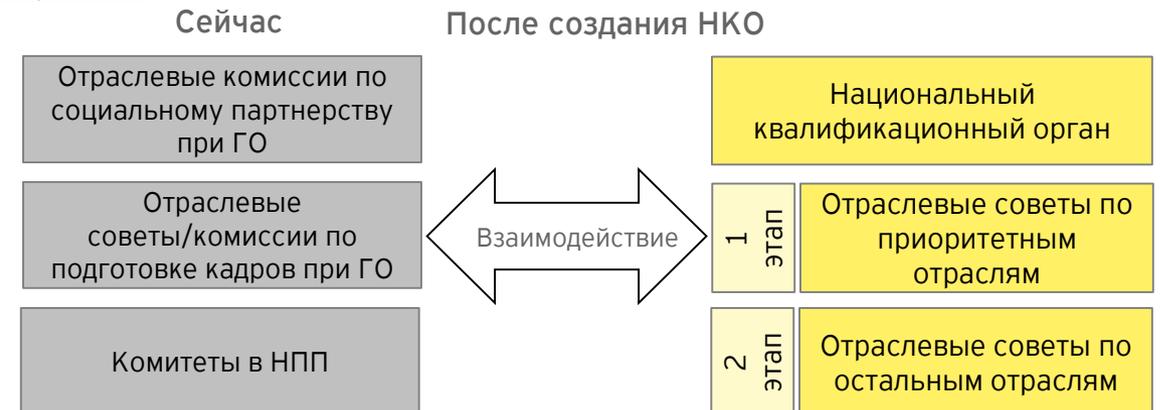


## Подходы к формированию Отраслевых Советов при работе с НКО

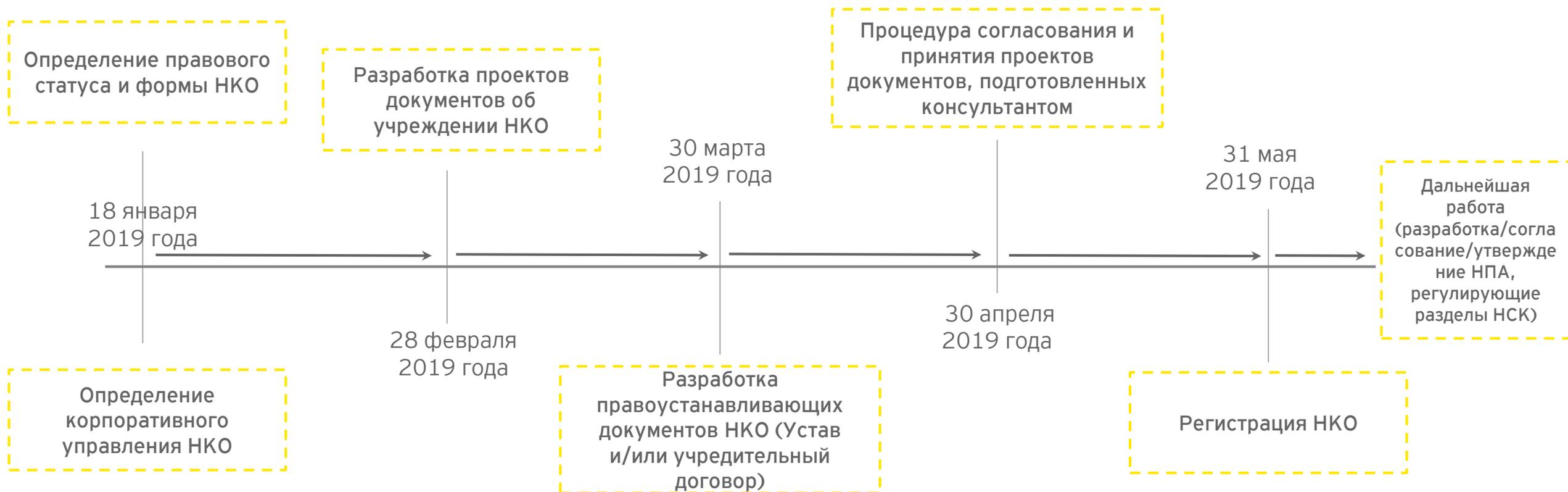
### Вариант 1



### Вариант 2



# Сроки реализации



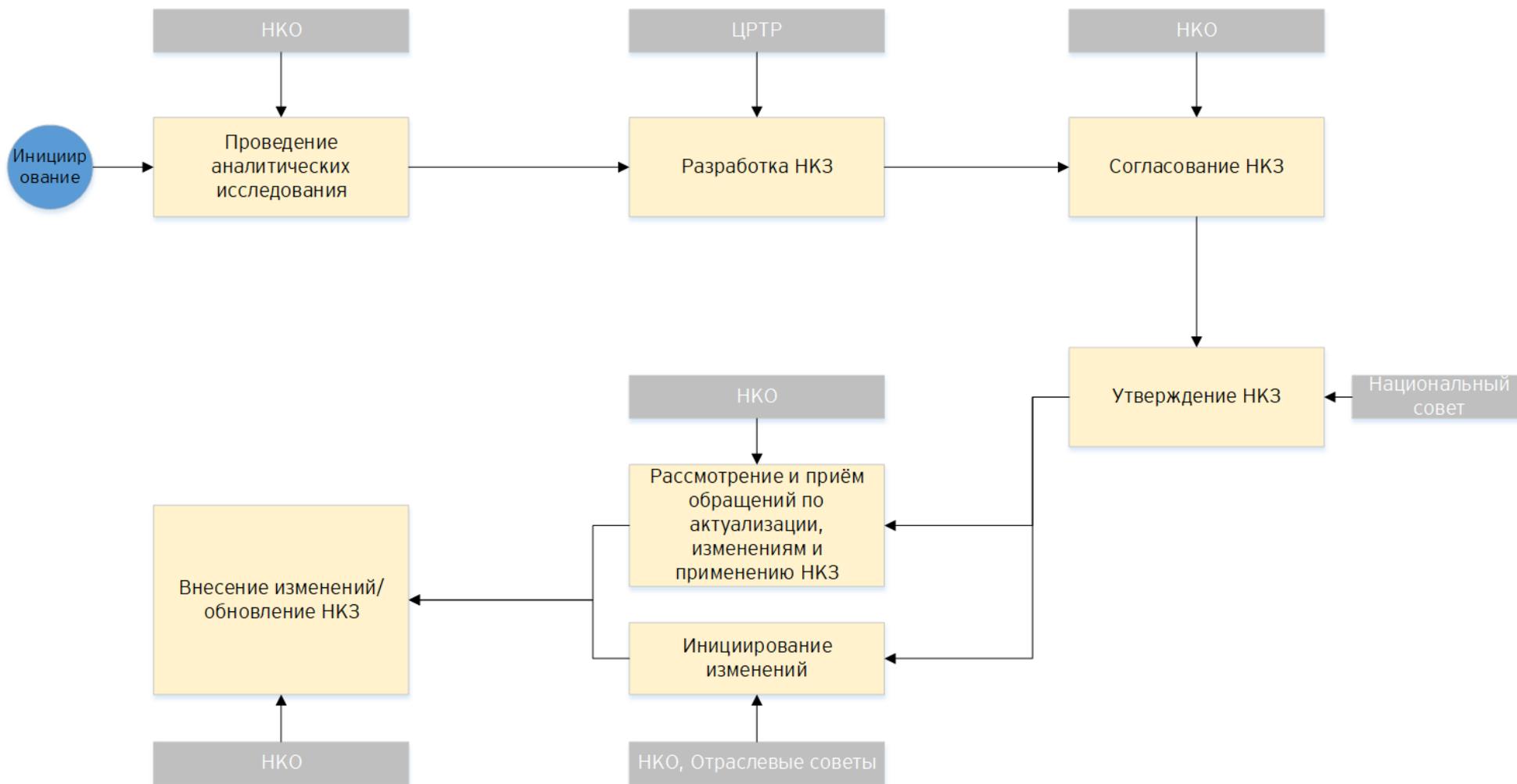
# Что нужно сделать

Наименование	ЦЕЛЬ	СРОКИ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
Правой статус и форма	Определена организационно-правовая форма НКО	До 18 января 2019 года	МТСЗН	ГУП
	Определен(-ы) учредитель(-и) НКО		МТСЗН	ГУП
	Определены функций и полномочия НКО		МТСЗН	ГУП
Корпоративное управление	Определен орган, координирующий работу НКО		МТСЗН	ГУП
	Определена организационная структура и компетенция органов управления		МТСЗН	ГУП
Проект документа об учреждении	Разработан соответствующий акт об учреждении НКО	До 28 февраля 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики
Проект правоустанавливающих документов	Разработан устав НКО и/или учредительный договор (в случае учреждения несколькими учредителями)	До 30 марта 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики
Регистрация	НКО зарегистрирован и функционирует в соответствии с требованиями законодательства РК	До 31 мая 2019 года	Уполномоченный орган по государственному имуществу	Уполномоченный орган по государственному имуществу
Разработка НПА	Разработан соответствующий НПА, регулирующий статус, полномочия и взаимодействие государственных органов и НКО в рамках НСК	До конца 2020 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики

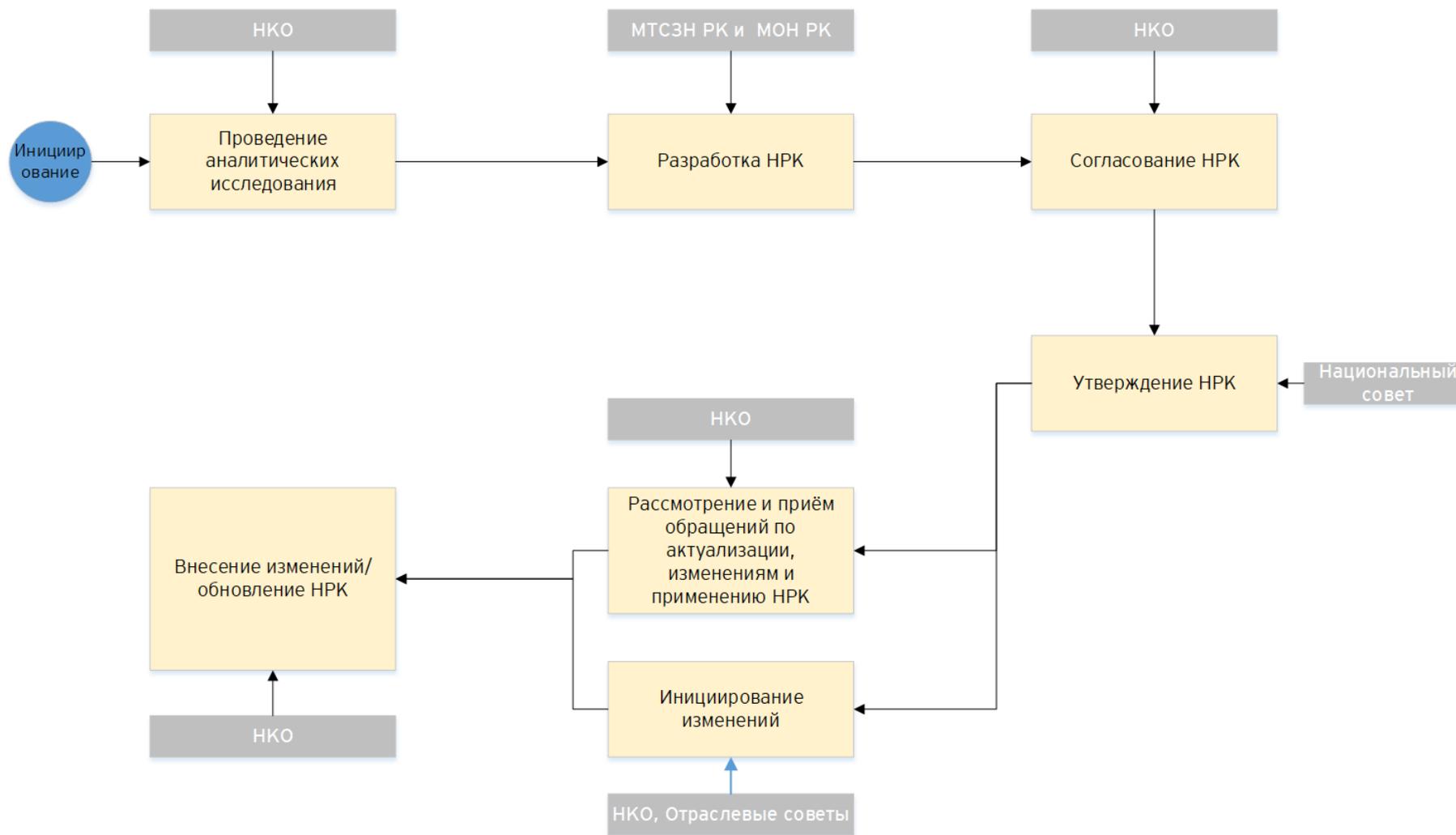
# Приложение 1. Процессы



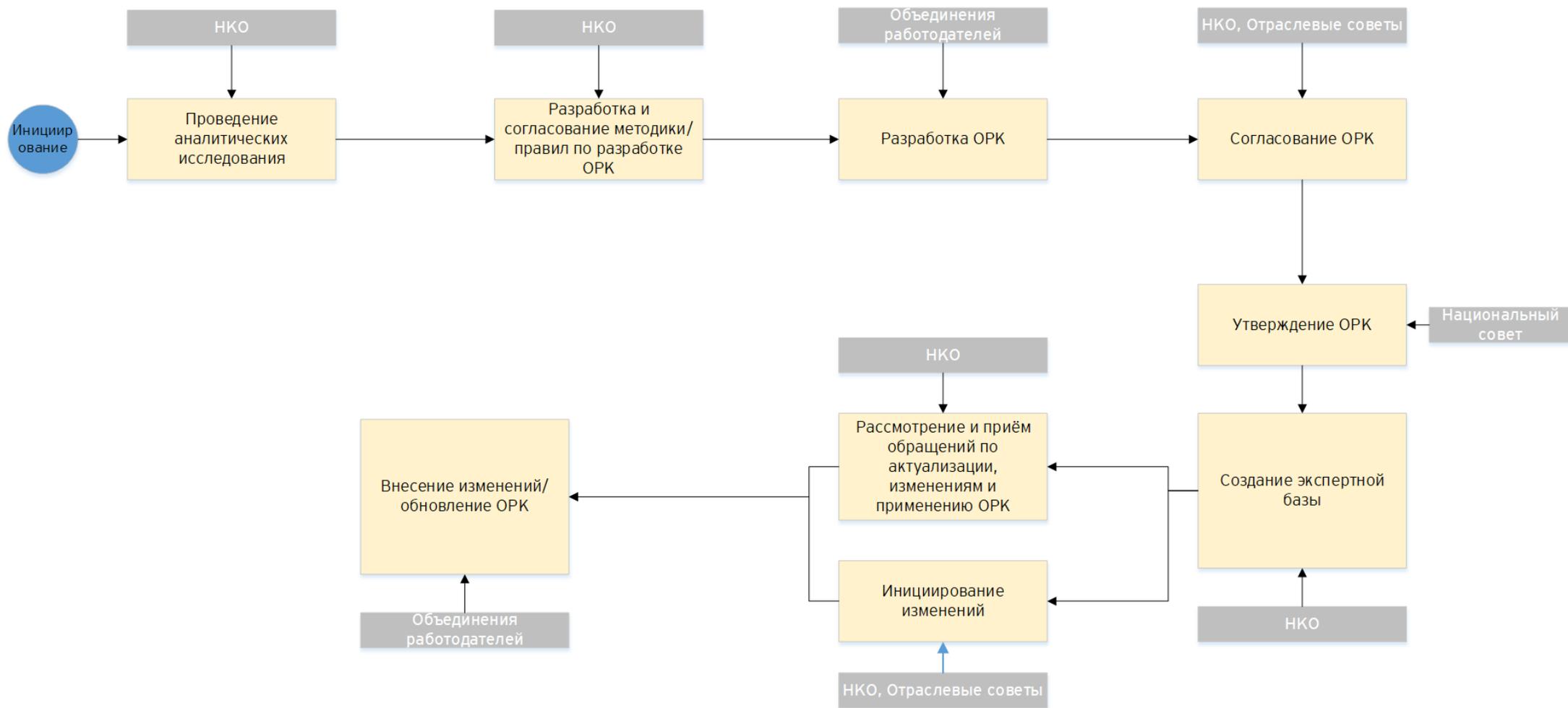
# Процесс разработки и обновления Национального классификатора занятий (НКЗ)



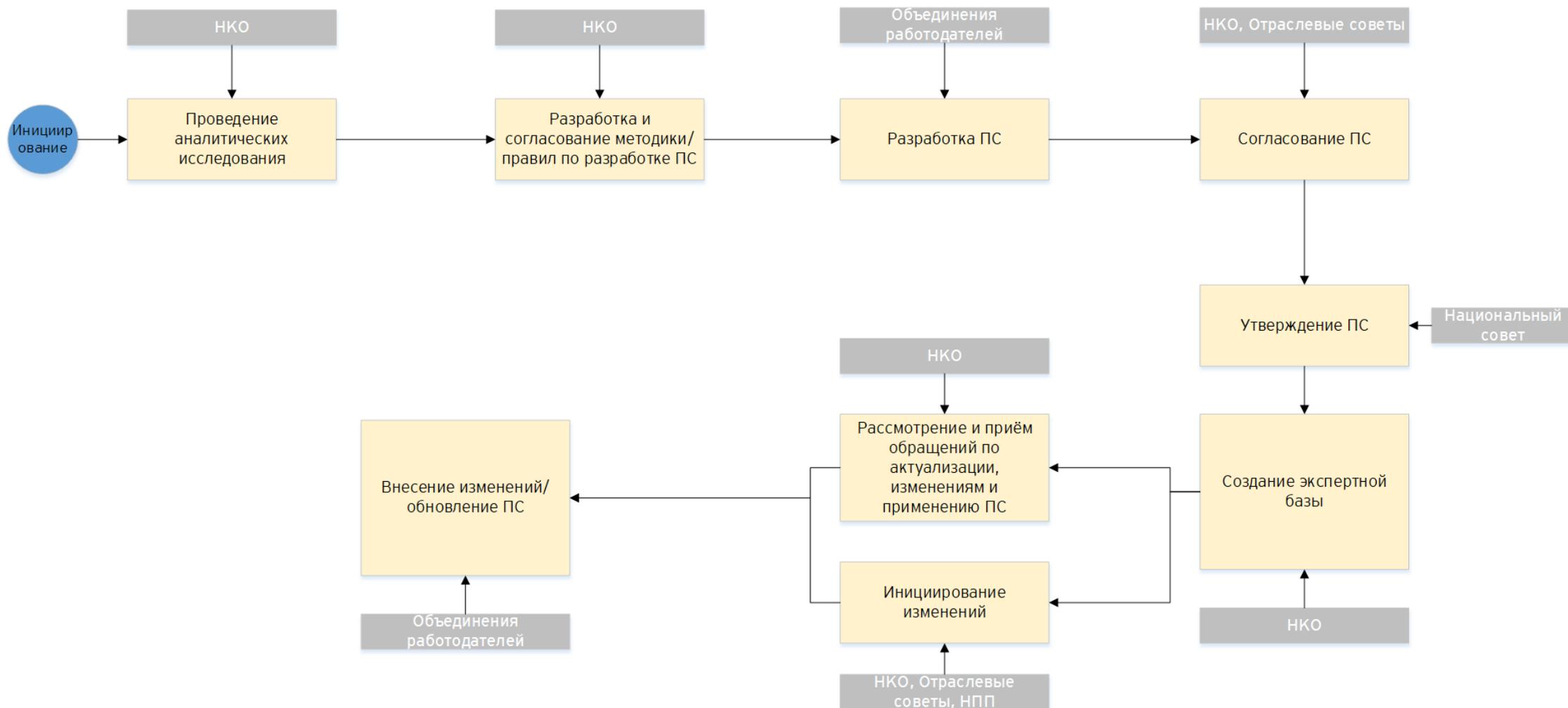
# Процесс разработки и обновления Национальной рамки квалификаций (НРК)



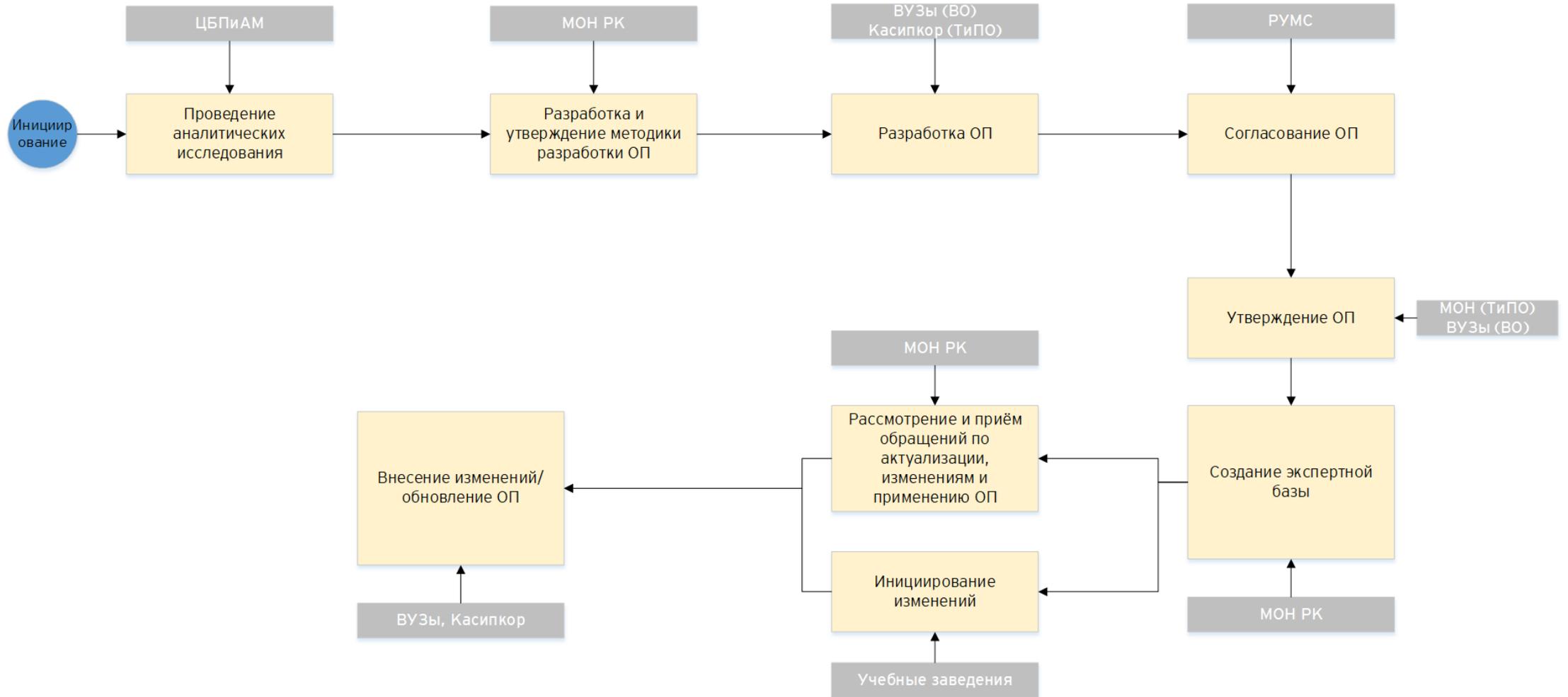
# Процесс разработки и обновления Отраслевой рамки квалификаций (ОРК)



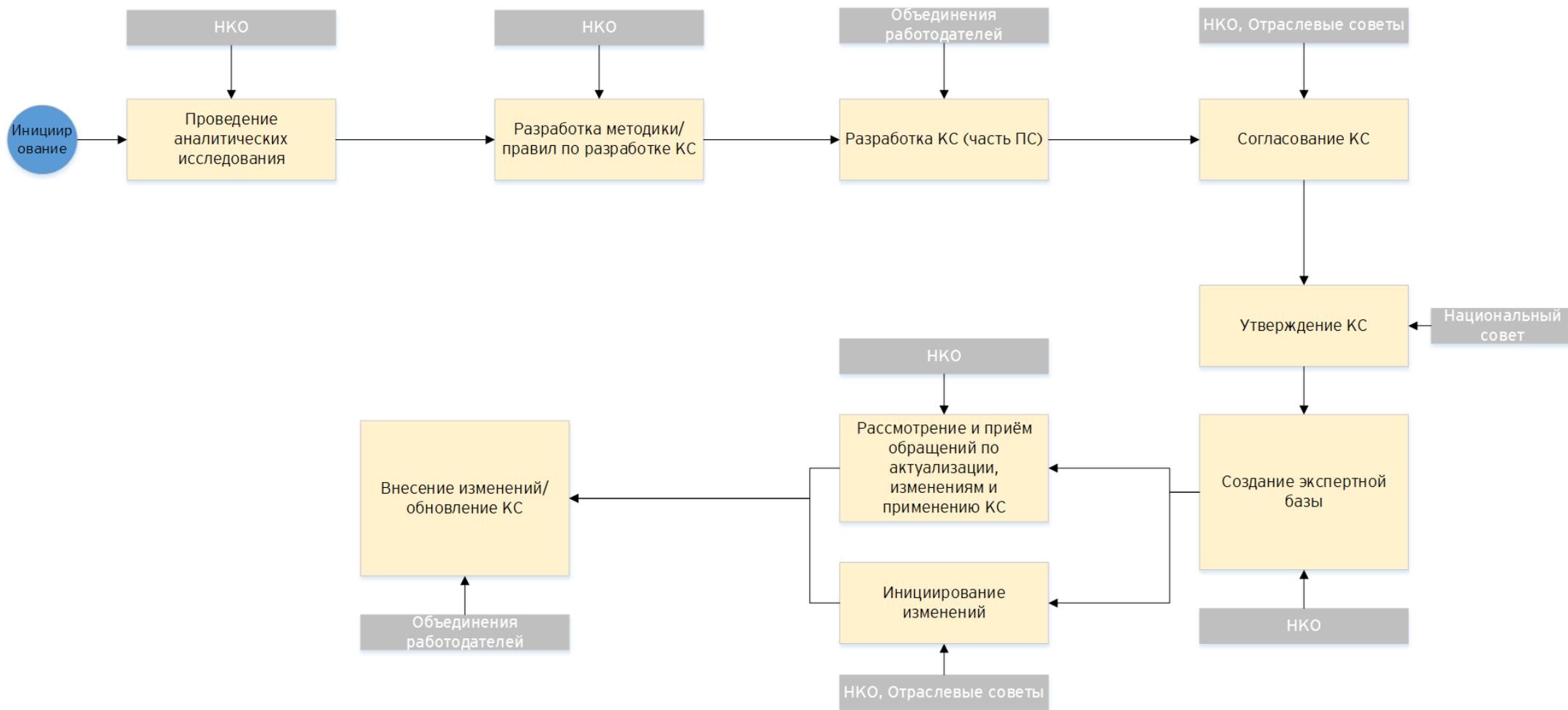
# Процесс разработки и обновления профессиональных стандартов (ПС)



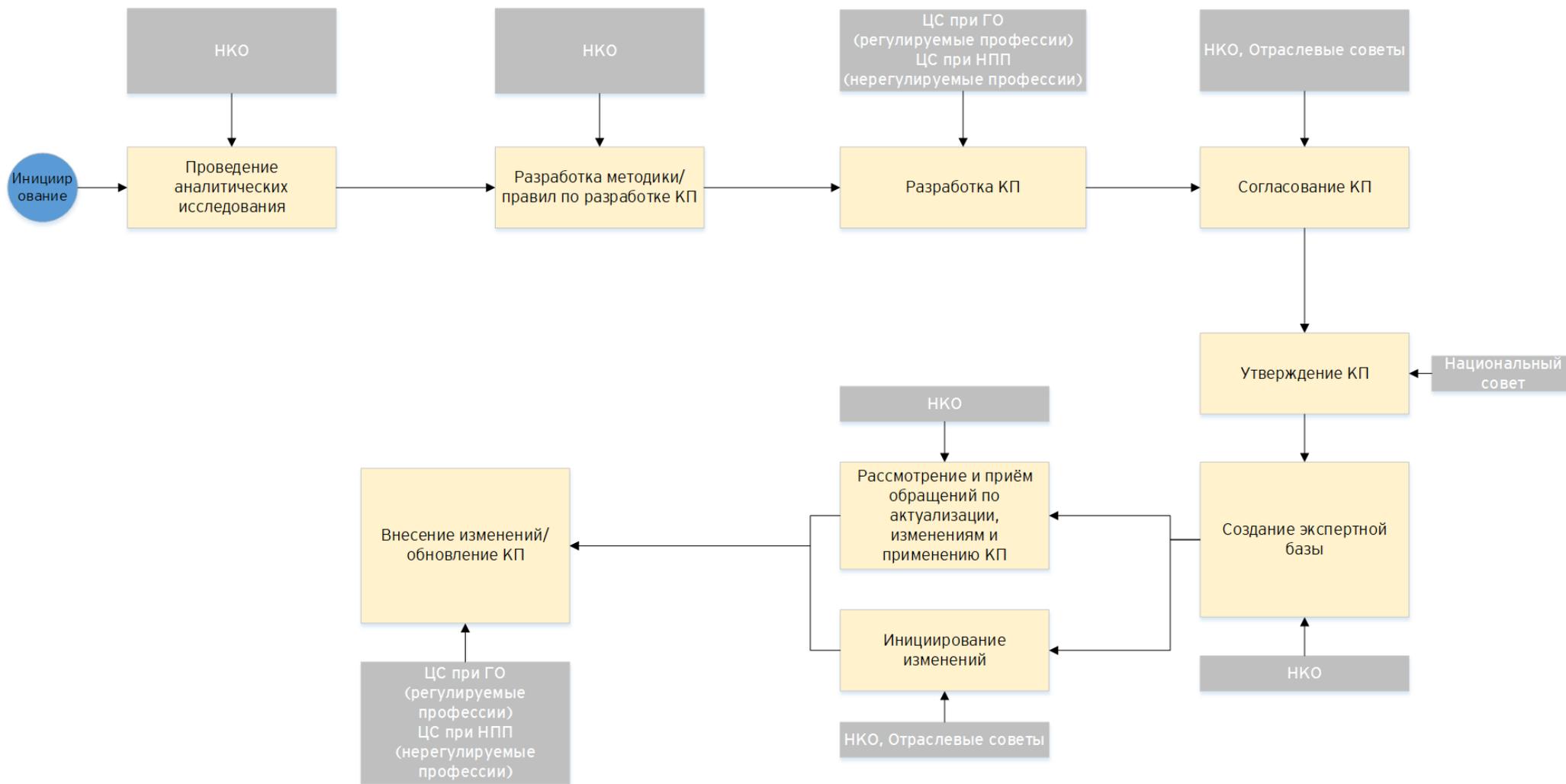
# Процесс разработки и обновления образовательных программ (ОП)



# Процесс разработки и обновления квалификационных стандартов (КС)

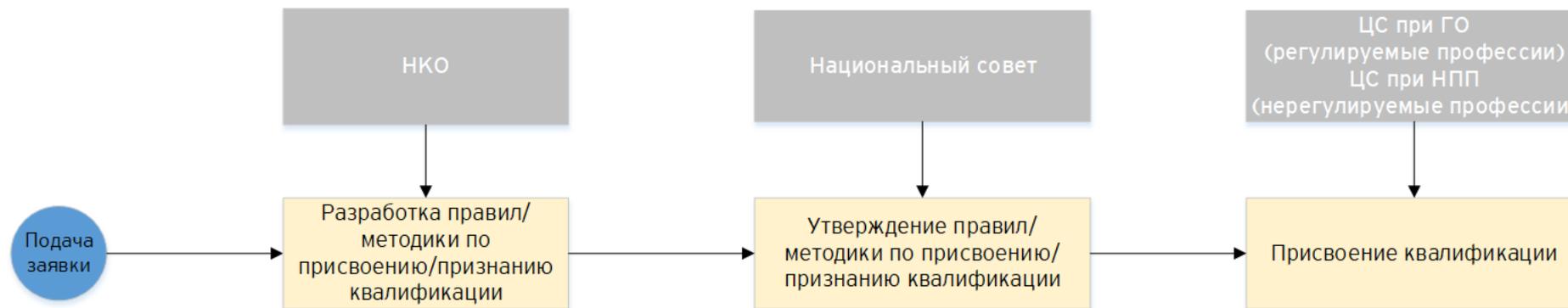


# Процесс разработки и обновления квалификационных программ (КП)

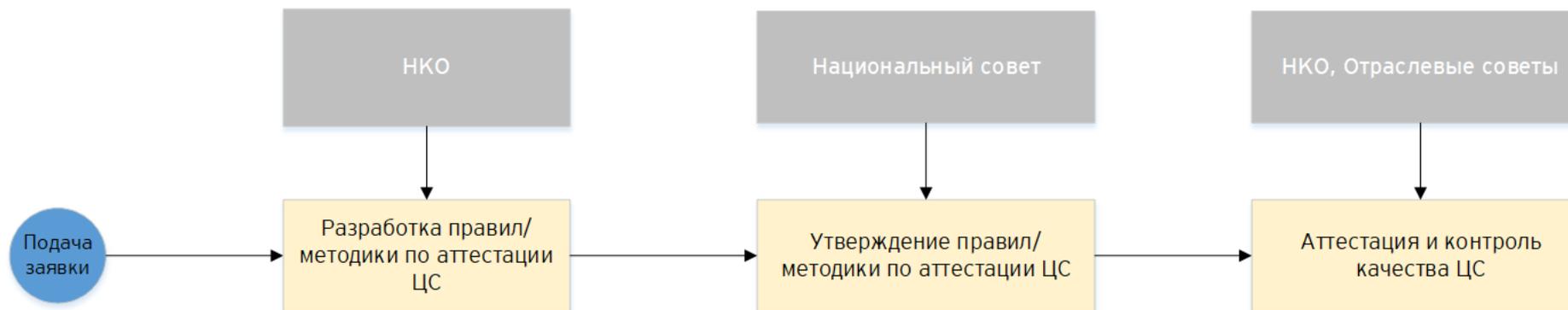


# Процесс присвоения/признания квалификации и аттестации центров сертификации

Процесс присвоения/признания квалификации



Процесс аттестации центров сертификации



# Приложение 2. Международный опыт 9 стран по НКО



# Избранный международный опыт по НКО (1/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Шотландия	SQA (Scottish Qualifications Authority) 	1996	Автономная неправительственная организация (т.е. не является гос. органом)	За счет правительства (часть финансирования поступает от Директората по образованию и обучению на протяжении всей жизни Правительства Шотландии)	Парламенту	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывать квалификации;</li> <li>Определять право лиц на квалификацию SQA и, если это лицо имеет такое право, Присуждать и регистрировать такую квалификацию;</li> <li>Держать под контролем и развивать квалификации SQA;</li> <li>Утверждать учебные и общеобразовательные заведения, подходящие для представления лиц для квалификации SQA;</li> <li>Принимать меры, помогать или проводить оценку обучающихся лиц.</li> </ul> SQA не имеет права применять какие-либо свои полномочия для присуждения степени.	<ul style="list-style-type: none"> <li>832 квалификации</li> </ul>	Закон об образовании (Шотландии) 1996 года, глава 43, содержащий положения об учреждении SQA (Объединение Шотландского совета по профессиональному образованию и Шотландской аттестационной комиссии)
Эстония	The Estonian Qualifications Authority (trademark - Kutsekoda) 	2001	Негосударственная организация в виде фонда	Из государственного бюджета за счет МОН РК	Совет по управлению, в который входят представители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Палаты предпринимательства и промышленности (глава Совета)</li> <li>Конфедерации работодателей</li> <li>Министерства социальных вопросов</li> <li>Министерства образования и исследований</li> <li>Конфедерации профсоюзов</li> <li>Конфедерации работников TALO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация деятельности отраслевых советов;</li> <li>Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;</li> <li>Ведение реестра профессиональных квалификаций;</li> <li>Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;</li> <li>Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;</li> <li>Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;</li> <li>Организация работы центра Eurograss (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);</li> <li>Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>105 организаций, присваивающих квалификацию</li> <li>107 000 квалификаций</li> </ul> 	Постановлено Министерством образования и науки: Закон о профессиях, 2001 год (Приложение 4 с изменениями и дополнениями, 2008)
Россия	Национальное агентство развития квалификаций 	2006	Автономная некоммерческая организация	За счет учредителей (МТСН РФ, МП РФ, МНВО РФ, РСПП, ОС)	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям  Учредители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство труда и социальной защиты;</li> <li>Министерство просвещения;</li> <li>Министерство науки и высшего образования;</li> <li>Российский союз промышленников и предпринимателей</li> <li>Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квали.</li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> </ul> </li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>275 центров оценки квалификаций</li> </ul>	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»
Сингапур	SKILLSfuture SG  SkillsFuture Singapore (SSG) and Workforce Singapore (WSG) 	2016 (до этого был единый орган - Workforce Development Agency)	Автономная некоммерческая организация	За счет правительства	Министерству образования (SSG to Ministry of Education) и Министерству Труда (WSG to Ministry of Manpower)	SSG - продвижение и координация внедрения национального движения SkillsFuture для обеспечения обучения в течение всей жизни: <ul style="list-style-type: none"> <li>Совершенствование инфраструктуры обучения подростков, включая повышение квалификации преподавателей;</li> <li>Контроль качества обучающихся и тренинговых центров;</li> <li>Обеспечение доступа к высококачественному и соответствия обучения требуемым на рынке навыкам</li> </ul> WSG - отслеживание и своевременное реагирование на изменения на рынке труда путем продвижения развития, обеспечения компетентности, вовлеченности и возможностей трудоустройства населения на рынке труда во всех секторах экономики: <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение соответствия карьерных ожиданий работников и наличия необходимых рабочих мест на рынке труда;</li> <li>Поддержка в формировании потребностей бизнеса в необходимых навыках и трудовых ресурсах;</li> <li>Оказание помощи в создании рабочих мест и планировании потребностей в трудовых ресурсах для развития отраслей экономики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>418 000 человек прошли 950 00 тренингов и курсов в 2016 г.</li> <li>Ваучеры на обучение по 18 000 курсов</li> <li>23 отраслевых карт</li> <li>Более 100 программ по переходу между отраслями</li> </ul>	SkillsFuture Singapore Agency Act 2016 и Workforce Singapore Agency Act

# Избранный международный опыт по НКО (2/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
ОАЭ	National Qualifications Authority (NQA) 	2010	Федеральный орган (независимый правовой статус и полная правоспособность)	---	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка планов и политик, а также разработка единой национальной стратегии в области квалификаций</li> <li>Разработка и поддержание стандартов и нормативов для квалификаций высшего образования, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Разработка политик и процедур для квалификаций высшего образования, общего среднего образования и ТиПО с целью получения национальной и международной аккредитации (признания)</li> <li>Разработка и поддержка систем, процессов и процедур оценки результатов обучения, которые служат основой для присвоения квалификаций</li> <li>Оценка и аккредитация организаций высшего, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Разработка политик и процедур для обеспечения доступа, перевода и продвижения людей в рамках высшего, общего среднего образования и ТиПО, внутри страны и за ее пределами</li> <li>Консультирование физических и юридических лиц для продвижения концепции обучения в течение всей жизни</li> <li>Создание и поддержание систем, процессов и процедур для обеспечения того, чтобы национальная рамка квалификаций использовалась, как своеобразная система координат всех квалификаций в стране</li> <li>Анализ и предоставление данных по квалификациям, а также представление предложений соответствующим организациям по повышению качества высшего, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Создание специализированных комитетов для разработки национальных профессиональных (квалификационных) стандартов для всех профессий в соответствии с НРК</li> <li>Разработка и поддержка интегрированной системы лицензирования оценщиков профессионального, технического и профессионального образования и квалификаций</li> <li>Поддержка усилий всех организаций, ответственных за оценку и регулирование качества трудовых ресурсов</li> <li>Создание и ведение национальной базы данных всех организаций образования и профессиональной подготовки в стране, включая аккредитованные (признанные) национальные квалификации и национальные профессиональные стандарты</li> <li>Проведение исследований и периодических оценок в целях повышения общей эффективности национальной системы квалификаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>172 зарегистрированных организаций обучения</li> </ul>	Федеральный закон «Создание и поддержка Национального органа квалификаций» (издан Президентом Его Высочеством шейхом Халифой бен Зайдом Аль Нахайяном) 2010 год
Турция	Vocational Qualification Authority (VQA) 	2006	Государственное учреждение (с административной и финансовой автономией и частным бюджетом)	---	Министерству труда и социальной защиты (Ministry of Labour and Social Security)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовка, разработка и обновление турецкой рамки квалификаций</li> <li>Разработка национальных профессиональных стандартов (НПО) и национальных квалификаций (НК)</li> <li>Создание и функционирование системы тестирования, оценки и сертификации</li> <li>Аккредитация поставщиков NQ (учебных заведений)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>41 сертификационных центров,</li> <li>161 национальных квалификаций</li> <li>28790 выдано сертификатов</li> </ul>	Закон No. 5544 от 21.09.2006

# Избранный международный опыт по НКО (3/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Индия	National Skills Development Agency (NSDA) 	2013	Автономный правительственный орган	Министерство развития навыков и предпринимательства	Министерство развития навыков и предпринимательства	<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие всевозможных мер для достижения целей в области развития навыков,</li> <li>Координация и согласование подхода к развитию навыков между различными центральными министерствами / ведомствами, правительствами штатов, Национальной Корпорации Развития Навыков (National Skill Development Corporation) и частным сектором</li> <li>Закрепление и реализация НРК, чтобы обеспечить стандарты качества и удовлетворять конкретных потребностей сектора</li> <li>Обеспечение связи с Государственными Миссиями По Развитию Навыков (State Skill Development Missions)</li> <li>Мобилизация внебюджетных ресурсов для повышения квалификации из различных источников, таких, как международные учреждения, включая многосторонние учреждения, и частный сектор</li> <li>Оценка существующих схем развития навыков с целью оценки их эффективности и предложение корректирующих действия, чтобы сделать их более эффективными</li> <li>Создание и ведение национальной базы данных, связанной с развитием навыков, включая разработку динамичной Информационной Системы о Рынке Труда (Labour Market Information System)</li> <li>Принятие позитивных мер для пропаганды НСК</li> <li>Удовлетворение потребностей обездоленных и маргинализированных групп населения, таких, как зарегистрированные касты, зарегистрированные племена, меньшинства, женщины и лица с различными способностями</li> <li>Выполнение любых других функции, которые могут быть возложены на него правительством Индии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>301 утвержденных квалификаций к концу 2018 года</li> </ul>	Решение Кабинета Министров на встрече 09.05. 2013 (No.14/27/2012-EC)
Австралия	Australian Industry and Skills Committee (AISC) 	2015	Государственный орган	Министерство образования и профессиональной подготовки правительства Австралии	Министерство образования и профессиональной подготовки правительства Австралии	<ul style="list-style-type: none"> <li>Консультирование по вопросам осуществления национальной политики в области профессиональной подготовки</li> <li>Обеспечение качества и утверждение учебных пакетов для внедрения</li> <li>Надзор за процессом разработки и утверждения аккредитованного обучения</li> <li>Обеспечение направления по приоритетам исследований в области профессионального образования и обучения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4200 зарегистрированных провайдеров обучения</li> </ul>	Соглашение членов Совета Австралийских Правительств (Совет Промышленности и Профессиональных Навыков)
ЮАР	South African Qualification Authority 	1995	Государственный орган (независимый правовой статус и полная правоспособность)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство высшего образования и обучения ЮАР</li> <li>Самостоятельные проекты и полностью самокупаемые услуги</li> </ul>	Министерство высшего образования и обучения ЮАР	<ul style="list-style-type: none"> <li>Консультирование соответствующих министров и лиц, принимающих решения по вопросам национальной системы квалификаций, контроль реализации НСК, обеспечение связи и консультирование с квалификационными центрами по вопросам, касающихся осуществления национальной системы квалификаций;</li> <li>Разработка политики и критериев для разработки и регистрации квалификаций, оценки, признания предыдущего обучения, накопление и передача кредитов, признание профессионального органа и регистрация профессионального назначения, а также разработка содержания дескрипторов уровней</li> <li>Ведение Национальной Базы Данных Учета Учащихся (NLRD), чтобы убедиться, что южно-африканские квалификации на приемлемом уровне, предоставление услуги по оценке и консультированию в отношении иностранных квалификаций, проведение исследования комиссии по вопросам, связанным с НРК</li> <li>Проведение или заказ исследования по вопросам, связанным с НРК; сотрудничество с международными партнерами, инициация и ведение четкой, скоординированной коммуникационной и пропагандистской стратегии, чтобы помочь поставщикам, учащимся и общественности в целом понять новую архитектуру НРК и последствия изменений для них.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 500 новых аккредитованных программ</li> <li>245 поставщиков образования и профессиональной подготовки</li> <li>176 квалификаций</li> </ul>	Закон о южноафриканском квалификационном органе (No. 58 1995 г.)

# Приложение 3. Примеры организационных структур НКО

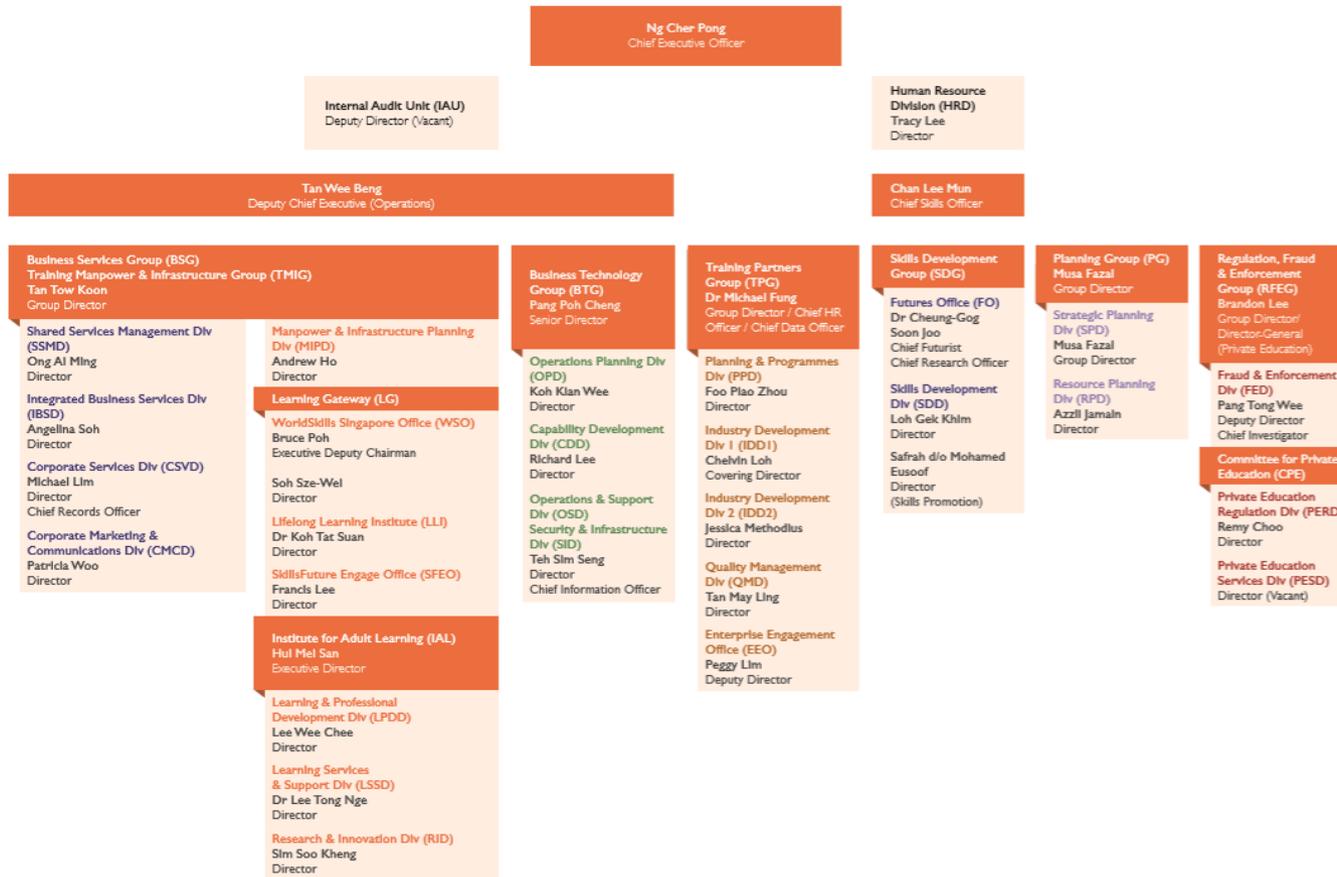


# Примеры организационных структур НКО (1/2)

## Сингапур

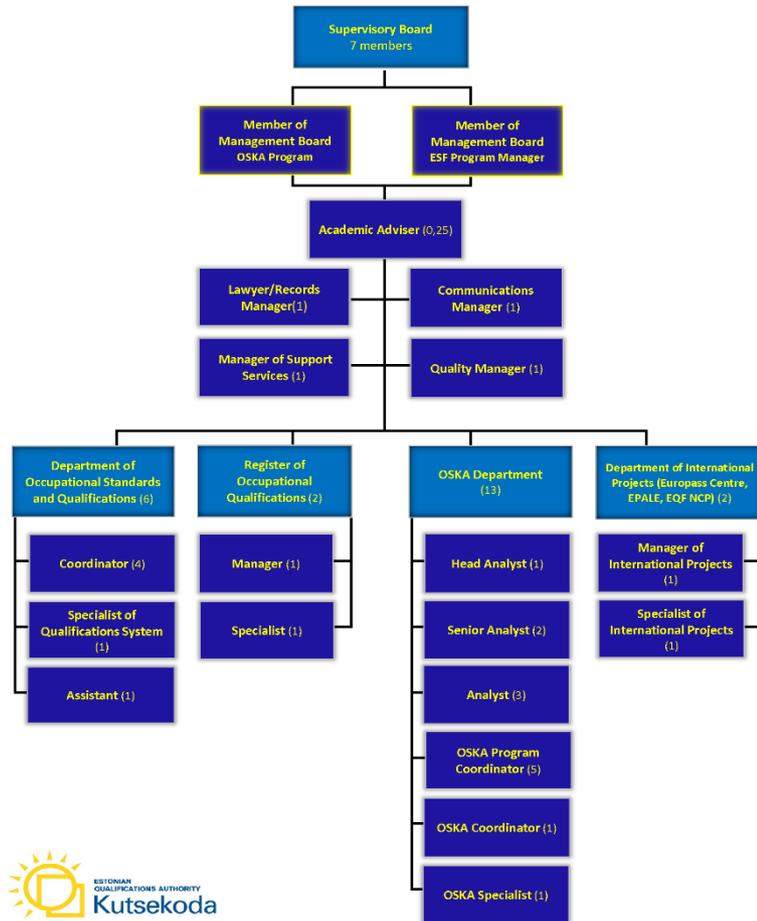
### SkillsFuture Singapore (SSG)

### Workforce Singapore (WSG)

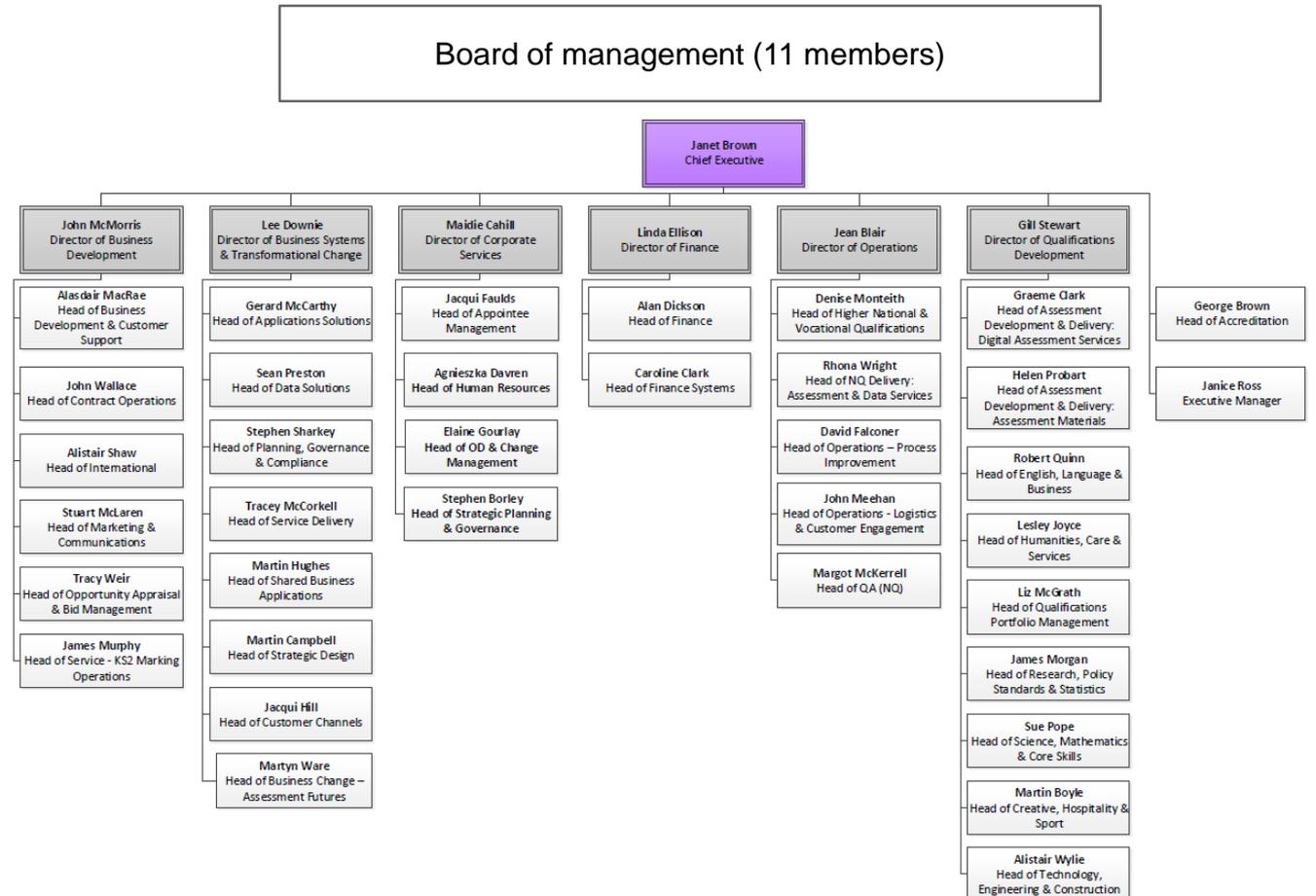


# Примеры организационных структур НКО (2/2)

## Эстония



## Шотландия



#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2019 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Совершенствование национальной системы квалификаций в Казахстане

*30 января 2019 г.*

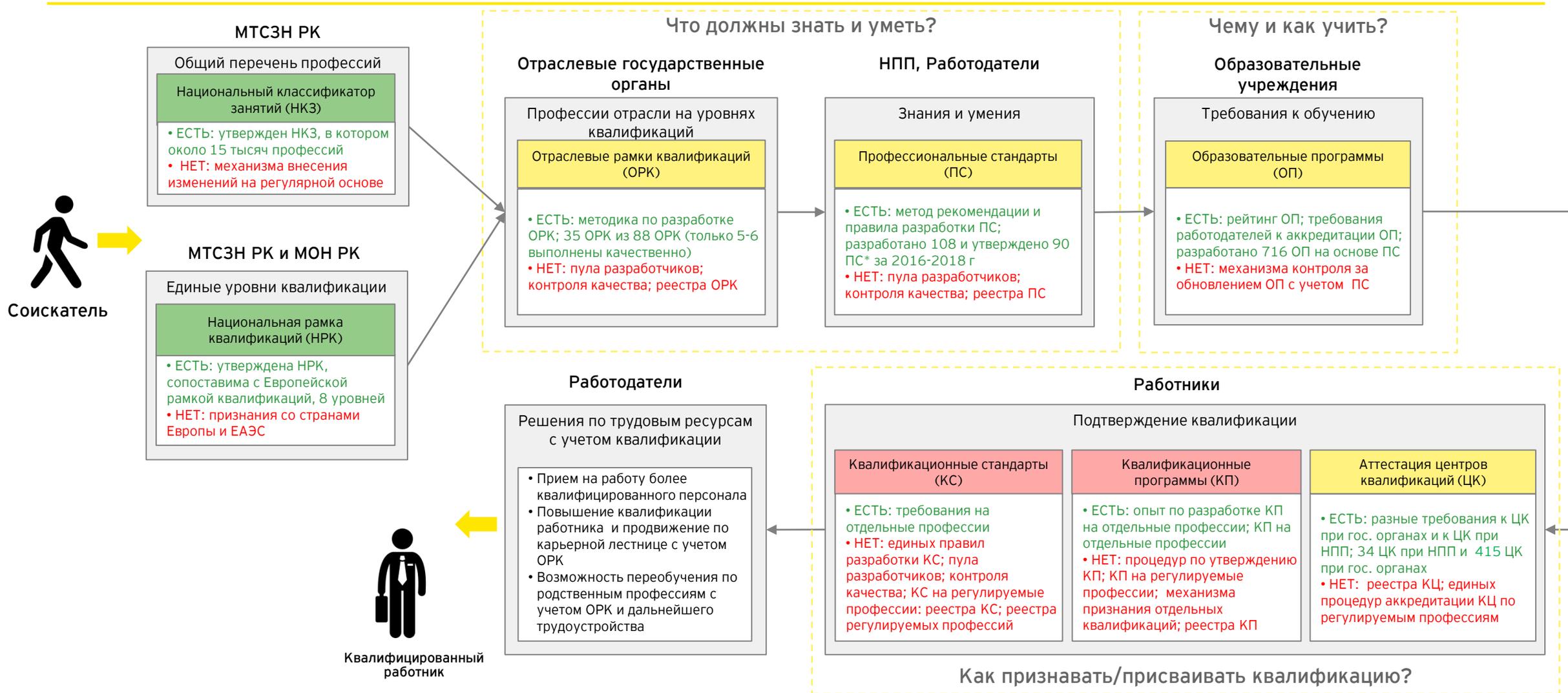


У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Национальная Система Квалификаций (НСК)<sup>362</sup> – инструмент повышения качества трудовых ресурсов и приведения их в соответствие с требованиями рынка труда



# Функционирование Национальной Системы Квалификаций



# Текущие проблемы НСК в Казахстане

## Каковы основные проблемы?

## Какие решения необходимы?

1

Отсутствие единого межведомственного центра принятия решений по вопросам НСК

- Затягиваются решения по согласованию и утверждению элементов НСК
- **НЕТ** единого представителя от отрасли по вопросам НСК

- Постановление Правительства РК о создании **Национального Совета по квалификациям**

2

Отсутствие устойчивого диалога между участниками НСК

- **НЕТ** единого координатора всей системы НСК
- Контроль качества осуществляется частично и не всегда качественно
- **НЕТ** доверия к НСК и понимания ее преимуществ

- Постановление о создании **Национального квалификационного органа (НКО)**

3

Отсутствие четкого распределения ролей между участниками НСК

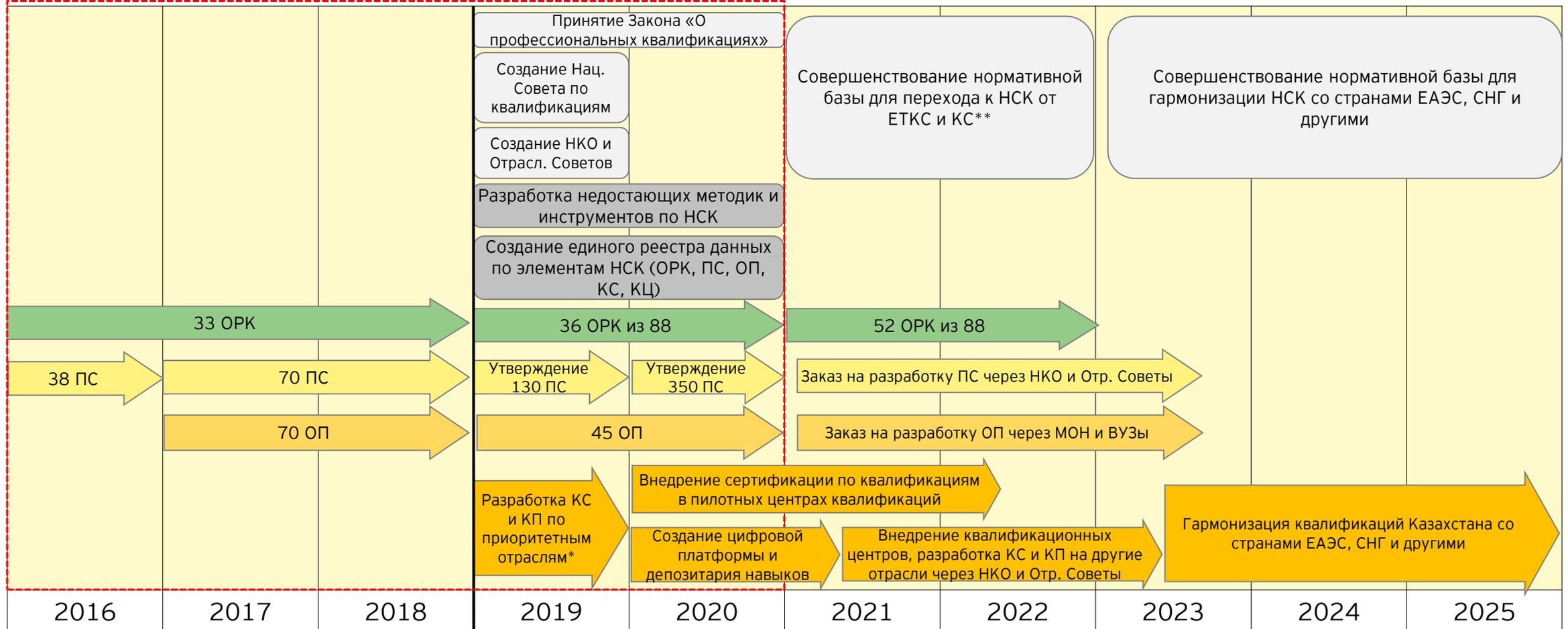
- Нормативная база и методики сделаны **ЧАСТИЧНО**
- **НЕТ** механизмов взаимодействия и согласованности между всеми участниками НСК

- Разработка концепции и утверждение **Закона РК «О профессиональных квалификациях»**
- Гармонизация действующих **НПА** (Трудовой Кодекс, Закон «Об Образовании», Закон о НПП)

# Концепция дальнейшего развития НСК до 2025 года

В рамках проекта Skills and Jobs до мая 2020 года будет:

- ▶ Разработана и внедрена методология и инструментарий разработки элементов НСК
- ▶ Создан НКО и налажена его работа с основными участниками рынка труда
- ▶ Создан пул экспертов - разработчиков ОРК, ПС, КС и КП



\* Приоритетные отрасли: нефтегазовая, горнодобывающая и транспортная

\*\* ЕТКС - единый тарифный квалификационный справочник должностей работ и профессий рабочих  
КС - квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2019 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

# Разработка Национального органа по квалификации Республики Казахстан

*30 января 2019 г.*



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.  
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

# Предлагаемая модель управления НСК и функционал

Модель управления НСК	Функционал	После принятия Закона «О проф. квалификациях»	Что нужно сделать сейчас?
 <p><b>Национальный Совет по Квалификации</b></p>	<p>До принятия Закона «О проф. квалификациях»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению ОРК, КС и КП</li> <li>Ежеквартальное рассмотрение вопросов НСК, повестку которых формирует Национальный Орган по Квалификации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение НРК, НКЗ, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Утверждение методик и правил разработки/обновления НРК, НКЗ и ПС</li> </ul>	<p>Распоряжение Премьер-Министра о создании <b>Национального Совета по квалификациям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Положение о Национальном Совете</li> <li>Состав</li> </ul>
 <p><b>Национальный Орган по Квалификации</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП (кроме ОП) на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей</li> <li>Взаимодействие с государственными органами по вопросам НСК</li> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Обеспечение взаимосвязи между элементами НСК путем создания единой цифровой платформы по навыкам и квалификациям и ведения реестров ОРК, ПС, КС, КП, реестра центров сертификации и реестра специалистов, получивших квалификацию</li> <li>Независимый мониторинг центров сертификации, согласование и контроль качества ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций (КС, КП, аттестация центров сертификации)</li> <li>Обучение и ведение реестра экспертов-разработчиков</li> <li>Продвижение и популяризация НСК, проведение исследований, опросов и организация международного сотрудничества по вопросам НСК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация работы по разработке/обновлению НКЗ и НРК</li> <li>Согласование при разработке/обновлении НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС, КП</li> <li>Разработка единых методик и/или правил по ОРК и ПС</li> </ul>	<p>Постановление Правительства РК о создании <b>Национального квалификационного органа (НКО)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Функции и полномочия</li> <li>Финансирование</li> </ul>
 <p><b>Отраслевые Советы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, ПС, КС и КП, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению</li> <li>Инициирование изменений в НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС и КП</li> <li>Участие в контроле качества центров сертификации</li> </ul>		<p>Решение о подходах работы <b>Отраслевых Советов с НКО</b>, включающие крупных работодателей отраслей и представляющих отрасль по вопросам НСК</p>

## Текущее распределение функций между участниками НСК

369

	Что должны знать и уметь?				Чему и как учить?	Как признавать/присваивать квалификацию?		
	НКЗ	НРК	ОРК	ПС	ОП	КС	КП	Аттестация ЦС и признание/присвоение квалификации
РТК		• Утверждение НРК						
МТЗСН	• Внесение изменений в НКЗ • Разработка НКЗ • Контроль качества НКЗ • Обучение и продвижение использования НКЗ	• Разработка НРК • Внесение изменений в НРК	• Разработка и согласование методики ОРК	• Разработка и утверждение методики разработки и оформления ПС • Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС • Согласование ПС на гос. услуги				
НПП	• Согласование НКЗ		• Согласование методики ОРК • Ведение реестра ОРК	• Разработка и утверждение правил утверждения ПС • Утверждение ПС (кроме гос. услуг) • Ведение реестра ПС • Инициирование изменений в ПС				• Разработка и утверждение методики признания/присвоения квалификации в ЦС при НПП • Контроль качества ЦС при НПП • Ведение реестра ЦС при НПП • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при НПП
Объединения работодателей			• Разработка ОРК • Инициирование и внесение изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Согласование ПС				
Отраслевые гос. органы (ГО)	• Утверждение НКЗ (МИР)		• Разработка ОРК • Инициирование изменений в ОРК	• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС • Утверждение ПС на гос. услуги		• Разработка и утверждение требований к регул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к регул. профессиям	• Утверждение КП по регул. профессиям • Инициирование изменений в КП по регул. профессиям	
Отраслевые комиссии/советы при ГО			• Согласование и утверждение ОРК • Внесение изменений в ОРК	• Согласование ПС				
МОН		• Разработка и утверждение НРК	• Согласование методики ОРК		• Разработка и утверждение методики ОП • Утверждение ОП (ТиПО) • Ведение реестра ОП • Обучение и продвижение использования ОП • Контроль качества ОП • Разработка ОП (ТиПО)			
Касипкор								
ВУЗы				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС	• Разработка и утверждение ОП (ВО)			
Колледжи				• Инициирование и внесение изменений в ПС • Разработка ПС				
ЦС при НПП						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	• Присвоение квалификации по НЕрегул. профессиям
ЦС при организациях образования и работодателей						• Разработка и утверждение требований к НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в требования к НЕрегул. профессиям	• Разработка и утверждение КП по НЕрегул. профессиям • Инициирование и внесение изменений в КП по НЕрегул. профессиям	
ЦС при ГО							• Разработка КП к регул. профессиям • Внесение изменений в КП к регул. профессиям	• Присвоение квалификации по регул. профессиям
Недостающие функции	• Инициирование изменений в НКЗ • Обеспечение взаимосвязи НКЗ с другими элементами НСК • Ведение реестра регулируемых профессий	• Инициирование изменений в НРК • Контроль качества НРК • Обучение и продвижение использования НРК • Обеспечение взаимосвязи НРК с другими элементами НСК	• Утверждение методики ОРК • Контроль качества ОРК • Обучение и продвижение использования ОРК • Введение реестра экспертов по ОРК • Обеспечение взаимосвязи ОРК с другими элементами НСК	• Контроль качества ПС • Обучение и продвижение использования ПС • Введение реестра экспертов по ПС • Обеспечение взаимосвязи ПС с другими элементами НСК	• Введение реестра экспертов по ОП • Обеспечение взаимосвязи ОП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КС • Ведение реестра КС • Обучение и продвижение использования КС • Контроль качества КС • Обеспечение взаимосвязи КС с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по разработке КП • Ведение реестра КП • Обучение и продвижение использования КП • Контроль качества КП • Обеспечение взаимосвязи КП с другими элементами НСК	• Разработка и утверждение единой методики и/или правил по аттестации ЦС и признанию/присвоению квалификаций • Ведение реестра ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях • Ведение реестра сертифицированных специалистов, которым присвоена квалификация в ЦС при ГО и при организациях образования и работодателей • Обучение и продвижение использования подхода по признанию/присвоению квалификаций • Контроль качества ЦС при ГО и при организациях образования и работодателях и признаваемых/присваиваемых квалификаций • Обеспечение взаимосвязи подхода по признанию/присвоению квалификаций с другими элементами НСК

# Предлагаемое перераспределение функций

<b>МТСЗН РК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и внесение изменений в НРК (ТК РК)</li> <li>Разработка и утверждение ОРК (Положение о МТСЗН)</li> <li>Разработка и утверждение правил разработки, введения, замены и пересмотра ПС (Положение о МТСЗН)</li> <li>Обучение и продвижение использования НКЗ</li> <li>Разработка и согласование методики ОРК</li> <li>Согласование ПС на гос. Услуги</li> <li>Разработка, внесение изменений и контроль качества НКЗ</li> </ul>	<b>МОН РК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение НРК (ТК РК)</li> <li>Согласование методики ОРК (ТК РК)</li> <li>Разработка и утверждение методики ОП (Закон Об Образовании)</li> <li>Ведение реестра ОП</li> <li>Обучение и продвижение использования ОП</li> <li>Контроль качества ОП</li> </ul>	
<b>ВУЗы</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение ОП (Закон об Образовании)</li> <li>Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>Разработка ПС</li> </ul>	<b>Колледжи</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение ОП (Закон об Образовании)</li> <li>Инициирование и внесение изменений в ПС</li> <li>Разработка ПС</li> </ul>	
<b>Касипкор</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка ОП (ТипО)</li> </ul>	<b>РТК</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение НРК (ТК РК)</li> </ul>	
<b>Отраслевые ГО</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение НКЗ (МИР)</li> <li>Разработка и утверждение ОРК на гос. услуги (ТК РК)</li> <li>Разработка и утверждение ПС на гос. услуги (ТК РК)</li> <li>Разработка и утверждение требований и КП к регулируемым профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в требования к регулируемым профессиям</li> <li>Инициирование изменений в КП по регул. профессиям</li> </ul>	<b>Отраслевые комиссии</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ОРК (ТК РК)</li> <li>Внесение изменений в ОРК</li> <li>Согласование ПС</li> </ul>	<b>ЦС при ГО</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Присвоение квалификации по регулируемым профессиям (Отраслевые Законы)</li> <li>Разработка и внесение изменений в КП к регулируемым профессиям (Приказы отрасл министерств)</li> </ul>
<b>НПП</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение ПС (кроме гос. услуг) (ТК РК)</li> <li>Участие в разработке ОРК (Закон о НПП)</li> <li>Осуществляет независимую сертификацию квалификаций специалистов (Закон о НПП)</li> <li>Создает учебные центры по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации (Закон о НПП)</li> <li>Инициирование изменений в ПС</li> <li>Согласование НКЗ, методики ОРК</li> <li>Ведение реестра ОРК, ПС</li> <li>Контроль качества ЦС при НПП</li> <li>Ведение реестра ЦС при НПП</li> </ul>	<b>ЦС при НПП</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение требований к НРегулируемым профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в требования к НРегулируемым профессиям</li> <li>Разработка и утверждение КП по НРегулируемым профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КП по НРегулируемым профессиям</li> <li>Присвоение квалификации по НРегулируемым профессиям</li> </ul>	
<b>Объединения работодателей</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и пересмотр ОРК и ПС (ТК РК)</li> <li>Инициирование и внесение изменений в ОРК и ПС</li> <li>Экспертиза ПС</li> </ul>	<b>ЦС при орг. образ. и работодателях</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка и утверждение требований к НРегулируемым профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в требования к НРегулируемым профессиям</li> <li>Разработка и утверждение КП по НРегулируемым профессиям</li> <li>Инициирование и внесение изменений в КП по НРегулируемым профессиям</li> </ul>	

## Функции в новую систему управления НСК

### Нужно передавать

- Утверждение
  - НРК - от РТК
  - НКЗ - от МИР
  - ОРК - от Отрасл. комиссий ГО
  - ПС - от НПП и Отрасл. ГО
  - КС и КП - от Отрасл. ГО
- Утверждение методик и правил разработки/обновления
  - НРК - от МОН
  - НКЗ - от МТЗСН
  - ПС - от НПП и МТЗСН

### Новые функции

- Утверждение ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей
- Утверждение единых методик и/или правил по разработке/обновлению ОРК, КС и КП
- Ежеквартальное рассмотрение вопросов НСК, повестку которых формирует Национальный Орган по Квалификации

- Формирование ежегодных планов по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП (кроме ОП) на основе прогноза занятости и приоритетов развития отраслей
- Взаимодействие с государственными органами по вопросам НСК
- Организация и координация работы по разработке/обновлению ОРК, ПС, КС и КП
- Обеспечение взаимосвязи между элементами НСК путем создания единой цифровой платформы по навыкам и квалификациям и ведения реестров ОРК, ПС, КС, КП, реестра центров сертификации и реестра специалистов, получивших квалификацию
- Независимый мониторинг центров сертификации, согласование и контроль качества ОРК, ПС, КС и КП
- Разработка и совершенствование единых методик и/или правил по признанию/присвоению квалификаций (КС, КП, аттестация центров сертификации)
- Обучение и ведение реестра экспертов-разработчиков
- Продвижение и популяризация НСК, проведение исследований, опросов и организация международного сотрудничества по вопросам НСК

- Организация и координация работы по разработке/обновлению
  - НРК - от МОН
  - НКЗ - от МТЗСН
- Согласование при разработке/обновлении НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС, КП - от всех согласующих
- Разработка единых методик и/или правил по
  - ОРК - от МТЗСН
  - ПС - от НПП и МТЗСН

- Предоставление обратной связи по разрабатываемым/обновляемым ОРК, ПС, КС и КП, а также ежегодным планам по их разработке/обновлению
- Инициирование изменений в НКЗ, НРК, ОРК, ПС, КС и КП
- Участие в контроле качества центров сертификации



Национальный Совет по Квалификации



Национальный Орган по Квалификации



Отраслевые Советы

# Предлагаемый механизм работы Национального Совета по Квалификации и Национального квалификационного органа



371

<b>МОДЕЛЬ РФ</b>	<b>Национальный совет при Президенте РФ</b>
	<p><b>Председатель:</b> президент РСПП</p> <p><b>Участники:</b> - Министр образ. и науки, Министр промышленности и торговли, Министр труда и соц. защиты, Министр сельского хозяйства</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Главы Общероссийских отраслевых объединений</li> <li>- Главы гос. корпораций</li> <li>- Главы общественных объединений работников</li> <li>- Генеральный директор НАРК</li> </ul> <p><b>Заседания:</b> Раз в квартал</p>

<b>МОДЕЛЬ РК</b>	<b>Национальный Совет по Квалификации (НСК)</b>
	<p><b>Председатель:</b> Премьер-Министр/Первый Заместитель ПМ РК</p> <p><b>Участники:</b> - Министры/Вице-министры отраслевых министерств + <b>Введение в каждое министерство ответственного по квалификациям</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Объединения работодателей (НПП «Атамекен», Конфедерация работодателей РК)</li> <li>- Представители крупных работодателей (например, ТОО «Тенгизшевройл», АО «НК «КазМунайГаз», АО «НК КТЖ» и др.)</li> <li>- Представители крупных отраслевых ассоциаций (например, KazEnergy, АГМП, KazLogistics)</li> <li>- Федерация профсоюзов РК и другие республиканские профсоюзные организации</li> <li>- Руководитель НКО</li> </ul> <p><b>Заседания:</b> Раз в квартал</p>

<b>Национальное агентство развития квалификаций РФ (НАРК)</b>	
<b>Форма</b>	Автономная некоммерческая организация
<b>Порядок учреждения</b>	Правительство РФ Распоряжение от 3 ноября 2016 г. 2348-р
<b>Учредители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Министерство труда и социальной защиты</li> <li>- Министерство просвещения</li> <li>- Министерство науки и высшего образования</li> <li>- РСПП</li> <li>- ОС «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>
<b>Органы управления</b>	<p>Высший орган - Общее собрание учредителей</p> <p>Постоянно действующий орган - Наблюдательный совет</p> <p>Исполнительный орган - Генеральный директор</p>
<b>Орган, которому подотчетен</b>	Национальный совет при Президенте РФ
<b>Требования к деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Учредители АНО не сохраняют прав на имущество, переданное ими в собственность этой организации</li> <li>- Информация о доходах и деятельности не может быть коммерческой тайной</li> </ul>
<b>Ответственность по обязательствам</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Государство не несет ответственности по обязательствам</li> <li>- Учредители не отвечают по обязательствам</li> </ul>
<b>Источники финансирования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поступления от учредителей</li> <li>- Добровольные имущественные взносы и пожертвования</li> <li>- Выручка от реализации товаров, работ, услуг, дивиденды</li> <li>- Доходы, получаемые от собственности</li> </ul>

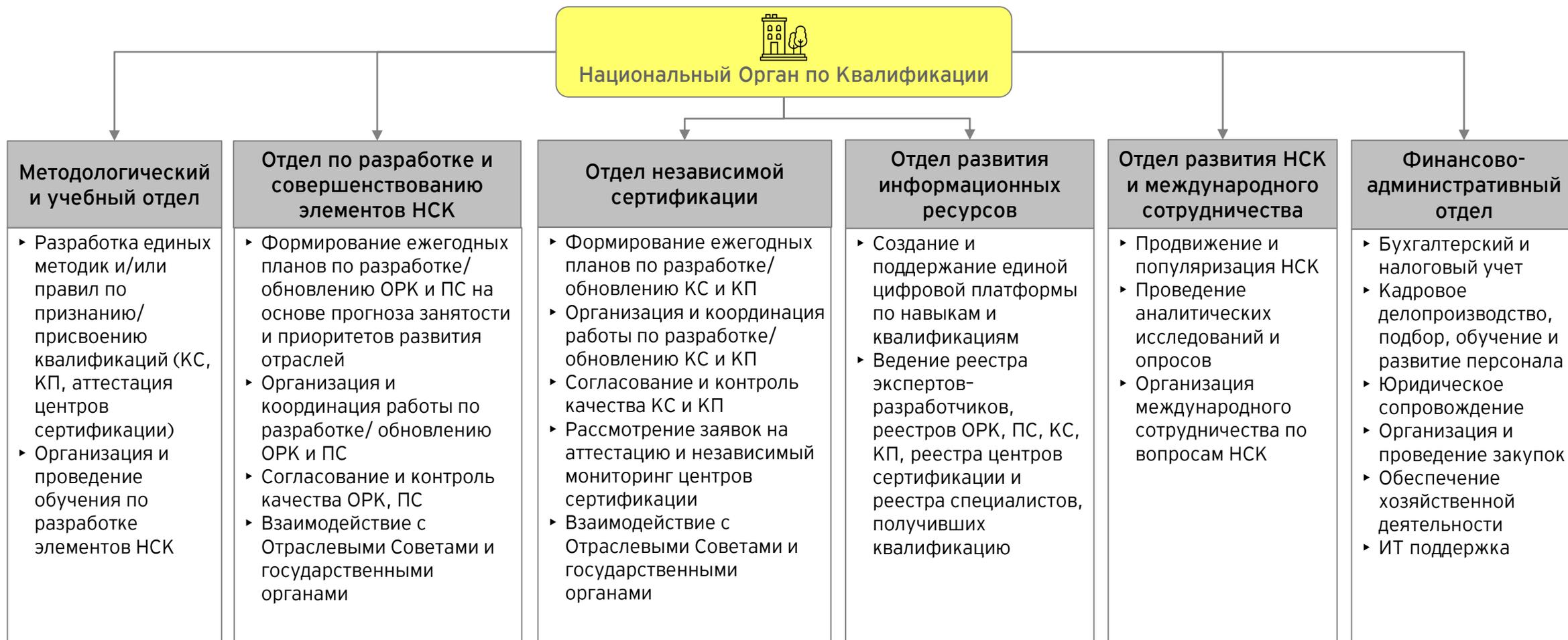
	<b>Национальный квалификационный орган (НКО)</b>	
	<b>ВАРИАНТ 1</b>	<b>ВАРИАНТ 2</b>
	Расширение полномочий НАО «Касипкор»	Создание нового юридического лица
<b>Форма</b>	Некоммерческое акционерное общество	
<b>Порядок учреждения</b>	Внесение изменений в Постановление Правительства РК от 7 июля 2011 года № 777 «О создании НАО «Холдинг «Кәсіпқор»	Принятие нового Постановления Правительства РК «О создании НКО»
<b>Учредители</b>	<p>МОН (через КГИП)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>МТСЗН (через КГИП), НПП «Атамекен», Федерация профсоюзов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- МТСЗН и МОН (через КГИП)</li> <li>- НПП «Атамекен»</li> <li>- Федерация профсоюзов</li> </ul>
<b>Органы управления</b>	<p>Высший орган - Единственный акционер &gt; <b>Общее собрание акционеров</b></p> <p>Орган управления - Совет директоров</p> <p>Исполнительный орган - Правление</p>	<p>Высший орган - Общее собрание акционеров</p> <p>Орган управления - Совет директоров</p> <p>Исполнительный орган - Генеральный директор или Правление</p>
<b>Орган, которому подотчетен</b>	МОН > <b>НСК при Премьер-Министре/Первом Зам. ПМ РК</b>	НСК при Премьер-Министре/Первом Зам. ПМ РК
<b>Требования к деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информация о доходах и деятельности не может быть коммерческой тайной</li> <li>- Доходы не могут распределяться между акционерами</li> </ul>	
<b>Ответственность по обязательствам</b>	Акционер общества не отвечает по его обязательствам и несет риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих ему акций	
<b>Источники финансирования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Поступления от учредителей (в качестве первоначального вклада в уставный капитал)</li> <li>- Добровольные имущественные взносы</li> <li>- Поступления (доходы) от реализации товаров, работ, услуг организацией</li> <li>- Государственные задания</li> </ul>	
<b>Необходимые средства</b>	Уставный капитал не менее <b>126 250 000 (50 тыс. МРП)</b> согласно статье 10 Закона РК «Об акционерных обществах»	



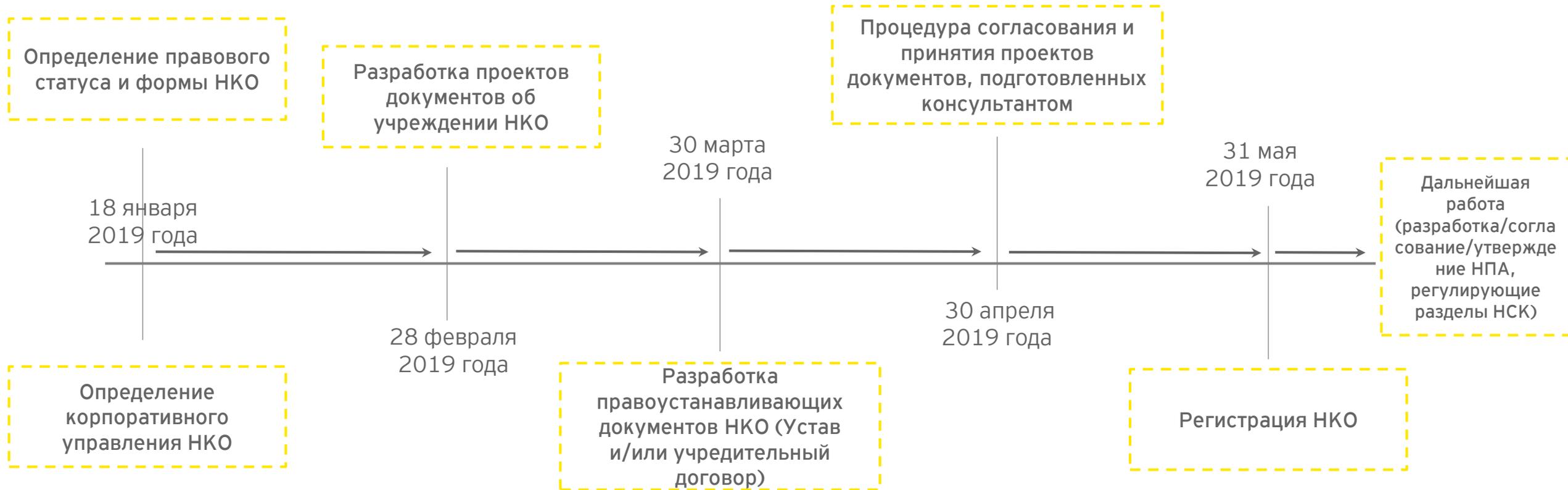
# Предлагаемые механизмы работы Отраслевых Советов



# Предлагаемая Организационная Структура НКО



# Сроки реализации



# Что нужно сделать

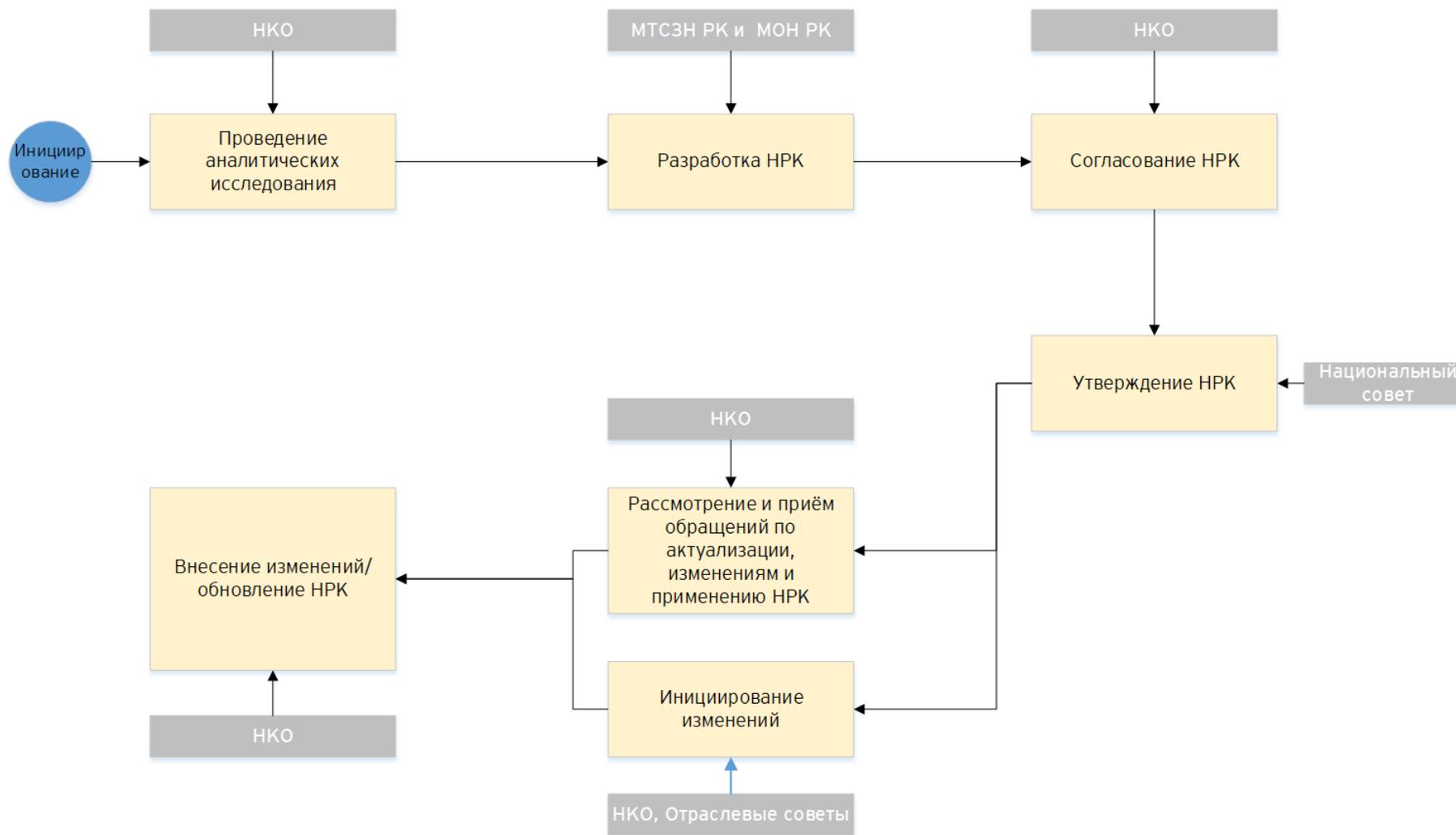
Наименование	ЦЕЛЬ	СРОКИ	ОТВЕТ-НЫЙ/ ЗАКАЗЧИК	ИСП-ЛЬ
Правой статус и форма	Определена организационно-правовая форма НКО	До 18 января 2019 года	МТСЗН	ГУП
	Определен(-ы) учредитель(-и) НКО		МТСЗН	ГУП
	Определены функций и полномочия НКО		МТСЗН	ГУП
Корпоративное управление	Определен орган, координирующий работу НКО		МТСЗН	ГУП
	Определена организационная структура и компетенция органов управления		МТСЗН	ГУП
Проект документа об учреждении	Разработан соответствующий акт об учреждении НКО	До 28 февраля 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики
Проект правоустанавливающих документов	Разработан устав НКО и/или учредительный договор (в случае учреждения несколькими учредителями)	До 30 марта 2019 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики
Регистрация	НКО зарегистрирован и функционирует в соответствии с требованиями законодательства РК	До 31 мая 2019 года	Уполномоченный орган по государственному имуществу	Уполномоченный орган по государственному имуществу
Разработка НПА	Разработан соответствующий НПА, регулирующий статус, полномочия и взаимодействие государственных органов и НКО в рамках НСК	До конца 2020 года	МТСЗН	ГУП/ Разработчики

# Приложение 1. Процессы

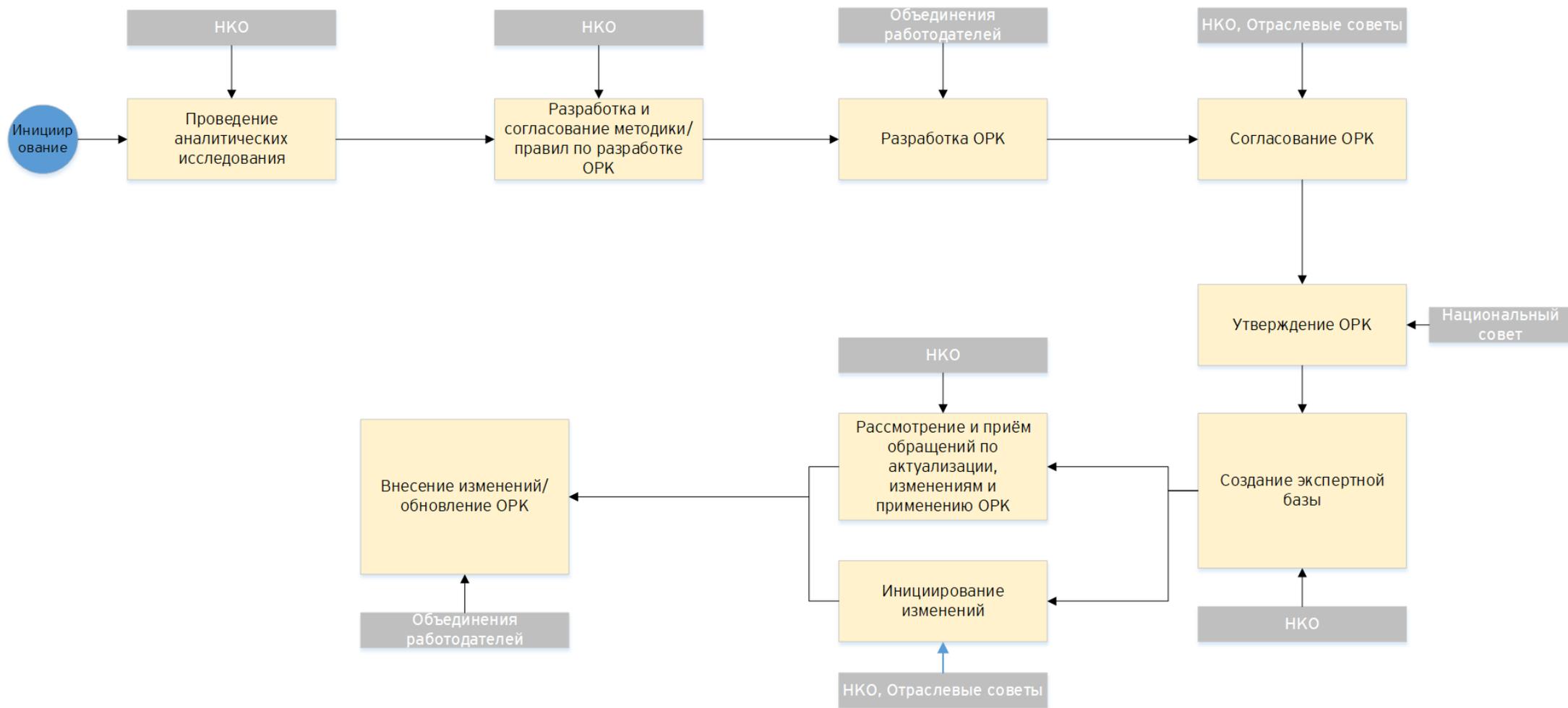




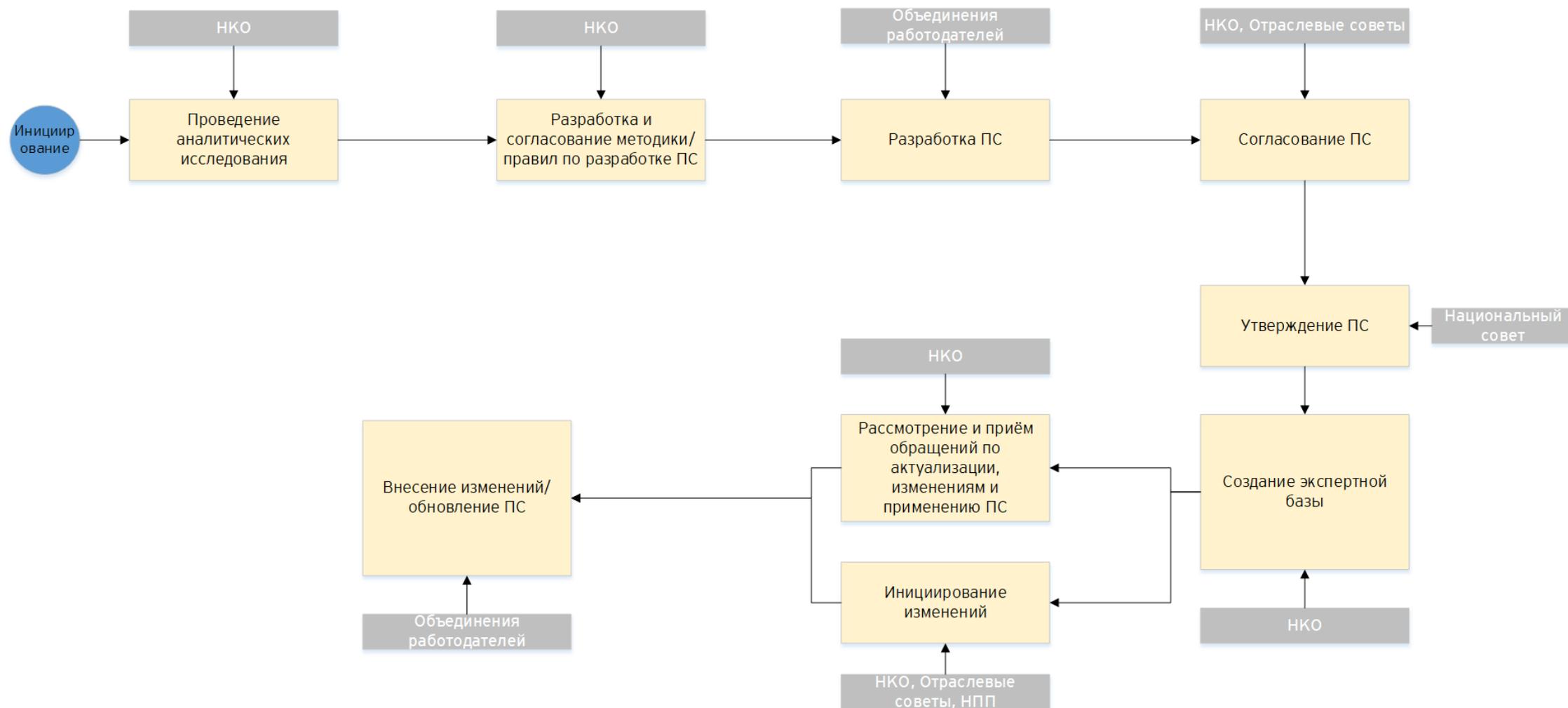
# Процесс разработки и обновления Национальной рамки квалификаций (НРК)



# Процесс разработки и обновления Отраслевой рамки квалификаций (ОРК)



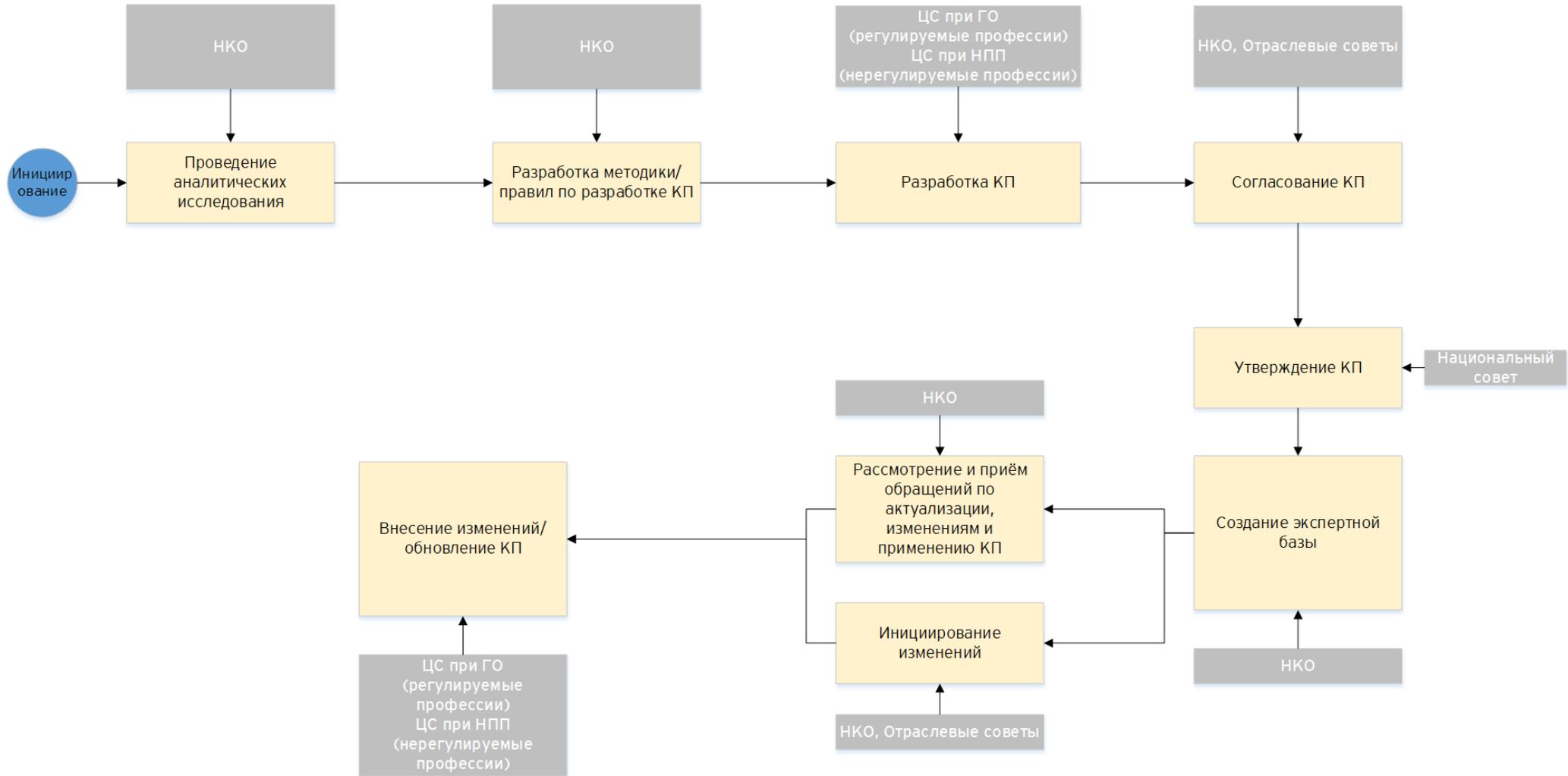
# Процесс разработки и обновления профессиональных стандартов (ПС)







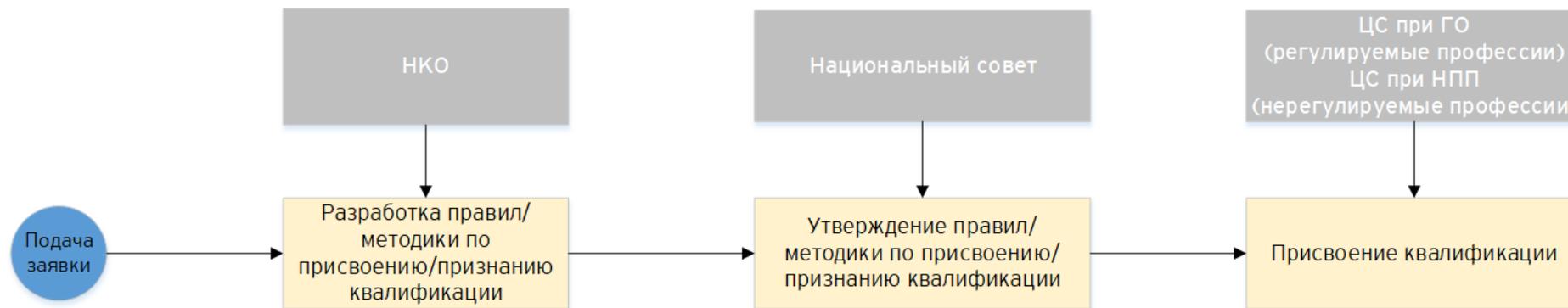
# Процесс разработки и обновления квалификационных программ (КП)



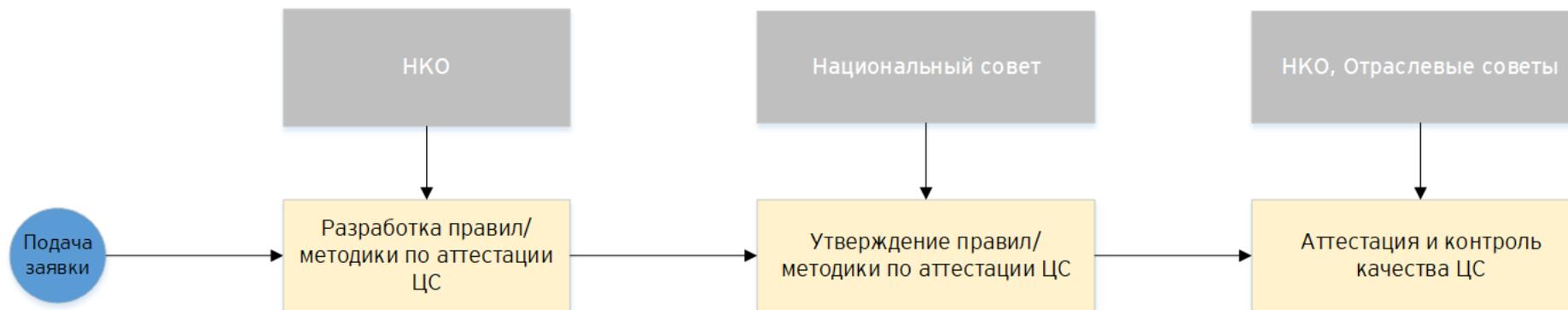
# Процесс присвоения/признания квалификации и аттестации центров сертификации

384

## Процесс присвоения/признания квалификации



## Процесс аттестации центров сертификации



# Приложение 2. Международный опыт 9 стран по НКО



# Избранный международный опыт по НКО (1/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Шотландия	SQA (Scottish Qualifications Authority) 	1996	Автономная неправительственная организация (т.е. не является гос. органом)	За счет правительства (часть финансирования поступает от Директората по образованию и обучению на протяжении всей жизни Правительства Шотландии)	Парламенту	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разрабатывать квалификации;</li> <li>Определять право лиц на квалификацию SQA и, если это лицо имеет такое право, Присуждать и регистрировать такую квалификацию;</li> <li>Держать под контролем и развивать квалификации SQA;</li> <li>Утверждать учебные и общеобразовательные заведения, подходящие для представления лиц для квалификации SQA;</li> <li>Принимать меры, помогать или проводить оценку обучающихся лиц.</li> </ul> SQA не имеет права применять какие-либо свои полномочия для присуждения степени.	<ul style="list-style-type: none"> <li>832 квалификации</li> </ul>	Закон об образовании (Шотландии) 1996 года, глава 43, содержащий положения об учреждении SQA (Объединение Шотландского совета по профессиональному образованию и Шотландской аттестационной комиссии)
Эстония	The Estonian Qualifications Authority (trademark - Kutsekoda) 	2001	Негосударственная организация в виде фонда	Из государственного бюджета за счет МОН РК	Совет по управлению, в который входят представители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Палаты предпринимательства и промышленности (глава Совета)</li> <li>Конфедерации работодателей</li> <li>Министерства социальных вопросов</li> <li>Министерства образования и исследований</li> <li>Конфедерации профсоюзов</li> <li>Конфедерации работников TALO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация и координация деятельности отраслевых советов;</li> <li>Консультирование и поддержка органов, присваивающих квалификацию;</li> <li>Ведение реестра профессиональных квалификаций;</li> <li>Организация консультирования и обучения, связанного с НСК;</li> <li>Представление НСК Эстонии на национальном и международном уровне;</li> <li>Организация разработки и обновления профессиональных квалификационных стандартов на основе решения отраслевых советов;</li> <li>Организация работы центра Eurograss (центр поддержки мобильности трудовых ресурсов в Европе);</li> <li>Выступление в роли национального координационного центра по вопросам внедрения европейской рамки квалификаций.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>105 организаций, присваивающих квалификацию</li> <li>107 000 квалификаций</li> </ul> 	Постановлено Министерством образования и науки: Закон о профессиях, 2001 год (Приложение 4 с изменениями и дополнениями, 2008)
Россия	Национальное агентство развития квалификаций 	2006	Автономная некоммерческая организация	За счет учредителей (МТСН РФ, МП РФ, МНВО РФ, РСПП, ОС)	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям  Учредители: <ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство труда и социальной защиты;</li> <li>Министерство просвещения;</li> <li>Министерство науки и высшего образования;</li> <li>Российский союз промышленников и предпринимателей</li> <li>Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Независимая оценка квалификации и проф. квалификации:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Утверждение наименований квалификаций и требований к квалификациям;</li> <li>Осуществление организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки Нац. Совета по проф. квалификациям и центров оценки квали.</li> <li>Информирование и консультирование участников независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения</li> <li>Организация формирования и ведения Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций</li> </ul> </li> <li>Обучение экспертов сферы труда и сферы образования</li> <li>Международное сотрудничество</li> <li>Организация экспертизы</li> <li>Профессионально-общественная аккредитация</li> <li>Профессиональные стандарты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>275 центров оценки квалификаций</li> </ul>	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»
Сингапур	SKILLSfuture SG  SkillsFuture Singapore (SSG) and Workforce Singapore (WSG) 	2016 (до этого был единый орган - Workforce Development Agency)	Автономная некоммерческая организация	За счет правительства	Министерству образования (SSG to Ministry of Education) и Министерству Труда (WSG to Ministry of Manpower)	SSG - продвижение и координация внедрения национального движения SkillsFuture для обеспечения обучения в течение всей жизни: <ul style="list-style-type: none"> <li>Совершенствование инфраструктуры обучения подростков, включая повышение квалификации преподавателей;</li> <li>Контроль качества обучающихся и тренинговых центров;</li> <li>Обеспечение доступа к высококачественному и соответствия обучения требуемым на рынке навыкам</li> </ul> WSG - отслеживание и своевременное реагирование на изменения на рынке труда путем продвижения развития, обеспечения компетентности, вовлеченности и возможностей трудоустройства населения на рынке труда во всех секторах экономики: <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение соответствия карьерных ожиданий работников и наличия необходимых рабочих мест на рынке труда;</li> <li>Поддержка в формировании потребностей бизнеса в необходимых навыках и трудовых ресурсах;</li> <li>Оказание помощи в создании рабочих мест и планировании потребностей в трудовых ресурсах для развития отраслей экономики.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>418 000 человек прошли 950 00 тренингов и курсов в 2016 г.</li> <li>Ваучеры на обучение по 18 000 курсов</li> <li>23 отраслевых карт</li> <li>Более 100 программ по переходу между отраслями</li> </ul>	SkillsFuture Singapore Agency Act 2016 и Workforce Singapore Agency Act

# Избранный международный опыт по НКО (2/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
ОАЭ	National Qualifications Authority (NQA) 	2010	Федеральный орган (независимый правовой статус и полная правоспособность)	---	---	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка планов и политик, а также разработка единой национальной стратегии в области квалификаций</li> <li>Разработка и поддержание стандартов и нормативов для квалификаций высшего образования, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Разработка политик и процедур для квалификаций высшего образования, общего среднего образования и ТиПО с целью получения национальной и международной аккредитации (признания)</li> <li>Разработка и поддержка систем, процессов и процедур оценки результатов обучения, которые служат основой для присвоения квалификаций</li> <li>Оценка и аккредитация организаций высшего, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Разработка политик и процедур для обеспечения доступа, перевода и продвижения людей в рамках высшего, общего среднего образования и ТиПО, внутри страны и за ее пределами</li> <li>Консультирование физических и юридических лиц для продвижения концепции обучения в течение всей жизни</li> <li>Создание и поддержание систем, процессов и процедур для обеспечения того, чтобы национальная рамка квалификаций использовалась, как своеобразная система координат всех квалификаций в стране</li> <li>Анализ и предоставление данных по квалификациям, а также представление предложений соответствующим организациям по повышению качества высшего, общего среднего образования и ТиПО</li> <li>Создание специализированных комитетов для разработки национальных профессиональных (квалификационных) стандартов для всех профессий в соответствии с НРК</li> <li>Разработка и поддержка интегрированной системы лицензирования оценщиков профессионального, технического и профессионального образования и квалификаций</li> <li>Поддержка усилий всех организаций, ответственных за оценку и регулирование качества трудовых ресурсов</li> <li>Создание и ведение национальной базы данных всех организаций образования и профессиональной подготовки в стране, включая аккредитованные (признанные) национальные квалификации и национальные профессиональные стандарты</li> <li>Проведение исследований и периодических оценок в целях повышения общей эффективности национальной системы квалификаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>172 зарегистрированных организаций обучения</li> </ul>	Федеральный закон «Создание и поддержка Национального органа квалификаций» (издан Президентом Его Высочеством шейхом Халифой бен Зайдом Аль Нахайяном) 2010 год
Турция	Vocational Qualification Authority (VQA) 	2006	Государственное учреждение (с административной и финансовой автономией и частным бюджетом)	---	Министерству труда и социальной защиты (Ministry of Labour and Social Security)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовка, разработка и обновление турецкой рамки квалификаций</li> <li>Разработка национальных профессиональных стандартов (НПО) и национальных квалификаций (НК)</li> <li>Создание и функционирование системы тестирования, оценки и сертификации</li> <li>Аккредитация поставщиков NQ (учебных заведений)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>41 сертификационных центров,</li> <li>161 национальных квалификаций</li> <li>28790 выдано сертификатов</li> </ul>	Закон No. 5544 от 21.09.2006

# Избранный международный опыт по НКО (3/3)

Страна	Название NQA	В каком году создано	Организационно-правовая форма	Кем и как финансируется	Кому подотчетна	Функции и полномочия	Статистика и пример квалификаций	Закон и дата принятия закона
Индия	National Skills Development Agency (NSDA) 	2013	Автономный правительственный орган	Министерство развития навыков и предпринимательства	Министерство развития навыков и предпринимательства	<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие всевозможных мер для достижения целей в области развития навыков,</li> <li>Координация и согласование подхода к развитию навыков между различными центральными министерствами / ведомствами, правительствами штатов, Национальной Корпорации Развития Навыков (National Skill Development Corporation) и частным сектором</li> <li>Закрепление и реализация НРК, чтобы обеспечить стандарты качества и удовлетворять конкретных потребностей сектора</li> <li>Обеспечение связи с Государственными Миссиями По Развитию Навыков (State Skill Development Missions)</li> <li>Мобилизация внебюджетных ресурсов для повышения квалификации из различных источников, таких, как международные учреждения, включая многосторонние учреждения, и частный сектор</li> <li>Оценка существующих схем развития навыков с целью оценки их эффективности и предложение корректирующих действия, чтобы сделать их более эффективными</li> <li>Создание и ведение национальной базы данных, связанной с развитием навыков, включая разработку динамичной Информационной Системы о Рынке Труда (Labour Market Information System)</li> <li>Принятие позитивных мер для пропаганды НСК</li> <li>Удовлетворение потребностей обездоленных и маргинализированных групп населения, таких, как зарегистрированные касты, зарегистрированные племена, меньшинства, женщины и лица с различными способностями</li> <li>Выполнение любых других функции, которые могут быть возложены на него правительством Индии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>301 утвержденных квалификаций к концу 2018 года</li> </ul>	Решение Кабинета Министров на встрече 09.05. 2013 (No.14/27/2012-EC)
Австралия	Australian Industry and Skills Committee (AISC) 	2015	Государственный орган	Министерство образования и профессиональной подготовки правительства Австралии	Министерство образования и профессиональной подготовки правительства Австралии	<ul style="list-style-type: none"> <li>Консультирование по вопросам осуществления национальной политики в области профессиональной подготовки</li> <li>Обеспечение качества и утверждение учебных пакетов для внедрения</li> <li>Надзор за процессом разработки и утверждения аккредитованного обучения</li> <li>Обеспечение направления по приоритетам исследований в области профессионального образования и обучения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4200 зарегистрированных провайдеров обучения</li> </ul>	Соглашение членов Совета Австралийских Правительств (Совет Промышленности и Профессиональных Навыков)
ЮАР	South African Qualification Authority 	1995	Государственный орган (независимый правовой статус и полная правоспособность)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Министерство высшего образования и обучения ЮАР</li> <li>Самостоятельные проекты и полностью самокупаемые услуги</li> </ul>	Министерство высшего образования и обучения ЮАР	<ul style="list-style-type: none"> <li>Консультирование соответствующих министров и лиц, принимающих решения по вопросам национальной системы квалификаций, контроль реализации НСК, обеспечение связи и консультирование с квалификационными центрами по вопросам, касающихся осуществления национальной системы квалификаций;</li> <li>Разработка политики и критериев для разработки и регистрации квалификаций, оценки, признания предыдущего обучения, накопление и передача кредитов, признание профессионального органа и регистрация профессионального назначения, а также разработка содержания дескрипторов уровней</li> <li>Ведение Национальной Базы Данных Учета Учащихся (NLRD), чтобы убедиться, что южно-африканские квалификации на приемлемом уровне, предоставление услуги по оценке и консультированию в отношении иностранных квалификаций, проведение исследования комиссии по вопросам, связанным с НРК</li> <li>Проведение или заказ исследования по вопросам, связанным с НРК; сотрудничество с международными партнерами, инициация и ведение четкой, скоординированной коммуникационной и пропагандистской стратегии, чтобы помочь поставщикам, учащимся и общественности в целом понять новую архитектуру НРК и последствия изменений для них.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 500 новых аккредитованных программ</li> <li>245 поставщиков образования и профессиональной подготовки</li> <li>176 квалификаций</li> </ul>	Закон о южноафриканском квалификационном органе (No. 58 1995 г.)

# Приложение 3. Примеры организационных структур НКО

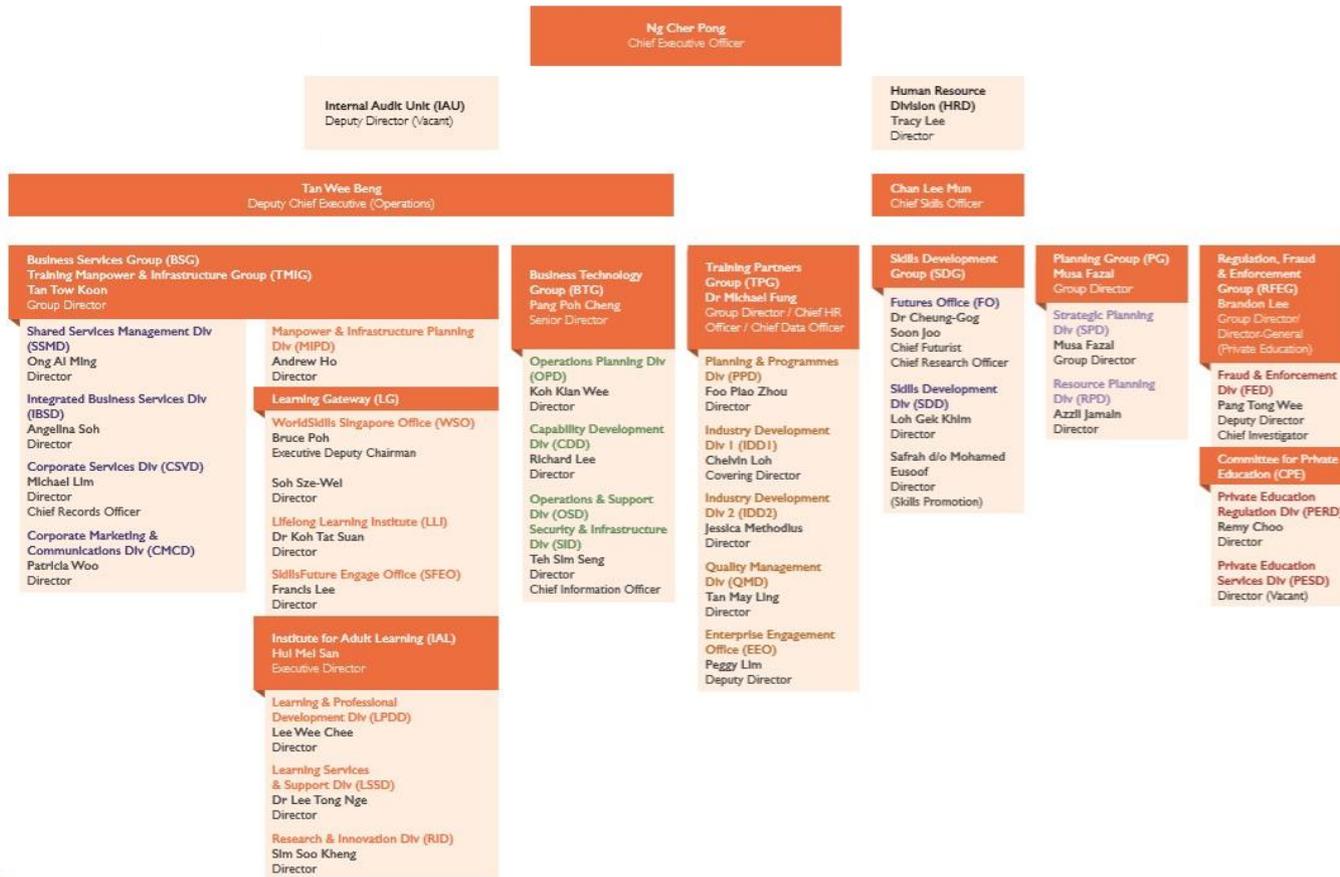


# Примеры организационных структур НКО (1/2)

## Сингапур

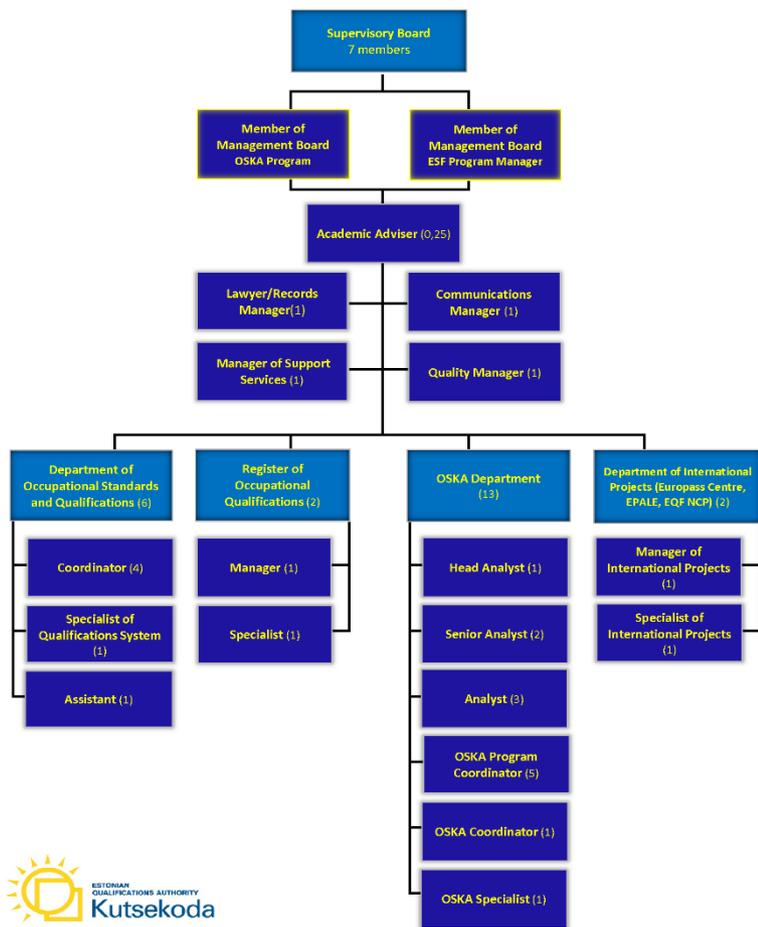
### SkillsFuture Singapore (SSG)

### Workforce Singapore (WSG)

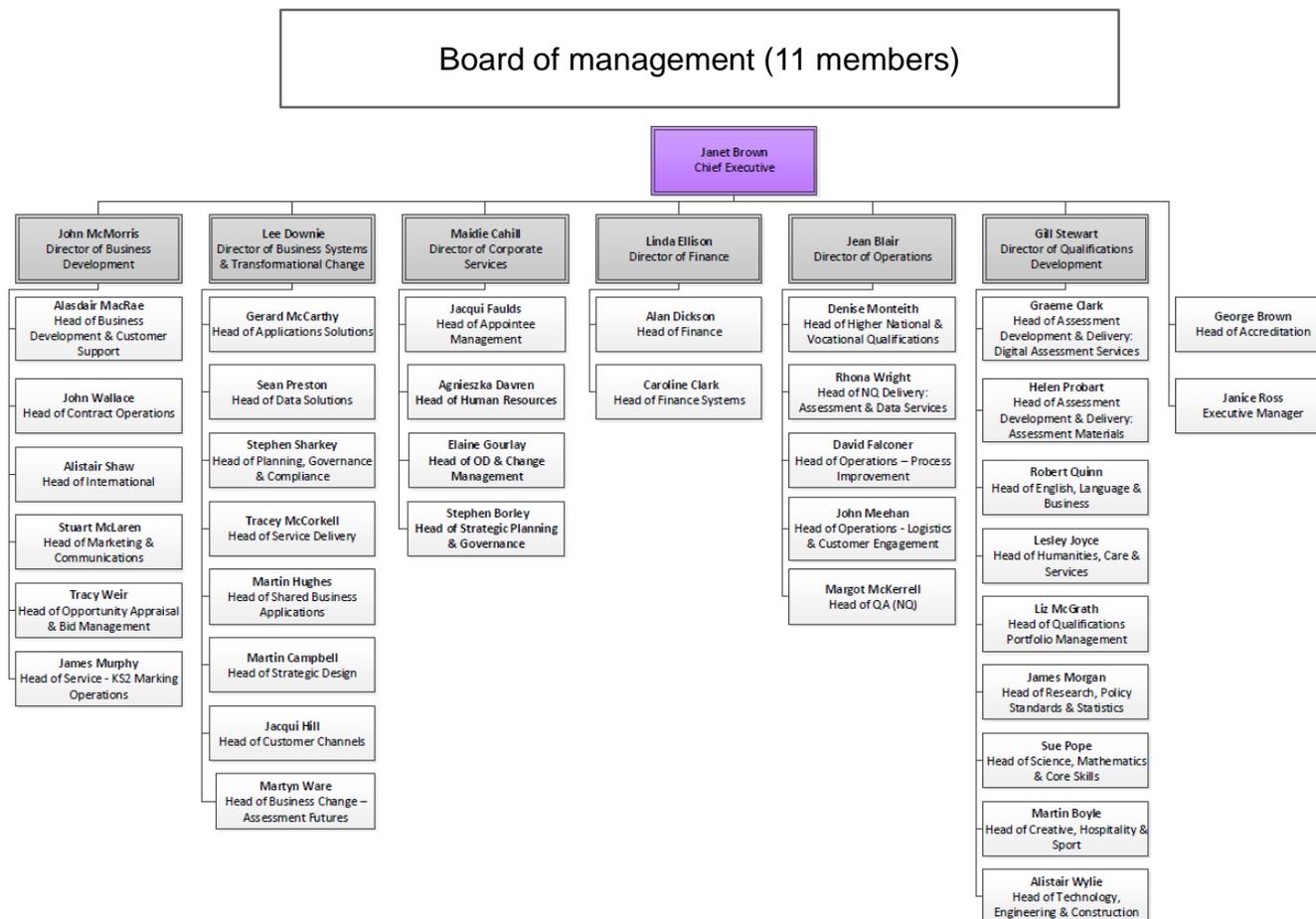


# Примеры организационных структур НКО (2/2)

## Эстония



## Шотландия



#### Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: [ey.com](http://ey.com).

© 2019 ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

[ey.com](http://ey.com)

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.