

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

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

**ОБЗОР ЛУЧШЕЙ ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ И
СУЩЕСТВУЮЩЕГО ОПЫТА
В КАЗАХСТАНЕ ПО СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ И
ПРИСВОЕНИЯ/ПОДТВЕРЖДЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
(в трех томах)
I том**

Астана – 2017

Содержание:

Сокращения	3
Введение	4
Краткое изложение обзора	7
1 Анализ международной практики	8
1.1 Лучшая зарубежная практика систем сертификации квалификаций	16
1.2 Рекомендации Европейского фонда подготовки кадров по совершенствованию национальной системы квалификации	105
1.3 Формирование квалификаций	107
2 Анализ казахстанской практики	116
2.1 Общее состояние развития системы оценки и присвоения/ подтверждения квалификации	116
2.2 Политика и механизмы обязательной и добровольной сертификации в Казахстане	117
2.3 Анализ проведения сертификации в разрезе регионов	125
2.4 Действующая нормативная правовая база.....	126
2.5 Сертификационные центры.....	128
3 Рекомендации для Казахстана по совершенствованию национальной системы квалификации и нормативных правовых актов	136
Приложения	143
Приложение 1	143
Приложение 2.....	160

Сокращения

АББРЕВИАТУРА	ОПИСАНИЕ
ASQA	Ведомство управления профессиональными навыками, Австралия
CPQ	Центр профессиональных квалификаций
CVET	Непрерывное профессиональное образование и обучение
EDUFI	Финское национальное агентство по образованию
EQAVET	Европейская гарантия качества для ПОО
EQF	Европейская рамка квалификаций
ETF	Европейский фонд подготовки кадров
NARIC	Информационный центр по национальному признанию квалификаций
Ofqual	Служба по управлению квалификационными и экзаменационными требованиями
RPL	Признание предшествующего обучения
VNFIL	Валидация неформального и информального обучения
WSQ	Рамка квалификаций навыков рабочей силы Сингапура
АТЭС	Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество
ЕКС	Европейская квалификационная структура
ЕС	Европейский Союз
МОН РК	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МТЭСЗН РК	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МЗ РК	Министерство здравоохранения Республики Казахстан
НИО	Неформальное и информальное обучение
НПА	Нормативные правовые акты
НПП РК	Национальная Палата предпринимателей РК «Атамекен»
НРК	Национальная рамка квалификаций
НСК	Национальная система квалификаций
НЦА	ТОО «Национальный центр аккредитации»
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПОО	Профессиональное образование и обучение
ПС	Профессиональный стандарт
ТиПО	Техническое и профессиональное образование
ЦПТ	Центр профессионального тестирования
ЮНЕСКО	Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

Введение

Подготовка и сертификация квалификаций являются ключевым ресурсом достижения и поддержки конкурентного преимущества в мире глобализации бизнеса. Могущество компаний основывается на знаниях, умениях, потенциале конкретных сотрудников. Постоянное стремление сократить транспортные и коммуникационные затраты, снять искусственные барьеры для движения товаров и услуг, информации и капиталов является мощной предпосылкой для интеграции рынков, технологических партнеров и даже государств.

Усиливается взаимозависимость и взаимная досягаемость между государствами, компаниями и отдельными людьми. Реализация таких целей требует от специалистов всех отраслей и уровней управления государством быть более мобильными и продвигаться в направлении большей гармонизации бизнес-практики в рамках Европейского Союза и за его пределами. Расширение международных контактов требует, чтобы общий уровень подготовки ключевых специалистов любой организации соответствовал международным требованиям.

Вступление в 2017 году Казахстана во Всемирную торговую организацию ставит ряд новых задач в части формирования современной, прозрачной и соответствующей основным международным подходам национальной системы квалификаций. Казахстан нацелен на диверсификацию своей экономики и отказ от зависимости от сырья, а к 2030 году республика должна войти в 30 наиболее развитых стран мира.

В Казахстане в последние годы произошли кардинальные перемены. Во-первых, на рынок труда оказывают существенное влияние высокие темпы экономического роста. Происходят значительные изменения в структуре рынка труда, а также естественное увеличение спроса на квалифицированных работников. Во-вторых, экономика начала развиваться на индустриально-инновационной основе. В-третьих, наряду с влиянием глобализации экономик происходит либерализация внутреннего рынка. По мнению экспертов, на сегодня сильными сторонами экономики страны являются гибкость и открытость, стабильность и рост.

Однако при этом сохраняются профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения труда, отсутствие работы для части населения, низкая производительность труда в ряде ключевых отраслей экономики, недостаточное качество трудового потенциала, большое число работников, не имеющих квалификации.

Для формирования и внедрения в относительно короткие сроки национальной системы квалификаций должен быть соблюден целый ряд условий. Важнейшим условием является создание эффективного механизма координации действий основных участников этого процесса. Прежде всего, речь идет об объединении усилий государственных органов, объединений работодателей и профессионального сообщества.

Национальная система квалификации связывает в единое целое существующие квалификации различного уровня и типа. Она способствует развитию как вертикальной, так и горизонтальной профессиональной мобильности граждан за счет официального признания квалификаций. Этот механизм позволяет гражданам обучаться в удобное для них время в течение всей жизни.

Основой для развития национальной системы квалификаций является система планирования компетенций, квалификаций и карьерного ориентирования. Создание такой системы позволит расставить необходимые приоритеты для системы образования, системы дополнительного обучения и миграционной политики.

Национальная система квалификации и основанные на ней двусторонние и многосторонние соглашения о признании квалификаций, а также формальные инструменты защиты национальных рынков труда, становятся широко распространенным явлением в международной практике. Более 100 стран в той или иной степени вовлечены в процесс реформирования своих систем квалификаций на основе профессиональных стандартов. Многие страны изучают возможности использования этого инструмента управления качеством трудовых ресурсов, некоторые из них на стадии реализации реформ.

Создание системы профессиональных стандартов позволит сформулировать актуальные требования работодателей к системе образования, самостоятельному развитию работников и системе допуска мигрантов на национальный рынок труда.

Система сертификации квалификаций создаст стимулы для повышения качества профессионального образования, дополнительного обучения и самостоятельного развития работников.

Процесс оценки и сертификации квалификаций можно рассматривать как мониторинг повышения квалификации трудовых ресурсов.

Сертификация квалификаций как инструмент непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов позволяет получить более квалифицированные трудовые ресурсы: постоянно повышать их компетенции, обеспечивать высокую мотивацию и эффективность труда, повышать прибыльность и конкурентоспособность предприятия.

Формирование системы оценки и сертификации квалификаций обусловлено формированием общества, основанного на знаниях, в котором обеспечивается непрерывное обучение в течение всей трудовой жизни.

В настоящее время большинство передовых стран в мировом сообществе переориентировали стратегии развития стран от промышленного развития на создание экономики, основанной на компетенциях и знаниях, что определяет смену приоритетов и соответствующее изменение характера деятельности труда человека. Использование данного подхода предопределяет приоритетность роли знаний и обучения и важность принципа обучения в течение всей жизни.

Так, в странах Европейского Союза широко используется термин «непрерывное обучение», т.е. общее образование, профессиональное образование и подготовка кадров, неофициальное и неформальное обучение в течение всей жизни, которое приводит к повышению уровня знаний, навыков и компетенций. Особое значение придается неформальному и информальному обучению, реформированию областисертификацииполученных знаний и компетенций. Создание новой системы квалификации определило ряд действий по «встраиванию» ранее полученных квалификаций (дипломов и свидетельств), по признанию приобретенных знаний и компетенций в новую систему, с тем, чтобы граждане, получившие квалификации ранее и компетенции позднее, могли подтвердить их в рамках новой системы согласно принятым в ней уровням. Для этого проведены (в ряде стран проводятся) мероприятия по реформированию законодательной базы, определению контролирующего органа и участников системы, по разработке механизмов сертификации квалификаций, сопоставления свидетельств, которые ранее требовались для присуждения конкретных дипломов/сертификатов определенной квалификации, с новыми требованиями.

Наиболее полную картину о состоянии трудовых ресурсов дает применение инструмента оценки и сертификации квалификации специалистов. В процессе оценки и сертификации квалификаций определяются такие качества, как профессиональный и квалификационный уровень специалиста, его способность выполнять сложные работы.

Результаты оценки и сертификации квалификаций используются для принятия организационных решений в отношении конкретных специалистов. Сертификация квалификаций представляет собой документально оформленный результат оценки трудовых ресурсов на рынке труда.

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан осуществляет реализацию проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» с целью обеспечения экономики и работодателей квалифицированными специалистами, которые обладают конкурентными навыками.

Квалификации должны присваиваться независимыми центрами сертификации, в том числе самостоятельно освоившим профессии. Должны доминировать продуктивные, активные методы обучения, предлагающие самостоятельную деятельность проблемно-практического характера. Создание Национальной системы квалификаций – ключевая мера, нацеленная на развитие человеческого капитала Казахстана.

В обзоре представлены материалы по созданию системы независимой оценки квалификации, примеры сертификации персонала, практики создания сертификации в стране и за рубежом.

Краткое изложение обзора

Данная работа проведена в рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» по Контракту № KZSJ-1.3/CS-01-QCBS «Консультационные услуги по пилотному внедрению центров тестирования навыков, профессиональной сертификации и разработке инструментов оценки для признания неформального и информального обучения» (далее – Контракт). В соответствии с техническим заданием к Контракту, в этом обзоре рассмотрены лучшая зарубежная практика и существующий опыт в Казахстане по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации, включая:

- существующую нормативную правовую базу, регулирующую оценку профессиональных навыков, квалификации и систему сертификации;
- политику и механизмы добровольной и обязательной сертификации в различных отраслях на рынке труда стран Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР);
- систему оценки и признания (валидации) квалификаций, полученных при неформальном и информальном обучении (далее – НИО);
- анализ практики определения перечня регулируемых и нерегулируемых профессий (квалификаций);
- признание различных видов сертификации профессиональным сообществом, работодателями, работниками, выпускниками;
- практику международного признания квалификаций;
- модели сертификационных центров.

1 Анализ международной практики

Ключевыми в данном обзоре являются термины «квалификация», «сертификация», «формальное образование», «неформальное образование», «информальное образование», «признание», «валидация».

В некоторых странах термин «квалификация» приближен к термину «компетенция». Согласно Европейской рамке квалификаций (далее – EQF), квалификация является «формальным результатом процесса оценки и валидации, который получается, когда компетентный орган определяет, что человек достиг результатов обучения в соответствии со стандартами».

Для многих стран такая трактовка остается более концептуальной, чем реальной. Новое понимание квалификаций распространяется на политические документы и законы, но пока не распространено среди заинтересованных сторон, не говоря уже о широкой общественности. Вместе с тем, современная квалификация значительно отличается от ее традиционных аналогов (таблица 1).

Таблица 1. Современные и традиционные квалификации¹

Современные квалификации	Традиционные квалификации
Ориентирован на начальное обучение	Поддержка непрерывного обучения
Определяется правительством	Определяется заинтересованными сторонами
На основе учебного плана	На основе результатов обучения
Обучение в установленном контексте	Альтернативные пути
Используется для первой работы	Используется для разных целей, включая работу, изменение рабочих мест, дальнейшее обучение и изменение карьеры
Ориентирован на молодых учеников	Для всех типов учащихся
В основном вертикальная прогрессия	Горизонтальная и вертикальная прогрессия и мобильность
Наблюдаются одним органом, преимущественно во главе с министерствами образования	Привлечение различных учреждений и заинтересованных сторон
Признаны только полные квалификации	Частичное признание является ключевым принципом, в том числе для облегчения проверки неформального и информального

¹ETF. (2017) Усовершенствование квалификаций: на пути систематизаций Европейского союза [онлайн]. Режим доступа: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/\\$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf)

	обучения
--	----------

Подход к результатам обучения в современной квалификации предполагает сопоставимость результатов при различных путях достижения этих результатов. В связи с этим, больше внимания следует уделять оценке и обеспечению качества, чтобы проверить, что предполагаемые результаты обучения были фактически достигнуты. Предоставление квалификаций означает отказ от традиционного подхода, при котором показатели обучающихся сравниваются друг с другом с целью тестирования конкретных результатов обучения в национальных стандартах и применение принципов обучения в течение всей жизни.

Основными принципами системы непрерывного образования в течение всей жизни, сформулированными Международной комиссией ЮНЕСКО по образованию и выражающими суть данного процесса, являются: «научиться познавать»; «научиться реализовывать»; «научиться жить вместе»; «научиться жить». В связи с этим очевиден вывод о необходимости изменения существовавшей до настоящего времени концепции образовательной политики, что приводит к развитию сферы образования взрослых, включающей новые образовательные программы, новые подходы к организации образовательного процесса, новые формы проведения обучающих классов и другие соответствующие изменения.

Наряду с этим, происходит признание различных, в том числе и не существовавших ранее видов образования. ЮНЕСКО вводит специальную терминологию, отражающую различные степени организованности образовательных услуг: формальное, неформальное и информальное образование.

По данным ЮНЕСКО в наиболее успешных странах дополнительным (неформальным и информальным) образованием охвачено 30-40 % населения в возрасте 25-64 года. По приведенным данным можно заключить, что в западных странах модели развития и официального признания результатов НПО являются развивающейся практикой.

Формальное образование – процесс получения знаний проходит в хорошо организованном и иерархически упорядоченном контексте, завершающийся выдачей бланка государственного образца – диплома о начальном/среднем профессиональном или высшем образовании или аттестата об окончании школы. Данный процесс имеет установленную по разным программам длительность, основанную на государственной учебной программе и государственных стандартах образования, который организован преимущественно формальными, зарегистрированными организациями.

Неформальное образование – процесс получения новых знаний зачастую протекает вне специализированного образовательного пространства, при этом существуют конкретные цели, методы и методики, а главное, результат обучения. Может проводиться образовательными или

общественными организациями, различными клубами и кружками, секциями, при обучении с преподавателем или тренером индивидуально, и представляет собой разнообразные тренинги, курсы, семинары, круглые столы, которые сопровождаются выдачей документа, подтверждающего дополнительное повышение квалификации – сертификат участника, диплом повышения квалификации, свидетельство.

Информальное образование – индивидуальная деятельность человека, направленная на познавательный процесс, который сопровождает его повседневную жизнь, при котором не всегда существует конкретный результат. Оно носит спонтанный характер, реализуется путем активизации людей в культурно-образовательной среде, а именно общение между собой, чтение, посещение театров, музеев и различных культурных учреждений, путешествия, просмотр СМИ и т.д., где взрослый превращает все средства образовательных потенциалов общества в инструменты своего самосовершенствования, результат ежедневной работы, семейной и досуговой жизни, который не имеет четкой структуры².

В некоторых странах весь сектор обучения взрослых подпадает под неформальное обучение; в других, большинство обучения взрослых является формальным.

Наиболее обширным исследованием вопроса является Европейская инвентаризация по проверке НИО³, которая регулярно обновляет обзор практик и мер по валидации в Европе и работает вместе с Европейскими руководящими принципами⁴ в качестве инструмента поддержки стран в разработке и внедрении механизмов валидации. Она также содержит четыре тематических доклада⁵, касающихся ключевых вопросов при разработке и осуществлении инициатив по валидации. Синтез основывается главным образом на анализе ситуации: в целом по стране; Общее образование (GE); Начальное профессиональное образование и обучение (IVET); Непрерывное профессиональное образование и обучение (CVET); Образование взрослых (AE); Высшее образование (HE); Рынок труда и другие секторы.

Валидация означает процесс подтверждения уполномоченным органом того, что лицо продемонстрировало результаты обучения, измеренные в соответствии с соответствующим стандартом, и состоит из следующих четырех отдельных этапов:

1. Идентификация посредством диалога конкретного опыта человека;
2. Документация, позволяющая сделать видимыми индивидуальные переживания;

²Гаврилова И. В., Запруднова Л. А. Формальная, неформальная и информальная модели образования // «Молодой ученый» - 2016. - №10, с. 1197-1200 [онлайн]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/114/29876>

³ Европейская инвентаризация по проверке неформального и неформального обучения-обновление 2016 года [онлайн]. Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4153>

⁴Европейские руководящие принципы для проверки неформального и неформального обучения[онлайн]. Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

⁵Европейская инвентаризация по валидации: обновление 2016 года[онлайн]. Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#Thematic>

3. Формальная оценка этого опыта;

4. Сертификация результатов оценки, которая может привести к частичной или полной квалификации.

Признание предшествующего обучения (Recognition of Prior Learning, RPL) означает проверку результатов обучения, будь то от формального образования или НИО, приобретенного до запроса валидации.

Ключевые результаты:

– планы по валидации составляются или действуют во всех 36 европейских странах;

– роли различных заинтересованных сторон отражают специфику различных секторов;

– в большинстве стран есть несколько источников финансирования проверки процесса НИО;

– валидация в основном используется для присуждения частей квалификаций, кредитов, получения льгот и доступа к образовательным услугам;

– большинство стран используют те же стандарты для валидации, что и для формального образования;

– необходим прогресс для охвата обездоленных групп;

– большинство механизмов проверки используют комбинацию методов;

– страны создают конкретные механизмы обеспечения качества для валидации;

– профессионализм персонала, участвующего в проверке, по-прежнему ограничен;

– государства-члены постепенно повышают эффективность НИО в своих политических программах.

Внедрение системы признания НИО обеспечивает продвижение обучения в течение жизни, создание обучения, более эффективного и соответствующего потребностям экономики, рынка труда, позволяет сократить затраты на процессы обучения и квалификации, а также мотивировать индивидуальных учащихся, кто начинает обучаться с уровня, соответствующего реальным навыкам, знаниям и умениям.

Большинство стран реформируют свои системы получения квалификации, в которых системы признания НИО являются важным компонентом. Главной задачей большинства реформ является создание понятных и гибких систем. Другой задачей является создание перехода из одной части формального образования и подготовки в другую настолько прямо, насколько это возможно.

Процедуры признания в Европе и во всем мире отличаются в связи с различными политическими, экономическими, правовыми условиями и разными национальными и региональными стратегиями⁶.

⁶ UNESCO, 2013; Европейская комиссия /CEDEFOP/ICFI, 2014

Тем не менее, в процессе разработки процедур признания очевидны общие черты: Европейский центр развития профессионального обучения (CEDEFOP) провел мониторинг разработки процедур признания НПО в Европе за 15-летний период. CEDEFOP (2009) разработаны руководящие принципы и рекомендации для процесса признания, основанные на активном обмене опытом 22 стран Европы.

Данное европейское руководство полезно для определения структуры признания. Оно обуславливает равнодоступность всех к процессу легализации (признания). Кроме того, необходимо иметь в виду, что в процессе признания должны учитываться и соблюдаться конфиденциальность и права каждого человека, а любая информация, полученная для процедуры признания, не должна быть использована в иных целях без согласия человека. Согласно руководству, учебные заведения и процедуры должны быть прозрачными, а для успешной реализации процедуры признания необходим индивидуальный подход. Определены три основных этапа процедуры признания⁷: 1) ориентирование кандидата; 2) оценивание кандидата; 3) контроль процесса.

1) Первый этап направлен на ориентацию индивидуума, включая методы производства и распределения знаний, взаимодействие кандидата с консультантами, советниками и др. CEDEFOP заявляет: «Ориентирование не является завершённым процессом, но оно достигает нужного уровня тогда, когда деятельность сосредоточена на оценке реальных знаний человека».

2) На втором этапе происходит оценивание знаний кандидата, включая все аспекты процесса оценивания от требований и стандартов до определения уровня обучения, поиска доказательств для организации оценки. Особое значение на этом этапе придается мониторингу влияния результатов признания на кандидата.

3) Третий этап направлен на определение качества процесса признания, принимая во внимание процесс ориентации (этап 1) и оценивания (этап 2), а также их эффективность и результативность, включая внешний и независимый анализ этих двух этапов, не затрагивая обучение кандидата.

Что касается процедур признания в европейском контексте, Совет Европы с 2012 года продвигает в своих рекомендациях по признанию НПО более дифференцированную четырехфазную модель, не учитывая этап информирования. Ниже приведены следующие 4 этапа:

- определение результатов обучения, полученного посредством НПО;
- документальное подтверждение результатов обучения, полученного посредством НПО;
- оценка результатов обучения, полученного посредством НПО;
- сертификация результатов обучения, полученного посредством НПО в форме: квалификации, кредитов, ведущих к получению квалификации или иной соответствующей форме⁸.

⁷ CEDEFOP, 2009

⁸ Совет Европы, 2012

Кроме образовательных и профессиональных стандартов, которые должны учитываться в процессе признания, также необходимо принимать во внимание процессные стандарты. Они включают следующее⁹:

– стандарты анализа и оценки (критерии определения типов квалификаций, квалификационные учебные планы, экспертные квалификации);

– стандарты признания (методологические правила, порядок деятельности комиссии, доступность информации, руководство и консультирование);

– стандарты сертифицирования (критерии для выдачи сертификата, правовые аспекты деятельности членов экспертной комиссии, практика регламентирования).

Эти стандарты должны быть согласованы с соответствующими работодателями, быть прозрачными, регулярно проверяться и обновляться. Таким образом, данные стандарты являются основой качества методологии признания.

Согласно указаниям CEDEFOP, рекомендациям совета по валидации и соответствующих практических направлений, пять фаз могут быть представлены как методология выявления и признания информально и неформально возникших компетенций¹⁰. Ядро из четырех фаз завершается на предыдущем этапе Информационной фазы, включая консультирование и наставничество¹¹.

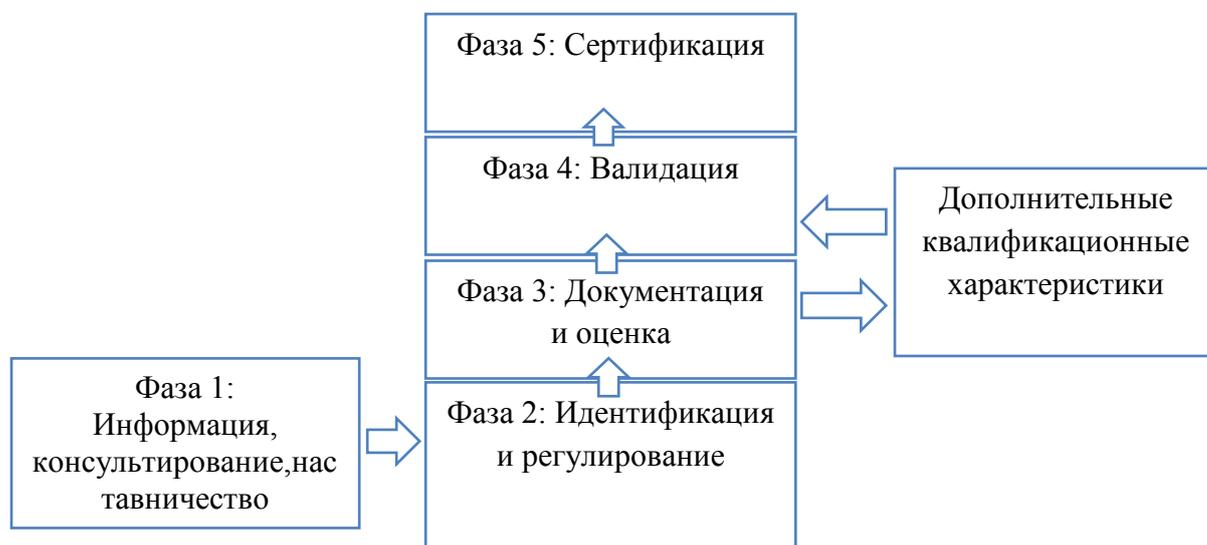


Рисунок 1. Фазы валидации

Фаза 1: Информация, консультирование и наставничество

Целью этого этапа является обеспечение заинтересованных лиц информацией о возможности использования их профессиональных

⁹ CEDEFOP, 2009

¹⁰ CEDEFOP, 2009; BBT, 2010; European Council 2012

¹¹ European Council, 2012

компетенций и результатов обучения для их валидации. Кроме того, они получают необходимую информацию о ходе процедуры и пользу от консультирования всего процесса. Информация должна представляться в ходе всего процесса валидации – о сроках, затратах, формах и представлении доказательств результатов обучения, качества и стандартов, оценке, доступной поддержке и последнее, но не менее важное – процедуре апелляции. Очень важным для этого этапа является вопрос о том, как «рынок» процедуры валидации охватывает возможных потребителей.

Фаза 2: Идентификация и регулирование

Идентификация и регулирование с самого начала процесса валидации НИО. На этом этапе компетенции и знания человека регистрируются и выходят на видимый уровень¹². Кандидаты выявляют и анализируют свои индивидуальные и профессиональные компетенции и их образовательную часть. Все это документируется в портфолио, которое включает данные, факты и доказательства, относящиеся к определенному профилю квалификационных характеристик. Сюда относится формальное обучение, НИО.

Фаза 3: Документация и оценка

Документирование – это конечно часть всего процесса валидации. Тем не менее, структурированное документирование – это выходящая фаза из идентификации и регулирования, и основа для фазы оценки. Эксперты оценивают представленные документы, такие как портфолио, например, проводят собеседование с кандидатом, и в конце дают оценку. С одной стороны, они проверяют являются ли представленные доказательства актуальными, надежными и значимыми, с другой стороны, они определяют масштаб и уровень профессиональных компетенций согласно требованиям к профессии для освоения программы. Оценка делается с глобальной точки зрения и подходит для взрослых.

Фаза 4: Признание

Учреждение, ответственное за проверку, решает, основываясь на оценке экспертов, какие профессиональные знания присутствуют и какие требования выполнены, и затем дает свидетельство о полученных знаниях. Кроме того, учреждение решает, какие дополнительные действия в области образования должны быть выполнены кандидатом, чтобы получить желаемую степень или свидетельство.

Фаза 5: Сертификация

Выдача свидетельств происходит согласно требованиям и стандартам профессии или получаемой степени. Палаты или другое учреждение сертификации издает отчет или удостоверяют требования профессии или программу на получение степени.

Методы признания

Развитие моделей пяти фаз должно также быть заполнено соответствующими методами, используемыми для процесса признания.

¹²CEDEFOP, 2009, стр. 18

Важно, что используемые методы помогают достигнуть «большей законности, надежности, справедливости и пригодности ради результатов¹³». Несколько методов были уже использованы в рамках процедуры признания. Здесь они должны быть кратко характеризованы и оценены относительно фаз (2) идентификация и регулирование и (3) документация и оценка.

От существующих европейских практик в процедурах идентификации в признании, документации и проверке НИО, могут быть взяты восемь методов оценки¹⁴:

1. Обсуждение

В обсуждении кандидаты могут показать свою способность представить продуманный аргумент и продемонстрировать глубину соответствующего знания предмета. В обсуждении они могут также продемонстрировать свою коммуникацию и социальные навыки.

2. Декларативные методы

В письменных испытаниях кандидаты делают заявление на основе фактических данных их знаний против заданных разработанных критериев, чтобы помочь им быть оцененными. Главное здесь это способность использовать критическое мышление. Декларативные методы используются вместе с другими методами, чтобы выстроить более независимую оценку.

3. Собеседование

Интервью могут быть применены в областях, где суждение и ценности важны. Они часто сопровождаются другими методами для более полной оценки кандидата, оставляя место комментариям и разъяснениям.

4. Наблюдение

Поведение кандидата наблюдается и оценивается третьим лицом в особом урегулировании, например, в его или ее профессиональной практике. Критерии Оценки установлены заранее.

5. Метод Портфолио

Портфолио – организованная и структурированная коллекция материалов, которая представляет и проверяет навыки и знание, приобретенные через опыт. Коллекция доказательств, обеспеченная кандидатом. В портфолио могут быть включены документы, такие как резюме, служебные аттестации, ссылки, фотографии, рисунки. В цифровом портфолио – аудио, может быть объединено графическое и видео представление информации. Составление портфолио нуждается в консультировании и посредничестве наставника.

6. Презентация

С помощью презентации кандидаты показывают свою способность структурировать и уменьшить сложную информацию и выступить перед экспертами. Здесь также важны коммуникативные и социальные навыки.

7. Моделирование и свидетельства с места работы

¹³CEDEFOP, 2009, стр. 60

¹⁴CEDEFOP, 2009, стр. 60-63

В центре этого метода выступление кандидата в структурированной ситуации, смоделированной на реальной жизни, например, как ролевая игра. Метод позволяет тестирование комплекса взаимодействующих наборов навыков. Требуются ясные критерии оценки.

8. Тесты и экзамены

Кандидат отвечает на заданные вопросы устно или в письменной форме. Тест обеспечивает прямую оценку специальных знаний и навыков. Преимущество тестов состоит в том, что их легче подготовить, и они часто понимаются как более объективные. Недостаток – это то, что содержание, которое может быть проверено, ограничено.

Европейский опыт свидетельствует о том, что методики получают различное распространение в части двух ключевых составляющих процесса признания: (фаза 2) идентификация и регулирование и (фаза 3) документация и оценка. Далее анализируется, как тот или метод удовлетворяет потребностям идентификации, документирования или оценке специального типа знаний, навыка или компетенции¹⁵.

Рассматривая процедуру признания НИО в целом, необходимо сказать, что чаще всего используют метод портфолио, на втором месте интервью, далее – тесты и экзамены.

Принимая во внимание компонент «идентификация и регулирование» в интервью касательно НИО, на первое место по частотности выходит метод портфолио и декларативный метод. Что касается «документации и оценки», то метод портфолио здесь уместнее всего, на втором месте декларативные методы, а также деловые симуляции и свидетельства с места работы. Для оценки чаще всего используются методы тестирования и экзаменов, за ними следуют деловые симуляции и свидетельства с места работы, наблюдения и интервью.

Детальное описание систем сертификации квалификаций (в том числе вопросов признания НИО) в ряде стран ОЭСР и АТЭС рассматриваются далее в обзоре зарубежной практики.

1.1 Лучшая зарубежная практика систем сертификации квалификаций

Обзор систем сертификации квалификаций представлен на примереряда стран ОЭСР (Австралия, Великобритания, Ирландия, Норвегия, Турция, Финляндия, Республика Корея) и АТЭС (Китайская Народная Республика, Республика Сингапур, Российская Федерация). В обзоре представлены краткое описание системы квалификаций, наименование нормативных правовых актов (далее – НПА) о системе сертификации, наименование регулирующего органа системы сертификации, участники процесса системы сертификации, требования к организациям, занимающимся присвоением квалификаций, процедуры проведения оценки и сертификации

¹⁵ Европейская комиссия/Европейский центр развития дополнительного образования, 2014

(в том числе добровольной и обязательной сертификации) с указанием документов, выдаваемых при присуждении квалификаций, уровни квалификаций, методы оценивания умений и навыков, система оценки и признания квалификаций, полученных при НИО, анализ практики определения перечня регулируемых и нерегулируемых профессий (квалификаций).

Анализ Австралии

Краткое описание системы квалификаций

В Австралии национальная рамка является основой всей национальной системы квалификаций и позволяет обеспечивать гарантии качества образования и квалификаций со стороны государства; проводить систематический мониторинг потребностей рынка труда, управлять рынком квалификаций на основе независимости и объективности.

Начиная с 1990-х гг. в Австралии было инициировано и реализовано несколько стратегических планов (программ) развития профессионального образования: «К квалифицированной Австралии (Towards a skilled Australia)» (1994-1998 гг.); «Мост в будущее (Bridge to the Future)» (1998-2003 гг.). С 2004 до 2010 г. шла работа над практической реализацией третьего плана – «Формируем будущее (Shaping our Future)». Итогом вышеописанных действий стала созданная Рамка национальной профессиональной подготовки (National Training Framework), основу которой составили три ключевых элемента: австралийская рамка квалификаций (Australian Qualifications Framework, AQF), австралийская рамка качества обучения (Australian Quality Training Framework, AQTF) и профессиональные стандарты (Training Packages).

AQF рассматривается как инструмент национальной политики в области регулируемых квалификаций в системе образования Австралии. Она включает квалификации от каждого сектора образования и обучения в единую национальную систему квалификаций. AQF была впервые представлена в 1995 году для поддержки национальной системы квалификаций в Австралии, охватывающей высшее образование, профессиональное образование и обучение и школы и принята в 2011 году¹⁶. Управление AQF осуществляется через Департамент образования и обучения Правительства Австралии в консультации со штатами и территориями. Департамент образования и обучения контролирует и поддерживает AQF, поддерживает его пользователей и продвигает AQF и его роль в образовательной системе Австралии. Консультативные органы экспертов созываются по мере необходимости для консультирования министров по любым вопросам политики AQF, которые возникают.

AQTF – это национальный набор стандартов, который обеспечивает на национальном уровне высококачественные услуги по обучению и оценке для клиентов системы профессионального обучения и обучения Австралии.

¹⁶Режим доступа: <https://www.aqf.edu.au/>

Профессиональные стандарты –набор национально одобренных стандартов и квалификаций, позволяющих определить и аттестовать квалификацию работника. Они описывают профессиональные навыки и знания, необходимые для эффективной работы, но при этом они не регламентируют сам процесс и содержание (учебный план, программа) обучения.

Австралийский орган по качеству квалификации (The Australian Skills Quality Authority, ASQA) – это правительственный национальный регулятор для сектора профессионального образования и обучения(далее – ПОО), который стремится обеспечить, чтобы качество сектора поддерживалось эффективным регулированием поставщиков и аккредитованных курсов. Ведомство использует подход к регулированию, основанный на оценке риска, который согласуется с Руководством правительства Австралии по регулированию и Структурными рамками риска ASQA. Основным риском для ASQA в разрезе управления является зарегистрированная учебная организация, подтверждающая, что у человека есть компетенции, которые не отражают его/ее навыки, знания и отношения. Потенциальный ущерб распространяется не только на человека, но и работодателей и на более широкое сообщество.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Руководство Австралийского правительства по регулированию, Структурные рамки риска ASQA, Политика выдачи квалификаций AQF, Политика добавления или исключения типа квалификации AQF, Политика регистрации квалификаций AQF, Политика в отношении квалификаций AQF
Наименование регулирующего органа системы сертификации	Департамент образования и обучения Правительства Австралии
Участники процесса системы сертификации	<p>1. Организации, предоставляющие образовательные услуги, проводящие аккредитацию этих услуг и программ, разработчики программ, описаний квалификаций могут представлять как государственный, так и частный сектор, обязательно требование независимости и объективности оценочных и сертификационных процедур, обязательно соблюдение культуры подхода результатов обучения.</p> <p>2. Кроме этого, предусмотрена обязательность обновления квалификаций, если хотя бы раз в пять лет зарегистрировавшая квалификацию организация не предоставит по определенным правилам составленное ее новое описание, квалификация считается устаревшей и удаляется из реестра квалификаций.</p>

	<p>3. Таким образом, представляются единые рамочные требования, касающиеся всех возможных участников процесса развития системы сертификации квалификаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – результаты обучения каждого уровня и типа квалификаций; – спецификация для аккредитационных процедур; – требования к разработке квалификаций и ее обновлению; – требования к регистру организаций, уполномоченных проводить аккредитацию; – требования к регистру организаций, уполномоченных разрабатывать квалификации; – требования относительно повышения квалификации или ее смены. <p>4. Для регистрации новой квалификации необходимо представить описание требований к результатам обучения, условиям реализации этого обучения, периодичности обновления описания квалификации (не реже 1 раза в 5 лет).</p> <p>5. Такая система позволяет обеспечить гарантии качества со стороны государства, систематический мониторинг потребностей рынка труда, управлением рынком квалификаций на основе принципов независимости и объективности. При этом сферы труда и образования практически едины в данных процессах.</p>
<p>Требования к организациям, занимающимся присвоением квалификаций</p>	<p>1. Организации, присваивающие квалификации регулярно проверяются со стороны органов управления. В Австралии они проверяются ASQA.</p> <p>2. Организация, которая разрабатывает и присваивает квалификации, должна быть аккредитована (аккредитация дается не навсегда, ее нужно подтверждать) в национальных органах, отвечающих за квалификационные системы и качество квалификаций.</p> <p>3. У организации должен быть пакет собственных (самостоятельно разработанных) или заимствованных (приобретенных) инструментов оценивания по тем квалификациям, по которым она аккредитована.</p> <p>4. Должны быть обязательно разработаны процедуры идентификации кандидата в процессе оценивания квалификации.</p> <p>5. Необходимо наличие системы отбора центров оценки и контроля за их действиями, соответствующих регламентов и договоров.</p> <p>6. Также необходима методика, с помощью которой</p>

	<p>будет получаться интегральная оценка после прохождения кандидатом нескольких тестов и выполнения нескольких заданий.</p> <p>7. Каждые три года 25 процентов (четверть) инструментов тестирования должны заменяться на новые на основе анализа новых технологий, изменений в квалификациях и рекомендаций центров оценки.</p> <p>8. Каждый оценщик должен обладать соответствующей профессиональной квалификацией и иметь сертификат, дающий право оценивать других. Чтобы стать оценщиком, необходимо сдать экзамен. У центра оценки должно быть достаточное количество оценщиков по каждой квалификации.</p> <p>9. Центр оценки также должен обладать необходимыми ресурсами для оценивания – оборудованием, технологиями, материалами, средствами измерения. Должны присутствовать все технологии, упомянутые в профессиональном стандарте: например, если там указано, что сварщик должен варить алюминий и титан, то эти технологии обязательно должны быть представлены.</p> <p>10. Помимо этого, центр оценки должен получить от организации, присваивающей квалификацию, готовые инструменты оценивания. В них подробно расписано, как должно проходить тестирование, что и по каким критериям нужно оценивать. При оценке квалификации учитывается самооценка кандидата по ряду параметров и его опыт по применению технологий на практике (справки от работодателей, проекты, разработанные кандидатом, и так далее).</p> <p>11. Одна из важных обязанностей центра оценки – регулярный анализ инструментов тестирования и внесение предложений по их обновлению.</p>
<p>Оценка и сертификация</p>	<p>1. Оценка – это процесс сбора информации, на основании которой можно будет решить, что кандидат компетентен, то есть в состоянии выполнять набор функций, соответствующих профессиональным/квалификационным требованиям.</p> <p>2. Система AQF позволяет легко переходить с одного уровня обучения на следующий и из одного учебного заведения в другое, что обеспечивает гибкие возможности выбора профессии. Все квалификации AQF помогают подготовиться как к дальнейшему обучению, так и к практической работе.</p>

3. Если человек обучается по программе, соответствующей квалификации AQF, то он может быть уверен, что его учебное заведение имеет правительственную национальную аккредитацию, а степень (или другая квалификация AQF) будет подлинной. Она является гарантом того, что большинство реформ в области профессионального образования будут полностью отражены в новых сертификатах и дипломах. Она также гарантирует, что присвоенные профессиональные квалификации будут пользоваться признанием по всей Австралии.

4. Все программы по профессиональному обучению готовят студентов для работы, независимо от того, будет ли это первым рабочим опытом, или одной из ступеней в их карьере. На курсах студенты приобретают опыт работать в коллективе, умение думать и анализировать, технические навыки и способность использовать эти знания в различных ситуациях.

5. Тип и продолжительность учебного курса для каждого определенного уровня квалификации в настоящее время не устанавливается, и студент может получить кредиты за уже пройденные курсы предыдущего образования или за имеющийся опыт работы. Это называется подтверждением предыдущего образования.

6. Учебные программы в секторе профессионального образования известны тем, что они базируются на знаниях и опыте, полученных в той или иной практической области. Так как квалификации определяются нуждами промышленности, то работодатели могут быть абсолютно уверены в знаниях и опыте человека, независимо от того, где он учился.

7. В рамках сектора профессионального образования существует 6 квалификаций:

Программа на получение 1-го Сертификата готовит человека к выполнению сравнительно небольшого круга несложных и рутинных обязанностей.

Программа 2-го Сертификата предполагает выполнение в основном рутинной работы, но может предполагать и более сложную деятельность.

Программа 3-го Сертификата учит студента переносить знания и навыки в новую окружающую обстановку, работать в новых условиях.

Учебный курс 4-го Сертификата готовит слушателя оценивать и анализировать ситуацию и выполнять

	<p>функции руководителя.</p> <p>8. Диплом предполагает умение планировать и применять новые подходы в работе, решать производственные и управленческие вопросы.</p> <p>Программа на получение Диплома продвинутого уровня развивает способность применять широкий круг основных принципов и технических приемов в работе при значительной административной ответственности.</p>
Уровни квалификаций	<p>AQF объединяет 10 уровней:</p> <p>Уровень 1. Сертификат I уровня;</p> <p>Уровень 2. Сертификат II уровня;</p> <p>Уровень 3. Сертификат III уровня;</p> <p>Уровень 4. Сертификат IV уровня;</p> <p>Уровень 5. Диплом;</p> <p>Уровень 6. Степень специалиста, Диплом продвинутого уровня;</p> <p>Уровень 7. Степень бакалавра;</p> <p>Уровень 8. Диплом, Сертификат о высшем образовании, Степень бакалавра;</p> <p>Уровень 9. Степень магистра (исследовательская, курсовая, продолженная);</p> <p>Уровень 10. Докторская степень¹⁷.</p> <p>Опыт человека также может быть оценен без формального обучения в рамках системы RPL. В таких случаях оценивающая организация (сертификат IV в области обучения и оценки - TAE40110 из учебного пакета TAE10), может принимать во внимание способности, опыт и обучение персонала конкретной области навыков, а также аналогичные и другие области и выдать сертификат; или требовать от человека проведения определенных курсов для округления его компетенций до выдачи сертификата.</p>
Методы оценивания умений и навыков	<ul style="list-style-type: none"> – Прямое наблюдение; – Методы на основе продукта; – Портфолио; – Анкетирование; – Свидетельство третьих сторон¹⁸.
Результат оценки и сертификации	Национальный сертификат.

¹⁷Режим доступа: <https://www.aqf.edu.au/>

¹⁸Австралийское Правительство. Австралийский орган по качеству квалификации. Руководство по разработке инструментов оценки. Режим доступа: https://www.asqa.gov.au/sites/g/files/net3521/f/Guide_to_developing_assessment_tools.pdf?v=1508135481

<p>Признание квалификаций, полученных при НИО</p>	<p>Департамент образования и обучения управляет политикой признания квалификаций для поддержки мобильности студентов и трудовых ресурсов, включая профессиональное признание и другие виды деятельности, ранее осуществлявшиеся Национальным бюро по распознаванию иностранных языков (National Office for Overseas Skills Recognition, NOOSR). Консультативный совет AQF (Australian Qualifications Framework Advisory Board, AQFAB) разработал принципы для признания неформальных и информальных результатов обучения. RPL определяется в AQF следующим образом:</p> <p>RPL является процессом оценки, который включает в себя оценку соответствующего предшествующего обучения отдельного лица (включая формальное обучение, НИО) для определения кредитных результатов индивидуальных заявлений на кредит.</p> <p>Это подкрепляется AQF определением кредита следующим образом: кредит – это значение, назначенное для признания эквивалентности содержания и результатов обучения между различными типами обучения и/или квалификаций.</p> <p>AQF облегчает продвижение студентов через квалификацию, предоставляя кредиты по результатам обучения, которые они уже достигли. Кредитные результаты могут допускать вступление в квалификацию и/или предоставлять кредит в отношении квалификации.</p> <p>Кредит может сократить время, необходимое студенту для достижения квалификации.</p> <p>RPL является одним из нескольких процессов для установления кредита. RPL расширяет доступ к формальному обучению путем предоставления кредита для достижения успеваемости с помощью другого формального обучения, НИО.</p> <p>RPL включает в себя выпускающие организации, проводящие оценку уровня предыдущего обучения человека для определения эквивалентности компонентов получаемой квалификации по результатам обучения.</p> <p>Ответственность за предоставление оценки RPL студентам несет выпускающая организация. Политика и практика RPL выпускающих организаций должна гарантировать, что решения о предоставлении RPL учитывают вероятность успешного достижения квалификационных результатов студентами и</p>
---	---

обеспечения целостности результатов оценки. RPL для соответствующего и текущего НИО будет доступно для студентов и может использоваться для требований на вступление или кредита в отношении квалификации AQF. Чтобы обеспечить согласованность, справедливость и прозрачность, выпускающие организации должны создать систематический, общесистемный подход к RPL, включая политики и процедуры, которые регулируют внедрение.

Типичный RPL-процесс для выпускающих организаций состоит из следующих этапов:

- определение необходимых доказательств;
- предоставление студентам консультаций о процессе;
- предоставление студентам достаточной информации, чтобы они могли подготовить свои доказательства для соответствия стандарту, требуемому для процесса оценки RPL;
- оценка использования соответствующих методов сбора и сбора доказательств;
- запись результатов;
- отчетность ключевых внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Оценка RPL:

- как и при всей оценке, должна проводиться академическим или педагогическим персоналом, обладающим опытом в данной области, владеющим содержанием или навыками, а также знаниями и опытом в оценке RPL;
- должна быть аналогична другим стандартам оценки квалификации;
- должна распознавать обучение независимо от того, как, когда и где оно было приобретено, при условии, что обучение имеет отношение к результатам обучения в квалификации;
- должна гарантировать, что предоставленные доказательства действительны, достоверны и достаточны, что процесс является справедливым, гибким, надежным и действительным.

Методы оценки RPL:

- должны включать разумную корректировку уровня грамотности, культурного фона и опыта учащихся и не должны включать полномочия оценки навыков, таких как грамотность, за исключением тех случаев, когда они

являются неотъемлемой частью результатов обучения компонента квалификации;

- должны рассматривать конкретные доказательства, необходимые для демонстрации предшествующего достижения результатов обучения, и требования к оценке конкретных компонентов квалификации, для которых запрашивается кредит;

- должны предоставить ряд способов для кандидатов продемонстрировать выполнение ими требуемых результатов для присуждения кредита.

Они могут включать:

- сопоставление результатов обучения от предшествующего формального или неформального обучения с соответствующими квалификационными компонентами;

- опрос (устный или письменный);

- наблюдение за производительностью в рабочих и/или имитируемых средах;

- пробные экзамены/оценки;

- рассмотрение сторонних отчетов и/или другой документации, такой как статьи, отчеты, материалы проекта, документы, отзывы или другие продукты, подготовленные заявителем RPL, которые касаются результатов обучения соответствующего квалификационного компонента;

- рассмотрение портфолио и обзор содержания;

- участие в мероприятиях по структурированной оценке, которые обычно должны требовать от лиц, если они были включены в квалификационные компоненты.

Результаты оценки могут позволить студенту соответствовать требованиям к поступлению и/или компонентам квалификации. Это может сократить продолжительность получения квалификации.

Одобрённые кредитные результаты оценки предыдущего обучения через RPL являются индивидуальными для каждого кандидата. Они могут создать прецедент, который может быть использован для других оценок RPL и потенциально сформировать основу для будущего соглашения о трансфере кредита.

Принимая во внимание, что в Австралии широко распространено формальное профессиональное образование, тесно связанное с рынком труда, внедрение системы признания неформальных и информальных результатов обучения не стало оперативным или, по

	<p>крайней мере, менее оперативным, чем ожидалось Правительством. Тем не менее, Австралия является одной из немногих стран, которая планирует внедрить применение RPL на все виды обучения системы квалификаций. Таким образом, формальная система профессионального образования создала две новые квалификации, а именно: VocationalGraduateCertificate (VGC) и VocationalGraduateDiploma (VGD). Поскольку признание неформальных и информальных результатов обучения может очень четко привести к полной квалификации в профессиональном образовании, формальная система становится восприимчивой к НИО. Таким образом, Австралия стремится к тому, чтобы люди могли достичь уровня магистра и доктора наук благодаря признанию неформальных и информальных результатов обучения в профессиональном образовании и присуждению VGC/VGD¹⁹.</p>
<p>Регулируемые и нерегулируемые профессии</p>	<p>В правительстве Австралии принята позиция о том, что саморегулирование является предпочтительной моделью, если только профессиональная группа не может нанести вред и поставить под угрозу общественность. В других странах эта позиция изменялась в течение многих десятилетий, но в Австралии список лицензированных или зарегистрированных профессиональных групп остается достаточно стабильным.</p>

<p>Анализ Великобритании</p>	
<p>Краткое описание системы квалификаций</p>	
<p>В Великобритании национальная система квалификаций (TheNationalQualificationsFramework, NQF) является системой, которая предоставляет перечень видов квалификации и образования, действующих на территории Великобритании. NQF имеет структуру, которая охватывает все 9 уровней обучения в следующих категориях: среднее образование, послешкольное образование, средне-специальное образование и высшее образование.</p> <p>В Великобритании существуют 4 NQF:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) NQF для Англии, Уэльса и Северной Ирландии; 2) шотландская рамка зачетных единиц и квалификаций; 3) рамка зачетных единиц и квалификаций Уэльса; 4) рамка квалификаций высшего образования Англии, Уэльса и Северной Ирландии. <p>В 2008 г. принята новая NQF для Англии, Уэльса и Северной</p>	

¹⁹PatrickWerquin. Признание Неформального и информального обучения: опыт стран [онлайн]. Режим доступа: <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/44600408.pdf>

Ирландии, заменившая NQF, принятую в 2000 г., которая включает в себя 8 основных уровней и входные уровни, нацеленные на облегчение гражданам доступа к получению основных квалификаций, основанных на результатах обучения.

Введена кредитно-квалификационная система (Qualifications and Credit Framework, QCF), разработанная специально для профессиональных квалификаций и включает те же уровни, что и NQF. Система квалификаций для высшего образования (The Higher Education Framework of Qualifications, HEFQ) создана для классификации широкого ряда профессиональных и аспирантских программ обучения.

В соответствии с Постановлением Британского парламента 2009 года «Об обучении, навыках, детях и преподавании» каждый работник, выполняющий определенную функцию на рабочем месте, должен иметь соответствующие знания и навыки для выполнения порученной работы. Данное требование относится, в том числе, и к сфере строительства, где оно реализуется через специальную систему профессиональных квалификационных требований.

В Великобритании самая сложная национальная система оценки квалификаций. В этой стране она трехуровневая: есть специальный национальный орган, который задает правила для организаций, разрабатывающих и присваивающих квалификации. Орган называется The Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual), эта структура относится к правительству страны.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Постановление Британского парламента «Об обучении, навыках, детях и преподавании» ²⁰ .
Наименование регулирующего органа системы сертификации	<p>Специализированный государственный департамент – Служба по управлению квалификационными и экзаменационными требованиями (Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual). Служба подчиняется напрямую Британскому парламентау. Функцией Ofqual является:</p> <ul style="list-style-type: none"> – аккредитация профессиональных негосударственных ассоциаций, которые занимаются разработкой квалификационных требований для работников практически всех сфер деятельности; – регистрация разработанных аккредитованными организациями квалификационных требований для различных профессий, и проверка соответствия данных

²⁰Лумберг Е. Профессиональная подготовка рабочих: опыт Великобритании [онлайн]. Вестник строительного комплекса. Режим доступа: <http://www.vestnik.info/archive/87/article1280.html>

	<p>квалификационных требований общим правилам, утвержденным Ofqual²¹.</p>
<p>Участники процесса системы сертификации</p>	<p>Разработкой и присвоением квалификации по заданным правилам в Великобритании занимаются около 160 организаций, выдаваемые сертификаты которых не относятся к категории национальных²². В документе может быть написано, к примеру, диплом по металлообработке, выданный такой-то организацией – например, The City and Guilds of London Institute. Значимость такого сертификата зависит от доверия бизнес сообщества к конкретной сертифицирующей организации.</p> <p>Организации, занимающиеся присвоением квалификаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе ПС разрабатывают квалификации, и критерии их присвоения с учетом национальных правил; – отбирают организации, которые будут проводить процедуру оценки квалификации (в Великобритании их около 600); – на постоянной основе контролируют центры оценки на предмет соблюдения всех требований; – направляют сотрудников для инспектирования процесса оценки; – изучают протоколы тестирования, признают их или отвергают; – ведут реестр сертификатов, высылают тем, кто был признан компетентным, документы, подтверждающие квалификацию. <p>Эти организации регулярно проверяются со стороны органов управления – Ofqual.</p> <p>В Великобритании также существует основная специализированная профессиональная ассоциация ConstructionIndustryTrainingBoardConstructionSkills, CSkills.</p> <p>CSkills наделена правом:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработки квалифицированных требований с целью их утверждения со стороны Ofqual; – аккредитации учебных заведений для обучения в соответствии с утвержденными требованиями CSkills. <p>Разработанные и пересмотренные CSkills</p>

²¹ Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). Оценка квалификации: как это делают на Западе? [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5504#ixzz51Fe25sXJ>

²² Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). Оценка квалификации: как это делают на Западе? [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5504#ixzz51Fe25sXJ>

	<p>квалификационные требования передаются в Ofqual, где проводится их регистрация для легитимации таких требований на государственном уровне.</p> <p>Источником финансирования работы CSkills являются взносы аккредитованных учебных заведений, а также различные гранты, получаемые как со стороны частного сектора, так и государственных органов.</p> <p>Квалификационные требования, разработанные CSkills (или другими организациями), представляют собой многоуровневую систему, которая зависит от количества часов обучения и стажировки, сложности предметов и опыта обучения.</p> <p>Например, квалификационные требования CSkills третьего уровня - для профессии «каменщик» - включают в себя 9 учебных предметов, которые необходимо обязательно пройти. Общее количество часов обучения в соответствии с требованиями составляет 521.</p> <p>После получения диплома с присуждением квалификации 3-го уровня, а также при наличии минимально необходимого опыта работы в данной сфере появляется возможность пройти обучение и стажировку по профессии «каменщик» на соответствие квалификационным требованиям более высокого уровня.</p> <p>При этом предусмотрено освоение более сложных приемов работ и новые условия работы.</p> <p>На основании существующих квалификационных требований CSkills разрабатывает специализированные стандарты под названием «Национальные стандарты профессий», которые утверждаются специализированной негосударственной организацией с одноименным названием.</p> <p>Национальные стандарты профессий более детально разделяются по типам работ, которые выполняются в рамках одних квалификационных требований. Например, для квалификационных требований 3-го уровня, в частности, по профессии «Каменщик» действуют следующие стандарты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Предохранение или восстановление кирпичной, каменной кладки и земляных сооружений; – Подготовка и перемешивание известковых растворов; – Работа над проектами по консервации и реставрации зданий и сооружений.
Требования к организациям,	Все организации, занимающиеся присвоением квалификаций должны соответствовать требованиям

<p>занимающиеся присвоением квалификации</p>	<p>Ofqual²³. Основные требования применяются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – для всех организаций, занимающихся присвоением квалификаций и для всех регулируемых квалификаций; – на конкретные типы регулируемых квалификаций. <p>Также иногда предъявляются дополнительные требования к отдельным организациям, занимающимся присвоением квалификаций, которые называются особыми условиями (special conditions). Например, может быть выбрано особое условие, чтобы удостовериться, что организация выполнила обязательства, принятые ей при подаче заявления на признание Ofqual.</p> <p>Общие условия признания (General Conditions of Recognition), разработанные Ofqual, которым должны следовать все организации, занимающиеся присвоением квалификаций, описаны детально в правилах и инструкциях в следующих 5 документах:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Дополнительные требования к сертификату (Additional Certificate Requirements) – правила к информации, которая должна быть включена в квалификационные сертификаты; – Требования к логотипу (Logo Requirements) – правила использования логотипа Ofqual; – Уровни квалификаций и компонентов (Qualification and Component Levels) – правила и рекомендации, которые должны назначать организации при присвоении уровня квалификации (или компоненту квалификаций); – Общие квалификационные критерии времени (Total Qualification Time Criteria) – критерии, которые организации должны использовать при определении количества часов для обучения при присвоении квалификации (или компонента квалификации); – Руководство к Общим условиям признания (Guidance to the General Conditions of Recognition) – руководство, помогающее организациям понять, как соблюдать правила Ofqual.
<p>Оценка и сертификация</p>	<p>В Великобритании одним из ведущих разработчиков оценочных инструментов является The City and Guilds of London Institute. Все центры, оценивающие соответствие конкретной квалификации, пользуются одними и теми же инструментами, которые они получают от разработчика – организации, присваивающей квалификацию. Инструменты могут представлять собой</p>

²³Веб-портал Ofqual. Режим доступа: <https://www.gov.uk/guidance/awarding-organisations-understanding-our-regulatory-requirements>

	<p>комплекты опросников и блоков правильных ответов для проведения технических интервью, демонстрационные задания и критерии их компетентного исполнения, а также правила, по которым оценки различных этапов тестирования сводятся в окончательную интегрированную оценку. Все это закрытая информация, недоступная кандидату.</p> <p>Оценщик должен иметь квалификацию по профессии не ниже, чем та, которую он оценивает.</p>
Уровни квалификаций	<p>Национальная профессиональная квалификация имеет структуру уровней, которые охватывают все уровни обучения в следующих категориях: среднее образование, послешкольное образование, средне-специальное образование, и высшее образование. Эти уровни пронумерованы от 1 до 8:</p> <p>Уровень 1. D-G уровни общего свидетельства о среднем образовании;</p> <p>Уровень 2. A-C уровни общего свидетельства о среднем образовании;</p> <p>Уровень 3. A-уровень доступа к диплому о высшем образовании;</p> <p>Уровень 4. Сертификат о высшем образовании;</p> <p>Уровень 5. Диплом о высшем образовании;</p> <p>Уровень 6. Степень бакалавра;</p> <p>Уровень 7. Степень магистра;</p> <p>Уровень 8. Докторская степень.</p>
Методы оценивания умений и навыков	<p>Наиболее признанные методы оценки и проверки включают некоторые или все из следующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Тестирование (практическое и/или письменное); – Интервью (индивидуальное и/или панельное); – Прямое наблюдение; – Изучение рабочих образцов; – Оценка отчетов, подготовленных кандидатом²⁴.
Результат оценки и сертификации	Сертификат об опыте.
Признание квалификаций, полученных при НИО	<p>Не существует прямого законодательства в отношении признания НИО в Великобритании.</p> <p>Однако RPL, как его обычно называют в Великобритании, является неотъемлемой частью квалификационных и кредитных рамок, которые стали</p>

²⁴Национальные профессиональные квалификации [онлайн]. Режим доступа: https://qualifications.pearson.com/content/dam/pdf/NVQ-and-competence-based-qualifications/Hospitality-Services/2010/Specification/9781446953358_NVQ_Comp_L2_Hospit_Issue_4.pdf
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_The_UK_44Seiter.pdf

разрабатываться и которые в некоторых случаях все еще находятся в процессе развития.

Великобритания является уникальной в Европе, имея регулируемый конкурентный «рынок» для квалификаций, в которых независимые некоммерческие организации, присуждающие квалификации (также известные Awarding Bodies), проектируют и, по сути, продают квалификации на протяжении всей системы образования и обучения. Присуждение квалификаций регулируется путем признания и контроля со стороны регулирующих органов. Каждая из трех основных юрисдикций в области образования и подготовки кадров имеет свои квалификационные и кредитные рамки и механизмы регулирования. Тем не менее, существует координация деятельности присуждающих квалификации организаций и органов работодателей, включая Советы по отраслевым навыкам, работают по всей Великобритании (например, есть Британская координационная группа EQF).

В то же время нормативная база не означает, что всем лицам необходимо предлагать RPL во всех случаях. Скорее акцент делается на личности человека, который несет ответственность за «требование кредита» в рамках Рамки квалификаций и кредитов (Qualifications and Credit Framework, QCF). Это описывается как «индивидуально-ориентированный подход к признанию достижений. Если лицо желает «потребовать кредит» для предварительного обучения, организации-заказчики должны иметь возможность положительно реагировать на такое требование²⁵.

Национальный информационный центр распознавания (далее – NARIC)²⁶ отвечает за предоставление информации, консультаций и мнений об академических, профессиональных и профессиональных квалификациях и навыках со всего мира. Управляется от имени Правительства Великобритании по контракту с Департаментом образования. Он является единственным официальным источником информации о международных системах образования и обучения и широких международных квалификациях и навыках, полученных из-за пределов Великобритании. Это инициатива Европейской комиссии и была создана в 1984

²⁵Режим доступа: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_The_UK_44Seiter.pdf

²⁶Веб-сайт Национальный информационный центр распознавания Великобритании[онлайн]. Режим доступа: <https://www.naric.org.uk/cpq/>

	году.
Регулируемые и нерегулируемые профессии	<p>В Великобритании существует четыре различных способа регулирования профессий в соответствии с Директивой 2005/36/ЕС, измененной Директивой 2013/55/ЕС:</p> <p>Профессии, регулируемые законом или государственным органом, являются профессиями, в которых существует нормативное требование о регистрации в компетентном органе до практики этой профессии. В соответствии с Директивами, регулирующий орган по профессии несет ответственность за оценку профессиональной подготовки и опыта профессионала, чтобы определить, пригодны ли они для практики. Если профессия относится к этой категории, и кандидат изъявляет желание попрактиковаться в Великобритании, ему необходимо напрямую связаться с профессиональным органом. Список приведен на сайте: https://www.naric.org.uk/cpq/.</p> <p>Граждане ЕС, которые хотят иметь определенный титул, должны обращаться в соответствующее учреждение. Учреждение рассмотрит квалификацию и любой соответствующий практический опыт в соответствии с положениями Директивы. Если есть существенные различия между полученным образованием и обучением и тем, что требуется в Великобритании, то кандидата попросят принять компенсационные меры, прежде чем получить титул или использовать условные письма. Список профессий приводится на сайте https://www.naric.org.uk/cpq/. Директива не создает препятствий для возможности признания государствами - членами ЕС в соответствии с их правилами документов о профессиональной квалификации, полученных за пределами территории ЕС гражданами третьих стран. При каждом рассмотрении вопроса о признании квалификации в любом случае должен соблюдаться некий минимальный уровень профессиональной подготовки в отношении определенных профессий</p> <p>В Директиве представлено следующее определение «регулируемая профессия»: профессиональная деятельность или совокупность видов профессиональной деятельности, доступ к которым или осуществление которых либо какая-либо разновидность осуществления которых, в силу правовых, регулирующих или административных положений прямо или косвенно зависит от обладания конкретной профессиональной</p>

квалификацией; в частности, использование профессионального титула, определяемого правовыми, регулирующими или административными положениями в отношении обладателей данной профессиональной квалификации, должно представлять собой определенный режим ее осуществления.

Также в Директиве определены общие требования по признанию квалификаций, описаны требования по подготовке разных профессий, процедуры по признанию (в том числе профессиональных стажировок), правила выдачи документов и органы, выдающие документы о квалификации.

Регулируемые профессии согласно правилу 35 являются профессиями, в которых стремление к профессии может быть ограничено достаточным доказательством знаний и способностей:

Отраслевые профессии – это семь профессий, в которых минимальные требования к обучению были согласованы во всех государствах-членах. Если кандидат практикуется одна из семи отраслевых профессий и завершена основная подготовка в ЕС, то он сможет получить автоматическое признание своей квалификации. Только квалификация, полученная в государстве-члене и перечисленная в Директиве 2005/36 / ЕС, имеет право на автоматическое распознавание. Если кандидат намеревается практиковаться в любой из этих профессий в Великобритании, он должен подать заявление на получение квалификации от соответствующего компетентного органа.

Список приведен на сайте: <https://www.naric.org.uk/cpq/>.

Не существует единого процесса для признания квалификаций нерегулируемых профессий. Процедуры и практика будут зависеть от принимающей страны.

Нерегулируемая занятость – это профессия, для которой нет никаких юридических требований или ограничений в отношении лицензий, сертификатов или регистрации. В Великобритании некоторые нерегулируемые профессии предлагают сертификацию/регистрацию в профессиональном органе для заявителей на добровольной основе.

В Великобритании Центр профессиональных квалификаций (CPQ) охватывает все аспекты профессиональной квалификации в международном контексте, выходящие за рамки границ ЕС. CPQ

	<p>признает, что есть много заинтересованных сторон, участвующих в признании профессиональной квалификации, и мобильности обладателей профессиональной квалификации. Они стремятся предоставить экспертные консультации и рекомендации для удовлетворения потребностей заинтересованных сторон, посредством нашего информационного обеспечения, справочной службы, обучения и мероприятий.</p> <p>Они тесно сотрудничают с компетентными²⁷ органами и могут помочь работодателям, которые стремятся нанять обладателей профессиональной квалификации из стран ЕС или за пределами ЕС.</p>
--	--

Анализ Ирландии

Краткое описание системы квалификаций

До 2001 года в Ирландии действовал целый ряд структур, имеющих право присуждать квалификации и выдавать дипломы профессионального образования, включая и образование взрослых. При этом не было единых государственных стандартов и процедур, устанавливающих единые правила «доступа, перехода и продвижения», так как не было единой национальной системы квалификаций – процедур, устанавливающих возможности как горизонтальной, так и вертикальной мобильности обучающихся и специалистов.

Национальная рамка квалификаций Ирландии (Irish National Framework of Qualifications, NFQ) была создана в 2003 году Национальным квалификационным органом Ирландии в качестве средства сравнения обучения и квалификации между учреждениями образования на всех уровнях. Квалификации организованы в рамках NFQ на основе их уровня знаний, навыков и компетенций. Существует множество различных типов квалификаций, включенных в NFQ, которые в свою очередь гарантированы качеством, что вызывает уверенность и узнаваемость как на территории, так и за рубежом.

Организация Качество и квалификации Ирландии (Quality and Qualifications Ireland, QQI) несет ответственность за разработку, продвижение и поддержку ирландской NFQ, а также облегчает признание иностранной квалификации.

Проверка совместимости Рамкиквалификаций Европейского пространства высшего образования «Болонские рамки» с Ирландской национальной рамкой была завершена в ноябре 2006 г. Процесс подачи заявки Ирландии по вступлению в «EQFпо обучению на протяжении всей жизни» завершен в мае 2009 года.

²⁷Веб-сайт Национальный информационный центр распознавания Великобритании [онлайн]. Режим доступа: <https://www.naric.org.uk/cpq/organisations/Competent%20Authority.aspx>

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Закон «О квалификациях (Образование и обучение)».
Наименование регулирующего органа системы сертификации	<p>В 1999 году учрежден руководящий орган по разработке, признанию и присуждению квалификаций в области образования и обучения – Агентство по национальным квалификациям при Министерстве образования и науки, состоящий из двух подразделений – Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения и Совета по присуждению квалификаций высшего образования (далее – Агентство). Задачами Агентства являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – установление и поддержание общей «рамки» квалификаций; – обеспечение соблюдения стандартов; – предоставление и расширение доступа к образованию и обучению, мобильности и возможности продвижения по образовательной вертикали.
Участники процесса системы сертификации	<p>Совет по присуждению квалификации продолженного образования и обучения, созданный в июне 2001 года, объединил функции разрозненных структур, которые до этого времени имели полномочия в области лицензирования программ обучения и выдачи свидетельств об обучении (к ним относились, например, Комитеты по профессиональному образованию, Организации по обучению и занятости, структуры, реализующие программ обучения в местном сообществе и т.д.).</p> <p>Руководство Агентством осуществляется Правлением, в состав которого входят сотрудники Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, Совета по присуждению квалификаций высшего образования, представители Министерства образования и науки, Организации по обучению и занятости, Комитетов по профессиональному образованию, обучающихся, учебных структур, отраслевых организаций по обучению и др.</p> <p>В марте 2003 года Агентством по национальным квалификациям был подготовлен и опубликован доклад, содержащий проработку основных принципов, ценностей и направлений деятельности в рамках заявленной миссии и обозначенных функций.</p>
Оценка	и Реализация нового интегрированного подхода к оценке,

сертификация	<p>лицензированию и сертификации предполагает принятие целого ряда мер, направленных на то, чтобы новые подходы были адекватно поняты и приняты как учебными структурами, так и обучающимися. В этой связи, и особенно в свете введения системы накопления, учета и признания баллов (зачетных единиц), меняются требования к поступлению на обучение, они становятся более гибкими и позволяют оптимизировать образовательную траекторию.</p> <p>В свете диверсифицированного подхода к сертификатам, предусматривающего наличие различных типов сертификатов одного уровня в рамках одной области обучения (или специальности), возникла необходимость совершенствования информационной политики, а также деятельности в области профориентации и консультирования, направленной на расширение доступа кандидатов на обучение и к информации о новых возможностях.</p> <p>Новые требования предполагают необходимые изменения в нормативной правовой базе, организационные и структурные изменения в системе продолженного образования и профессионального обучения.</p> <p>Миссия Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, как структурного подразделения Агентства по национальным квалификациям, заключается в присуждении качественных сертификатов (документов об образовании и обучении), которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соответствуют национальным стандартам в части единой системы национальных квалификаций; – предоставляют возможности признания достижений обучающихся в системепродолженного образования; – обеспечивают системные траектории для продвижения на более высокий уровень образования. <p>Исходя из миссии Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, к его функциям относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка системы дипломов и свидетельств об образовании; – создание национальных стандартов, лежащих в основе дипломов и квалификаций; – поддержание качества деятельности учебных структур;
--------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> – лицензирование программ обучения; – мониторинг и оценка качества программ обучения; – обеспечение объективности оценки обучающихся со стороны структур, реализующих программы обучения. <p>Другими словами, Совет отвечает за то, чтобы процедуры доступа, мобильности и продвижения реализовывались на национальном и местном уровнях и способствовали расширению возможностей для всех групп населения участвовать в продолженном и непрерывном образовании в любом возрасте. Помимо этого, в задачи Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения входит обеспечение прозрачности и признания документов продолженного образования и обучения на европейском континенте.</p> <p>Задачи расширения доступа, повышения мобильности и предоставления четко обозначенных траекторий продвижения по образовательной вертикали неизбежно повлекли за собой необходимость разработки механизмов признания ранее полученного образования или обучения и системы «накопления» зачетных единиц (баллов), позволяющих поступательно оценивать и официально подтверждать освоение какой-либо квалификации.</p>
Уровни квалификаций	<p>В настоящее время в Ирландии создана единая комплексная система квалификаций для всех уровней и форм образования и обучения.</p> <p>Разработаны 10 уровней квалификаций, основанных на стандартах знаний, умений и компетенций²⁸:</p> <ul style="list-style-type: none"> Уровень 1. Сертификат; Уровень 2. Сертификат; Уровень 3. Сертификат (Junior Certificate); Уровень 4. Сертификат (Leaving Certificate); Уровень 5. Сертификат (Leaving Certificate); Уровень 6. Продвинутый сертификат (сертификат о высшем образовании); Уровень 7. Степень бакалавра; Уровень 8. Степень бакалавра (диплом о высшем образовании); Уровень 9. Степень магистра (диплом послевузовского образования); Уровень 10. Докторская степень (высшая докторантура). <p>Каждому уровню квалификаций соответствуют установленные стандарты умений, знаний и</p>

²⁸Режим доступа: <http://www.nfq-qqi.com/index.html>

компетенций, в которых выражаются результаты обучения.

Знания понимаются как когнитивное представление идей, событий или фактов, полученное эмпирически, а также в результате формального обучения или изучения. Знания, понимаемые таким образом, имеют смысл вне любого конкретного контекста использования. Умения и ноу-хау трактуются следующим образом. Умение – это целенаправленное выполнение какого-либо задания при взаимодействии со средой. Ноу-хау предполагает знание процедур, необходимых для выполнения задания. Ноу-хау может быть измерено непосредственно или определяться в процессе работы над заданием. Умения могут быть оценены только в процессе выполнения задания.

Основной характеристикой компетенции является эффективная и творческая демонстрация использования знания и умений в различных ситуациях, включая социальные и трудовые ситуации.

При описании компетенции указывается диапазон контекстов, в которых обучающийся может продемонстрировать свою компетенцию.

Центральное место в Национальной рамке квалификации занимают типы дипломов (свидетельств). Тип дипломов представляет собой класс дипломов (свидетельств), характеризующихся общностью особенностей и уровня. На любом уровне имеется минимум один тип диплома (свидетельства).

Каждый тип дипломов обладает собственным дескриптором.

Поскольку достижения обучения на одном и том же уровне могут различаться, предусмотрены 4 класса типов дипломов (для каждого уровня):

- основные дипломы, предоставляющие широкие возможности продвижения по образовательной траектории для получения дипломов более высокого уровня, а также для перехода на программы того же уровня. Эти дипломы открывают выход на рынок труда;
- неполные дипломы, которые в сочетании с другими результатами обучения могут приводить к получению основного диплома или специального диплома;
- специальные дипломы, являющиеся официальным признанием результатов узконаправленного курса обучения;

	<p>– дополнительные дипломы, которые признают обучение, дополняющее ранее полученное обучение; охватывают программы повышения квалификации, непрерывного образования и обучения того же уровня, что и ранее полученное обучение.</p> <p>Таким образом, система содержит 15 основных типов дипломов (свидетельств) различных уровней.</p> <p>Что касается разграничения продолженного и высшего образования, то дипломы (свидетельства) продолженного образования и обучения находятся в ведении Совета по продолженному образованию и обучению для уровней 1-6, дипломы (свидетельства) высшего образования в ведении Совета по высшему образованию и обучению (уровни 6-10). На уровне 6 различные дипломы (сертификаты) находятся в ведении двух разных советов. Различия касаются стандартов знаний, умений и компетенций и фиксируются в дескрипторах типов дипломов (свидетельств). Основным разграничительным фактором выступают конкретные результаты обучения. Свидетельства о школьном образовании (уровень 4/5 и сертификат младшего уровня) находятся в ведении Департамента образования и науки.</p> <p>Университеты (их в Ирландии 7) и Дублинский технологический институт самостоятельно разрабатывают собственные дипломы и присваивают их.</p>
<p>Методы оценивания умений и навыков</p>	<p>Реализация нового интегрированного подхода к оценке, лицензированию и сертификации, предполагает принятие целого ряда мер, направленных на то, чтобы новые подходы были адекватно поняты и приняты как учебными структурами, так и обучающимися. В этой связи, и особенно в свете введения системы накопления, учета и признания баллов (зачетных единиц), меняются требования к поступлению на обучение, они становятся более гибкими и позволяют оптимизировать образовательную траекторию.</p>
<p>Результат оценки и сертификации</p>	<p>Система квалификаций строится на уровнях, каждый из которых имеет конкретный индикатор уровня. На любом уровне системы предусмотрены от одного и более типов дипломов (свидетельств). Каждый тип диплома (свидетельства) имеет определенное описание (так называемый «дескриптор»). Индикаторы уровней и дескрипторы разрабатываются Агентством по национальным квалификациям. Для каждого типа дипломов (свидетельств) составляется перечень</p>

	<p>конкретных дипломов или свидетельств об образовании. Эта задача является прерогативой органов, присуждающих дипломы (свидетельства).</p> <p>Уровни и типы дипломов и свидетельств обеспечивают преемственность внутри системы образования и облегчают переход с одной программы на другую в рамках одного уровня, а также на программу более высокого уровня.</p> <p>Индикатор уровня представляет собой результаты обучения, описанные в терминах знаний, умений и компетенций.</p> <p>Сформирована 10-уровневая «решетка», в которой результаты каждой из восьми подгрупп соотносятся с 10 уровнями.</p> <p>Дескриптор типов дипломов (свидетельств) – это описание класса дипломов, объединенных общими характеристиками и уровнем.</p> <p>Такое построение системы квалификаций означает, что обучающийся, получающий конкретный диплом (свидетельство), может в дальнейшем получить другой диплом (свидетельство) на следующем уровне, где имеется диплом в данной профессиональной области, и продолжать продвижение по выбранной траектории обучения. Одновременно, если на следующем уровне не предусмотрен диплом (свидетельство) в данной профессиональной области, обучающиеся, получившие диплом (свидетельство), могут перейти на обучение по другой программе данного уровня, приводящей к получению второго диплома (свидетельства) этого уровня.</p> <p>Национальная система квалификаций содержит четкие указания на то, как соотносятся дипломы (свидетельства). Это позволяет обучающемуся ясно представлять себе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – как и в какое время, он может поступить на обучение по программе, приводящей к получению конкретного диплома (свидетельства); – какие существуют возможности перехода на другую программу, и как при переходе будет реализовываться признание, полученных ими ранее знаний, умений и компетенций; – какие существуют возможности продвижения на более высокий уровень обучения с учетом имеющихся у него дипломов (свидетельств).
Признание	Национальная рамка квалификаций описывается как

<p>квалификаций, полученных при НИО</p>	<p>ключевой элемент в развитии признания неформальных и информальных результатов обучения и появления самой системы. В Ирландии их развитие находится на продвинутой стадии, поэтому она является единственной страной, где на основе признания НИО открыт доступ к любым квалификациям. Признание НИО осуществляется профессиональным сообществом, которое, как представляется, может оценить квалификацию более объективно, чем академическое сообщество. Эта практика исторически сложилась в связи с тем, что признание в первую очередь осуществлялось в секторах, испытывающих нехватку рабочей силы²⁹. Значение для признания неформальных и информальных результатов обучения связано с тем, что квалификация, включенная в национальную рамку квалификации, в целом признается и принимается профессионалами и другими конечными пользователями. Внедрение признания НИО в рамках более широкой национальной квалификации дает незамедлительную легитимность. Кроме того, национальная рамка квалификаций обеспечивает прозрачность: люди знают, куда они идут с точки зрения обучения, признания и квалификации, в то время как работодатели знают, кого они принимают. Еще одна причина, по которой признание неформальных и информальных результатов обучения и национальной рамки квалификаций неразрывно связаны – это их основание на концепции результатов обучения, а не на исходных данных.</p>
<p>Регулируемые и нерегулируемые профессии</p>	<p>В Северной Ирландии Управление квалификаций и экзаменов (Ofqual) является органом, который регулирует все внешние квалификации. Он регулирует, признавая и контролируя присуждающие организации, которые предоставляют квалификацию и оценку, согласно 2 актам Парламента. Правила, в соответствии с которыми разрабатывается и администрируются профессиональные квалификации, изложены в регламентационных документах QCF, которые внедрены Ofqual. Ofqual регулирует только профессиональную квалификацию; Совет по учебной программе, экзаменам и оценке (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, CCEA) регулирует все другие квалификации³⁰.</p>

²⁹ Железов Б.В. Анализ политики стран-членов ОЭСР в области признания результатов неформального и информального образования [онлайн]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268031320/Learning_Recognition.pdf

³⁰ Режим доступа: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_The_UK_44Seiter.pdf

Анализ Норвегии

Краткое описание системы квалификаций

Норвегия является одной из стран Европейского союза (далее – ЕС), адаптировавшая свои рамки квалификаций к EQF.

EQF охватывает квалификации всех уровней образования и обучения (общее образование, профессионально-техническое, высшее образование и образование взрослого населения). Аналитическую и координационную поддержку оказывает CEDEFOP. Для внедрения EQF в ЕС, CEDEFOP проводит сопоставительные исследования на секторальном и национальном уровне.

Система высшего образования Норвегии полностью применяет многие из принципов Болонского процесса. Это система степеней 3+2+3 года с дипломными дополнениями и европейской системой переноса и накопления кредитов (ECTS). По завершении курса или получении степени в норвежском вузе выдается документ, принимаемый во многих странах мира.

Система ТиПО является неотъемлемой частью системы норвежского образования. Правительство рассматривает ТиПО в качестве главного инструмента для достижения национальных целей в экономике и занятости. Образование и профессиональная подготовка, в том числе в рамках ТиПО, считаются зоной государственной ответственности. ТиПО доступно для всех граждан.

В Норвегии разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным стандартам и оценке компетенций. Заинтересованные стороны имеют равный или доминирующий голос при принятии решений в области профессиональных и квалификационных стандартов.

Равный доступ к качественному образованию является одним из основных политических принципов в Норвегии. Граждане Норвегии обучаются за государственный счет. Лишь небольшая доля учащихся оплачивает образование из собственных средств. Правительство признает важную роль социальных партнеров (работодателей, организаций работников и профсоюзов) в реализации ТиПО.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	1. Закон от 17 июля 1998 года № 61 регулирует ответственность государственных органов за государственное начальное образование и обучения, целей и сферы охвата, организация и распределение обязанностей, финансирование и содержание образования и обучение, проводимое как государственными, так и частными учреждениями. 2. Закон об образовании взрослых (Lovomvoksenopplæring-1976, последняя поправка 2003

	<p>года) регулирует различные виды обучения взрослых, которые не охватываются Законом об образовании. Образование и подготовка взрослых предоставляются различными государственными и частными учреждениями. Среди наиболее важных – частные ассоциации обучения взрослых (studie for bund), обучение на рынке труда, обучение на основе работы и дистанционная подготовка.</p> <p>3. Закон, касающийся сертификатов мастера ремесленников (Lov om mesterbrev, 1986), устанавливает рамки для сертификата мастера (mesterbrev). В нем оговаривается, что только лицо, получившее сертификат, имеет право называть себя мастером (мастером).</p> <p>4. Закон, касающийся университетов и университетских колледжей (Lov Om Universiteter Og Høgskoler 2005, последняя поправка 2009) распространяется на все высшее образование, как государственное, так и частное. Закон регулирует организационные и управленческие аспекты, предусматривает признание учебной программы, экспертизы и сертификации, обеспечения качества, а также для учебной среды для студентов.</p> <p>5. Взаимодействие социальных партнеров и государства регулируется Законом «О профессиональной подготовке».</p>
<p>Наименование регулирующего органа системы сертификации</p>	<p>Совет по профессиональному обучению.</p>
<p>Участники процесса системы сертификации</p>	<p>Норвегия имеет высокую степень децентрализации на всех уровнях власти: федеральном, региональном и муниципальном.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Муниципалитеты отвечают за начальное и среднее образование; – Региональные власти несут ответственность за общественные гимназии/школы, в том числе за разработку учебных программ, проведение экзаменов и обеспечение качества обучения студентов и кадровую политику школ; – Министерство образования и науки несет общую ответственность за национальную образовательную политику и управление образованием и профессиональную подготовку на всех уровнях: от детского сада до высшего образования, включая образование для взрослых;

	<ul style="list-style-type: none"> – Региональные власти отвечают за большую часть финансирования после среднего профессионального образования, но несколько учреждений финансируются Министерством образования и науки; – социальные партнеры имеют своих представителей во всех важных консультативных и директивных Органах на государственном и региональном уровнях; – национальном совете по вопросам профессиональной подготовки; – в двадцати национальных организациях профессионального обучения в различных секторах экономики и профессий; – в региональных комитетах профессионального обучения; – в региональных экзаменационных комиссиях и национальных апелляционных советах.
<p>Оценка и сертификация</p>	<p>В Норвегии отмечаются высокий уровень квалификации взрослых и участия в обучении на протяжении жизни, а также имеется большой опыт признания профессиональной компетентности, приобретенной вне системы формального образования. Были введены карточки профессиональной компетентности, предназначенные для того, чтобы помочь отдельным людям оценить уровень своей квалификации.</p> <p>Работодатель заполняет и подписывает документ, содержащий такую оценку. Затем они используются работниками для определения потребностей в обучении и надлежащих учебных заведений, а работодателями как источник информации о профессиональной квалификации людей, ищущих работу.</p> <p>Среднее профессионально-техническое образование в основном завершается выдачей выпускникам сертификата торгового агента или сертификата подмастерья. Выпускники должны сдать экзамен, где они должны продемонстрировать свои профессиональные навыки, и решить тестовые задания. Обладатели вышеперечисленных сертификатов могут продолжить дальнейшее обучение в профессионально-технических училищах на следующем уровне, или поступить на программы высшего образования, предполагающие получение квалификации мастеров с выдачей соответствующего сертификата³¹.</p>

³¹ Краснова Г.А., Полушкина Е.А. (2015). Зарубежный опыт развития непрерывного образования, мотивы получения непрерывного образования в России и лучшие практики ДПО. Федеральное государственное бюджетное

<p>Уровни классификаций</p>	<p>В Норвегии 8 уровней³²:</p> <p><i>Уровень 1 не является частью НРК и поэтому не включен в этот обзор.</i></p> <p>Уровень 2. Компетенция из начальной/неполной средней школы;</p> <p>Уровень 3. Базовая компетенция (частично завершенное среднее образование);</p> <p>Уровень 4А. Завершенное среднее профессиональное образование;</p> <p>Уровень 4В. Завершенная средняя школа;</p> <p>Уровень 5. Высшее профессиональное образование 1;</p> <p>Уровень 5. Высшее профессиональное образование 2;</p> <p>Уровень 6. Высшее образование;</p> <p>Уровень 6. Бакалавр (1 цикл);</p> <p>Уровень 7. Степень магистра (2 цикл);</p> <p>Уровень 8. Докторская степень (3 цикл).</p> <p>Выпускники общеобразовательной школы имеют право получить трехлетнее среднее профессиональное образование, в том числе базе почти всех гимназий. Большинство учащихся находятся в возрастной группе 16-21 лет. Обучающиеся могут выбрать одну из двенадцати общих программ и девяти программ ТиПО по следующим отраслям:</p> <p>Техническое и промышленное производство.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Электричество. 2. Строительство. 3. Пищевая промышленность. 4. Сельское хозяйство, рыболовство и лесное хозяйство. 5. Здравоохранение и социальное обеспечение. 6. Дизайн, искусство и ремесла. 7. Медиа и коммуникации. 8. Обслуживание и транспорт. <p>Обычно обучение длится два года в школе с практической подготовкой в школьных мастерских и короткой практики на предприятии и затем двух лет формализованного обучения ученичеству и работы на предприятии или в государственном учреждении. Эта модель известна как «2+2». Другие программы реализуют модель «1+3», в рамках этой модели обучающийся один год обучается в школе и три года на предприятии (ученичество). Первый год в старших классах кроме</p>
-----------------------------	--

образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

³² Режим доступа: <https://www.nokut.no/en/norwegian-education/nqf/beskrivelser-av-laringsutbytte-for-nivaene-i-nkr/>

	<p>общеобразовательных курсов преподаются курсы по введению в профессиональную область. На второй году студенты выбирают специализированные профессиональные курсы по конкретным профессиональным отраслям. В то же время студенты посещают практические занятия в мастерских и предприятиях. Двухлетнее ученичество проводится только непосредственно на предприятии или организации. По завершению вышеперечисленных программ выпускники получают сертификаты.</p> <p>В Норвегии высшее образование, все профессионально-ориентированные курсы и программы являются частью системы высшего образования. Высшее профессиональное образование является альтернативой высшему образованию и базируется на среднем профессиональном образовании и обучении или эквивалентных информальных и неформальных компетенциях. Входных требований к получению высшего образования не требуется. Образование включает профессиональные курсы в течение полутора или двух лет.</p> <p>Образовательные учреждения высшего ТиПО развиваются четырьмя путями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – региональные технические колледжи предлагают профессиональное образование на базе среднего профессионального, по завершению которого выпускники получают квалификацию мастера или моряка; – частные школы в области искусств, культуры и религии; – государственные и региональные финансируемые программы в области здравоохранения и социального обеспечения; – другие негосударственные программы, как правило, разработанные с учетом потребностей на рынке труда, к примеру, СМИ, дизайн, связь, управление, логистика и ИКТ.
<p>Методы оценивания умений и навыков</p>	<p>Выпускники должны сдать экзамен, где они должны продемонстрировать свои профессиональные навыки, и решить тестовые задания.</p>
<p>Результат оценки и сертификации</p>	<p>Сертификат торгового агента или сертификат подмастера.</p>
<p>Признание</p>	<p>В Норвегии был создан комитет для изучения оснований</p>

<p>квалификаций, полученных при НИО</p>	<p>для политики признания неформальных и информальных результатов обучения. Среди его основных выводов была необходимость проявлять осторожность в свете потенциального финансового риска. Кроме того, Норвегия рассматривается как пионер во многих областях обучения на протяжении всей жизни, и особенно признания неформальных и информальных результатов обучения в соответствии с Законом о профессиональной подготовке 1952 года, согласно которому экзамены могут проводиться ремесленниками на основе их опыта (так называемая «схема/маршрут практики кандидата»). Эта практика продолжала оставаться неизменной до тех пор, пока в 1999 г. <i>Kompetanse reformen</i> (Реформа Компетенции) не предоставила ей правовую основу. Следует отметить, что традиция обучения взрослых Норвегии датируется 1840 годом. Кроме того, скандинавская культура позволяет многое сделать из НИО. Типичный пример представлен <i>Folkehøgskolene</i> (народные академии), в котором методы обучения, пропагандирующие целостный взгляд на студентов, в значительной степени основаны на диалоге и опыте³³.</p>
<p>Регулируемые и нерегулируемые профессии</p>	<p>Все государственные и многие частные вузы предлагают различные степени профессиональной квалификации как для регулируемых, так и для нерегулируемых профессий. Продолжительность таких программ – от 4 до 6 лет. В Норвегии насчитывается около 170 профессий (как высшего, так и профессионального образования), которые регулируются законом (врач, стоматолог, фармацевт, юрисконсульт, медсестра, физиотерапевт, школьный учитель, дипломированный бухгалтер и др.). Профессиональное признание (разрешение) регулируемых профессий является обязательным. Список доступен на сайте: https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/. Если профессия не числится в этом списке, это может быть связано с тем, что она не требует специального признания, прежде чем кандидат сможет начать работать в Норвегии. Профессии, такие как инженер, экономист, социальный работник, журналист, косметолог и художник/декоратор, не регулируются и не требуют признания или разрешения. Перечень регулируемых профессий доступен на сайте</p>

³³Режим доступа: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/44600408.pdf>

<https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/>.

Анализ Турции

Краткое описание системы квалификаций

Постановление о процедурах и принципах применения Турецкой рамки квалификаций (Turkish Qualifications Framework, TQF) и Описание TQF были приняты Решением Министерства труда и социального обеспечения в 2015 году и опубликованы в Официальном бюллетене в ноябре 2015 года и январе 2016 года соответственно³⁴. TQF имеет 8 уровней и включает в себя все типы и уровни квалификации и сертификации. Помимо уровней и дескрипторов уровней, TQF определяет типы квалификации и категории квалификации. Постановление о процедурах и принципах применения TQF предусматривает создание базы данных квалификаций для записи и обновления информации о квалификациях, которые были включены в TQF. Была создана инфраструктура базы данных, в настоящее время база данных заполняется квалификациями.

Внедрены новые критерии, основанные на результатах, и разработаны профессиональные стандарты. Турция находится на втором этапе развития TQF, который включает в себя подготовку всех принципов и процедур, касающихся обеспечения качества, кредитных систем и т.д. Правовые соглашения для TQF действуют, но TQF еще не реализована.

В 2014-2018 годах Стратегический учебный план Министерства национального образования обеспечивает широкое использование валидации НИО (Validation of Non-formal and Informal Learning, VNFIL). В стране внедрена система оценки и сертификации навыков взрослых. Оценка и сертификация выполняются органами по сертификации – центрами профессионального тестирования (ЦПТ), которые получают разрешение Управления профессиональной квалификации (УПК). К июню 2016 года в стране было 45 уполномоченных ЦПТ и их число увеличивается. На сегодняшний день эти центры выдали около 85 000 сертификатов отдельным лицам, которые теперь имеют признанную национальную профессиональную квалификацию. VNFIL была юридически введена в турецкую систему высшего образования в 2011 году, но все еще находится на начальной стадии.

Концепция TQF определяет 4 цели:

1. Четкие и системные инструменты для описания и сравнения квалификации.
2. Интегрированная рамка для разработки квалификации всех типов.
3. Инструмент реформирования турецкой системы квалификаций, способствующий признанию формального, НИО.
4. Стандарт для признания иностранных квалификаций.

УПК было создано в соответствии с Законом 5544, принятым 21

³⁴ Режим доступа: <https://connections.etf.europa.eu/>

сентября 2006 года, в начале 2007 года при координации со стороны Министерства труда и социальной защиты, в задачи которого входила разработка стратегии реализации национальной системы профессиональных квалификаций с привязкой к EQF.

Изначально, в ходе подготовки закона, предусматривалась рамка с более широким охватом всех национальных квалификаций, но в ходе обсуждения проекта закона заинтересованные стороны были не склонны передавать слишком много функций новому трехстороннему органу и переориентировали дискуссию в направлении Национальной системы профессиональных квалификаций, основанных на национальных профессиональных стандартах, с сильной ролью секторов, а также на укреплении системы обеспечения качества процедур оценки и сертификации.

Руководство УПК осуществляется ежегодной ассамблеей в составе примерно 44 членов, среди которых – различные министерства, государственные учреждения, палаты, организации работодателей и профсоюзы, включая отраслевые органы. Ассамблея избирает правление (исполнительный орган) в составе шести человек на срок трех лет. Собрания правления проводятся ежемесячно, а председатель правления является также президентом и генеральным директором секретариата УПК.

УПК начало функционировать в 2007 году и разработало подзаконные акты о национальных профессиональных стандартах. В начале 2008 года началась разработка процедур, а также сопроводительной документации и руководств. Вторичное законодательство касательно квалификаций, оценки и сертификации было опубликовано в 2008 году. В период 2009-2011 гг. наблюдался всплеск создания органов по установлению профессиональных стандартов, которые разрабатывают стандарты с использованием методологии УПК на добровольной основе. УПК подписывает с ними протокол о разработке национальных профессиональных стандартов. Перед утверждением правлением УПК, эти стандарты рассматриваются отраслевыми комитетами, а после публикуются в Официальном бюллетене. В марте 2015 г. было опубликовано 585 профессиональных стандартов. Эти стандарты используются секторами при разработке национальных профессиональных квалификаций, которая, как правило, осуществляется по такой же процедуре, что и разработка национальных профессиональных стандартов, с той лишь разницей, что они не публикуются в Официальном бюллетене. Число национальных профессиональных квалификаций достигло 262 единиц.

157 из них используются для аттестации работников в секторах при помощи валидации НИО, проводимой уполномоченными органами сертификации.

Правомочные национальные и региональные отраслевые организации могут быть уполномочены на выполнение функций органов сертификации и использование профессиональных квалификаций при оценивании компетенций лиц, занятых в соответствующей отрасли. Все уполномоченные органы сертификации должны сначала пройти аккредитацию ISO, а потом

<p>утверждение со стороны УПК, которое отвечает за выдачу национальных сертификатов и свидетельств. Данная система уже полноценно функционирует в газовом и строительном секторах. В других отраслях в настоящий момент ведется подготовка заявок для подачи в уполномоченные органы сертификации и тестирование соответствующих процедур³⁵.</p>	
Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Закон об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций.
Наименование регулирующего органа системы сертификации	<p>Координационный совет TQF, состоящий из трех членов является органом, принимающим решения TQF. Его членами являются высокопоставленные представители трех основных ответственных органов TQF: Министерства национального образования, Совета высшего образования и УПК. Координационному совету TQF помогает Совет TQF из 22 членов, представляющий различные заинтересованные стороны, который рассматривает технические вопросы. Услуги Секретариата выполняются Департаментом TQF – УПК. УПК является национальным координационным органом по вопросам Europass³⁶ и EQF.</p> <p><i>Примечание: Europass разработан в рамках выполнения решений Копенгагенской Декларации и решений Совета об усилении сотрудничества в области профессионального образования и обучения, относительно необходимости создания единой рамки квалификаций и компетенций на базе имеющихся механизмов обеспечения прозрачности и путем оптимизации соответствующих сетей взаимодействия.</i></p> <p>В соответствии с Законом 5544, УПК отвечает также за верификацию профессиональных квалификационных свидетельств иностранцев, которые намерены работать в Турции. Помимо этого, УПК участвует в планировании и осуществлении Директивы 36/2005 относительно регулируемых профессий при координации Министерства по делам ЕС.</p> <p>В соответствии с Концепцией TQF, органами, присуждающими квалификации, помимо УПК, определены Министерство национального образования и вузы, чья деятельность регулируется Советом по вопросам высшего образования; при этом им будут делегированы значительные полномочия.</p>
Участники	Уполномоченные органы сертификации после

³⁵ Европейский фонд образования. (2014). Совершенствование системы профессиональных квалификаций реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнерах ЕФО. Режим доступа: [https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/\\$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf](https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf)

³⁶ Europass — инициатива ЕС по стандартизации информации о квалификации и профессиональном опыте работников на европейском пространстве.

<p>процесса системы сертификации</p>	<p>аккредитации по стандарту ISO 17024, должны быть авторизованы УПК, прежде чем смогут выполнять свои функции по оценке. На сегодняшний день существует 35 аккредитованных и авторизованных органов. Ожидается, что число таких органов будет расти, поскольку рассматривается законодательство относительно обязательной сертификации УПК для ряда профессий. Для поддержки развития новых аккредитованных органов сертификации была запущена программа грантов ЕС. В 2011 году в законодательство об УПК были внесены поправки, наделяющие организации новыми функциями по разработке TQF и обеспечению качества профессионального обучения.</p>
<p>Требования к организациям, занимающиеся присвоением квалификации</p>	<p>Отраслевые уполномоченные органы сертификации должны быть официально аккредитованы национальным регулятором Tırkak или какими-либо другими органами по аккредитации в соответствии с многосторонним соглашением о признании Европейским консорциумом по аккредитации (на основе стандарта ISO 17024 для сертификации персонала). После аккредитации, они должны быть авторизованы УПК.</p>
<p>Оценка и сертификация</p>	<p>Общие руководства по обеспечению качества при разработке типов квалификаций и квалификаций, по утверждению квалификаций на внесение в реестр TQF, а также по проведению оценки, сертификации и предоставлению квалификаций, разрабатываются при поддержке проекта ЕС по укреплению УПК и реализации TQF.</p> <p>Министерство национального образования приступило к реформе учебных программ в системе среднего образования (как общего, так и профессионального/технического образования). Учебные программы ПОО имеют модульную структуру, и Министерство национального образования располагает базой данных из более чем 4000 модулей, которые также используются для лицензирования и сертификации в системе обучения взрослых. Планируется также создать национальную систему зачетных единиц для ПОО. Несмотря на то, что учебные программы модернизированы, большинство квалификаций начального ПОО еще не унифицированы и не полностью основаны на результатах обучения. Модули, основанные на результатах обучения, используются в учебном процессе, но они не оцениваются по отдельности и часто</p>

	<p>не имеют компонента оценки. Что касается высшего образования, внедрение основанного на результатах обучения подхода является неотъемлемым элементом реализации рамки квалификации для высшего образования.</p> <p>Для людей, которые хотят поступить в высшее учебное заведение, предусмотрена сдача национального вступительного экзамена в высшее учебное заведение. Отбор очень строгий, учитывая, что мест не достаточно, чтобы удовлетворить спрос на высшее образование.</p> <p>Ответственность за оценку и сертификацию учащихся несут высшие учебные заведения, но для контроля за этими процессами были предусмотрены ряд процедур и созданы органы по обеспечению качества. Национальное независимое агентство по обеспечению качества еще не создано, но существует ряд департаментов по вопросам качества для различных дисциплин. Признание ранее полученного образования на протяжении многих лет было невозможным, но теперь понемногу набирает обороты, с целью предоставления льгот учащимся.</p> <p>Вертикальное продвижение возможно только для выпускников ассоциированных образовательных программ.</p> <p>ЦПТ, были аккредитованы в соответствии со стандартом ISO 17024 по сертификации персонала и УПК для конкретных квалификаций. Они оценивают навыки физических лиц в своей отрасли. Оценка, осуществляемая при Министерстве национального образования, по-прежнему основывается на учебной программе, а не на квалификационных стандартах. Были разработаны модули обучения, но они не оцениваются отдельно. В настоящее время данный вопрос рассматривается Министерством в рамках проекта ЕС по обеспечению качества в системе профессионального образования.</p> <p>Министерство начало отрабатывать признание ранее полученного образования для 8 профессий, с использованием национальных профессиональных стандартов и свидетельств подмастерья и мастера.</p>
Уровни квалификации	<p>В Турции сформированы основные элементы 8-уровневой НРК³⁷:</p> <p>Уровень 1. Свидетельство о дошкольном образовании;</p> <p>Уровень 2. Свидетельство о начальном образовании;</p>

³⁷Режим доступа: <https://myk.gov.tr/TRR/File6.pdf>.

	<p>Уровень 3. Сертификат о среднем образовании, сертификат частичной квалификации рабочего;</p> <p>Уровень 4. Сертификат квалифицированного рабочего, диплом о профессиональном и техническом образовании, диплом о высшем образовании;</p> <p>Уровень 5. Степень ассоциата (академическая и/или профессиональная);</p> <p>Уровень 6. Степень бакалавра;</p> <p>Уровень 7. Степень магистра;</p> <p>Уровень 8. Докторская степень.</p>
<p>Методы оценивания умений и навыков</p>	<p>В Национальной системе профессиональных квалификаций Турции, управление которой осуществляется УПК, уполномоченные органы сертификации обычно разрабатывают базу тестовых заданий, которые могут в произвольном порядке генерировать вопросы для проверки знаний. База тестовых заданий считаются достаточно объективным инструментом. Для подготовки тестовых заданий с многовариативными ответами формулируются сотни или даже тысячи вопросов. Данный процесс требует значительных инвестиций, но, согласно ожиданиям, он может уменьшить накладные и косвенные расходы, связанные с планированием оценки, когда система будет находиться в рабочем состоянии. Вопросы с многовариативными ответами являются письменной формой оценивания и являются особенно удобными для тестирования знаний.</p> <p>Внутренняя проверка является ключевым компонентом практики в сфере обеспечения качества ЦПТ. Принципы обеспечения качества разных процессов ЦПТ описываются в их руководствах по обеспечению качества. Руководство по обеспечению качества каждого ЦПТ тщательно изучается аккредитационным агентством Türkak и УПК при проведении ими процедур по аккредитации и предоставлению полномочий центрам.</p> <p>Все турецкие центры по оценке проходят аккредитацию в соответствии с международными стандартами (ISO 17024), проводимую агентством Türkak. Центры должны подать заявку на аккредитацию в течение 90 дней с момента получения предварительного разрешения от УПК. Процесс аккредитации в Türkak может длиться до шести месяцев с момента подачи заявки. Türkak осуществляет проверку институционального потенциала центров, а также их соответствия определенным</p>

	<p>требованиям к оцениванию в отношении определенных национальных профессиональных квалификаций.</p> <p>Это означает, что для каждого процесса оценки, касающегося дополнительной национальной профессиональной квалификации, требуется дополнительная аккредитация от Türkak. В процессе предоставления полномочий ЦПТУПК основывается на принципе, что такой центр должен быть уже аккредитованным. Предоставление полномочий от УПК является дополнительным и не предполагает дублирование аккредитации. Существуют также рекомендации по действиям при проведении оценивания и сертификации ЦПТ, в которых установлена постоянно действующая процедура. Процесс предоставления полномочий длится в пределах 30 дней. Как УПК, так и Türkak осуществляют мониторинг деятельности ЦПТ.</p>
Результат оценки и сертификации	Сертификат.
Признание квалификаций, полученных при НИО	<p>Неформальные образовательные услуги предоставляются Генеральным директоратом по обучению на протяжении всей жизни через следующие учреждения: Центры народного образования (общее число: 980), Центры профессионального образования (общее число: 334), Туристические образовательные центры (общее число: 9), Институты созревания (15), Открытая нижняя средняя школа, Открытая верхняя средняя школа, Открытая профессиональная и техническая школа. Неформальное образование осуществляется через короткие курсы, государственную подготовку, обучение на стажировке и дистанционное обучение в государственных и частных школах, которые работают в координации с Министерством национального образования. В соответствии с общими целями и основными принципами национального образования неформальное образование охватывает граждан, которые никогда не поступали в систему формального образования или завершали какой-либо уровень или не завершали уровень, и могут сопровождать формальное образование или быть независимыми из этого.</p>

Анализ Финляндии

Краткое описание системы квалификаций³⁸

³⁸Веб-портал Национального управления образования Финляндии. Режим доступа: http://www.oph.fi/mobility/qualifications_frameworks

В течение последнего десятилетия были разработаны и внедрены европейские системы квалификаций (далее – ЕСК). 39 стран, которые в настоящее время сотрудничают в рамках европейских квалификаций и в 43 были созданы национальные системы квалификаций (далее – НСК).

В конце 2016 года ситуация была следующей: шесть стран по-прежнему работают над проектированием и формальным принятием своих НСК. Из стран, которые присоединились к сотрудничеству ЕСК в 2008 году, Финляндия еще не завершила разработку и принятие НСК. Финляндия приняла свою основу в начале 2017 года. Финская национальная система квалификаций четко связана с Европейской квалификационной базой. Законодательство, регулирующее национальную квалификационную структуру, вступило в силу с марта 2017 года (Финское национальное агентство по образованию, 2017 год).

Развитие финской национальной рамки квалификаций связано с широким кругом заинтересованных сторон. При инициативе и координации со стороны Министерства образования и культуры рабочая группа, ответственная за подготовку предложения NQF, состояла из: Министерства юстиции, Министерства внутренних дел, Министерства занятости и экономики, Командования обороны Финляндии (Министерство обороны), Национальный совет по образованию Финляндии, Конфедерация профсоюзов профессиональных и управленческих кадров в Финляндии (AKAVA), Конфедерация финских отраслей (ЕК), Центральная организация профсоюзов Финляндии (SAK), Ассоциация финских местных и региональных властей, Финская конфедерация (STKK), Ассоциация профессиональных центров образования взрослых (AKKL), Конференция ректоров финских университетов прикладных наук (ARENE), Провайдеры профессионального образования в Финляндии (KJY), Финская ассоциация директоров, Финский совет ректоров университетов, Финское образование для взрослых.

НСК охватывает всю систему образования и направлена на улучшение ясности и эффективности финской системы квалификаций, повышение прозрачности и сопоставимости квалификации на национальном и международном уровнях, а также повышение мобильности на национальном и международном уровнях. Финская рамка квалификации, учебные планы и другие обширные модули компетенции национальной системы образования Финляндии подразделяются на восемь уровней на основе требований. Постановлением правительства приняты нормативные положения о дескрипторах уровня и о присвоении квалификаций, учебных планов и обширных модулей компетенции на различных уровнях структуры на основе необходимых результатов обучения.

Основанное на компетентности описание квалификаций предназначено для поддержки обучения на протяжении всей жизни, улучшения перспектив трудоустройства, повышения мобильности и преодоления разрыва между образованием и миром труда.

В Финляндии существует хорошо развитая национальная законодательная база для проверки неформального и неформального обучения для всех уровней образования. Предприняты шаги по внедрению практики валидации путем дальнейшего уточнения политики для каждого сектора образования. Не существует всеобъемлющего законодательства, охватывающего все сферы образования и обучения. Вместо этого каждый образовательный сектор (высшее образование, общее начальное образование, неформальное образование, ПОО) регулируется различными законами в отношении валидации. Валидация – это индивидуальное право, которое может быть заявлено независимо от того, где и как были приобретены компетенции. Была разработана систематическая процедура валидации, в которой сравниваются компетенции студентов по сравнению с национальными стандартами (цели обучения в соответствии с национальными квалификационными требованиями), которые были введены в 1990-х годах.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Положения о Национальной структуре квалификаций и других модулей компетенции закреплены в Законе (93/2017) и Постановлении Правительства (120/2017) о Национальной структуре квалификаций и других модулях компетенции на 1 марта 2017 года.
Наименование регулирующего органа системы сертификации	Финское национальное агентство по образованию (Opetushallitus/Utbildningsstyrelsen) является Национальным координационным центром для Европейской системы квалификаций.
Участники процесса системы сертификации	Национальное управление образования Финляндии (далее – EDUFI) ³⁹ является национальным агентством по развитию, отвечающим за обучение и уход за ранним детством, дошкольное, базовое, общее и профессиональное среднее образование, а также образование и обучение взрослых. За высшее образование отвечает Министерство образования и культуры. В качестве национального агентства развития EDUFI выполняет широкий круг задач. Деятельность EDUFI включает в себя осуществление национальной политики в области образования, подготовку национальных основных учебных планов и требований к квалификации, развитие образования и преподавательский состав, а также предоставление услуг для сектора образования, таких как публикация учебных материалов. Кроме того, EDUFI предоставляет услуги по подаче заявления и регистрации для вторичного и высшего образования и

³⁹ Веб-портал Национального управления образования Финляндии. Режим доступа: http://www.oph.fi/english/about_us

	обучения и работает по вопросам признания и международной сопоставимости квалификаций.
Оценка и сертификация	<p>Сертификация профессиональных квалификаций осуществляется через систему демонстрационных экзаменов, координацию проводит Национальное управление образования Финляндии.</p> <p>Гарантия качества профессионального образования – это инструмент организатора обучения для обеспечения и совершенствования качества обучения. Национальная система управления качеством профессионального образования состоит из национального регулирования, управления качеством организаторами обучения и независимой оценки обучения.</p> <p>Качество профессионального образования, помимо самооценки деятельности учебными заведениями, оценивают также независимые специалисты. Организаторы обучения обязаны участвовать в этих мероприятиях. Для независимого оценивания обучения назначен Совет по оценке обучения. Для национального мониторинга за результатами обучения и их оценивания Национальное управление образования создало и поддерживает национальную систему мониторинга результатов обучения, основанную на демонстрационных экзаменах и демонстрации профессиональных навыков.</p> <p>Министерство образования и культуры принимает решения о других видах независимого оценивания обучения, и за их организацию отвечает Совет по оценке обучения или другой орган, осуществляющий оценивание на основании решения, принятого Министерством образования и культуры. Довольно часто наряду с указанными выше используется методика сравнительного оценивания, которую проводят как на национальном, так и на международном уровне. Управление качеством и его совершенствование стимулируются при помощи утвержденной Министерством образования и культуры национальной рекомендации по управлению качеством профессионального образования, а также премии, ежегодным вручением премий за качество профессионального образования, как части финансирования на основании результативности. Критерии оценки премий, выдаваемых за качество, основаны на Европейской модели премии за качество.</p>
Уровни	В Постановлении Правительства финские квалификации,

квалификаций	<p>учебные планы и другие обширные модули компетенции размещаются на следующих уровнях компетенции Национальной системы квалификаций (FiNQF):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базовая учебная программа на уровне 2; 2. Экзамен по математике и общая гимнастика средней школы на уровне 4; 3. Высшая средняя профессиональная квалификация и дальнейшая профессиональная квалификация, базовое обследование в тюремных службах, квалификация пожарного истребителя, а также квалификация оператора аварийного реагирования на уровне 4; 4. Профессиональная квалификация, квалификация вспомогательных сотрудников (пожарно-спасательные службы) и профессиональная квалификация в области управления воздушным движением на уровне 5; 5. Степени бакалавра (университеты прикладных наук) и степени бакалавра (университеты) на уровне 6; 6. Степени магистра (университеты прикладных наук) и степени магистра (университеты) на уровне 7; 7. Университеты и Национальная академия обороны, ученые и художественные аспиранты (степень доктора наук и доктора наук), степень Генерального штаба, степень специалиста по ветеринарной медицине и специальная подготовка в области медицины и специальность в области стоматологии на уровне 8. <p>Уровень 0 - образование детей младшего возраста; уровень 1 - начальное образование.</p>
Методы оценивания умений и навыков	<p>При обучении, предполагающем получение начального профессионального образования, результаты обучения учащегося и его развитие, а также приобретенные в результате обучения умения и навыки оцениваются в течение всего периода обучения. Один из обязательных видов оценивания – самооценка учащегося. При оценивании результатов обучения способности учащегося к обучению, а также его умения и навыки всегда сравнивают с квалификационными требованиями и аттестационными критериями, определенными в базовом учебном плане. Оценивание результатов обучения учащегося проводится в форме письменного или устного отзыва о продвижении процесса обучения. Оценивание умений и навыков является основанием для выставления учащемуся оценок по всем разделам образовательной программы. При оценивании используется шкала оценки: «удовлетворительно» - 1,</p>

«хорошо» - 2 и «отлично» - 3. По различным разделам профессионального образования умения и навыки оцениваются во время демонстрации профессиональных навыков, т.е. во время выполнения работы, предусмотренной квалификационными требованиями. При этом рабочие задания должны быть максимально аутентичными. Другие методики оценивания используются как дополнения демонстраций профессиональных навыков в случае необходимости. Демонстрации профессиональных навыков планируются, осуществляются и оцениваются совместно с представителями трудовой жизни на основании базового учебного плана. Демонстрации профессиональных навыков организуют, по мере возможности, во время прохождения производственного обучения или на рабочих местах, или в учебном заведении. После успешного выполнения курса обучения по всем разделам образовательной программы, учащемуся выдается квалификационный сертификат, состоящий из свидетельства о профессиональном образовании и свидетельства о результатах демонстрационного экзамена.

В свидетельстве о результатах демонстрационного экзамена отмечаются демонстрации профессиональных навыков и полученные за них оценки, в свидетельстве о профессиональном образовании отмечаются все разделы образовательной программы и полученные за них оценки. При получении образования через систему демонстрационных экзаменов оценивание основывается на определенных в базовом учебном плане квалификационных требованиях, объектах оценивания и критериях оценивания, с которыми сравнивают результаты выполненных демонстраций. При оценивании разносторонне используются относящиеся к качеству методики, в частности, наблюдение, интервью, опросы, а также оценивание в группе и самооценивание.

Профессиональное мастерство оценивают представители работодателя, трудового коллектива и образовательного учреждения. Также и сдающий экзамен сам оценивает свои профессиональные навыки. В тех отраслях, для которых типичными являются самостоятельная трудовая деятельность и предпринимательство, при выборе экзаменаторов принимают во внимание участие соответствующих представителей. После сдачи раздела

	<p>демонстрационного экзамена проводится аттестационное собеседование, в котором принимают участие сдающий экзамен и экзаменаторы – представители работодателя, трудового коллектива и образовательного учреждения. После завершения экзаменационного мероприятия начального профессионального образования экзаменаторы представляют аттестационной комиссии результаты по каждому разделу: «незачтено», оценки «удовлетворительно» - 1, «хорошо» - 2 или «отлично» - 3. В случае профессионального образования или специализированного профессионального образования - «зачтено» или «незачтено». Окончательное решение по аттестации принимает аттестационная комиссия. Квалификационный сертификат может быть выдан после того, как все разделы образовательной программы будут выполнены удовлетворительно.</p>
<p>Результат оценки и сертификации</p>	<p>Квалификационный сертификат, состоящий из свидетельства о профессиональном образовании и свидетельства о результатах демонстрационного экзамена.</p>
<p>Признание квалификаций, полученных при НИО</p>	<p>В Финляндии в систему образования внедряется валидация неформальных и информальных учебных процедур в области ПОО. Официальное название системы квалификаций ПОО для взрослых – это квалификация, основанная на компетенции (Näyttötutkinnot). Квалификация на основе компетенций была впервые введена в 1995 году. В 2007 году был подтвержден аспект проверки НИО в системе квалификаций, поскольку был введен процесс регулирования, называемый «персонализация». Персонализация – трехфазный процесс, который включает идентификацию, документацию, оценку и сертификацию. Все финские требования к ПОО описываются с точки зрения результатов обучения и включают критерии оценки. Требования к квалификации являются национальными и имеют нормативный статус. Характерной чертой финской системы является то, что валидация НИО в основном связана с профессиональной квалификацией (далее –СВQ), основанной на компетентности, которая предлагает взрослым гибкий метод получения новых навыков. Система СВQ (Näyttötutkinto) была создана в 1994 году с помощью Закона о профессиональной квалификации 306/1994.</p>

Валидация НИО в системе СВQ интегрирована в национальную систему квалификаций, а взрослые имеют возможность получить квалификацию на основе компетенции, чтобы получить сертификат о профессиональных навыках, полученных на работе (Министерство образования, 2009 г.).

Существуют три уровня СВQ для взрослых: профессиональная квалификация, которая указывает на компетенции, необходимые для занятия работы на местах; дополнительные профессиональные квалификации, которые указывают на профессиональные навыки, необходимые для квалифицированных работников на местах и специальная профессиональная квалификация, которая указывает на выполнение самых сложных задач на местах.

В системе СВQ заинтересованные стороны - из сферы труда и органов образования работают в тесном сотрудничестве для описания результатов обучения и включают цели, критерии и методы оценки. Система СВQ направлена на признание профессиональных компетенций индивидуума независимо от того, как они были приобретены путем обучения, опыта работы или др. Индивидуумы могут получить подтверждение своей квалификации путем сдачи специальных тестов. К сдаче тестов можно подготовиться на специальных курсах, но это не является обязательным. Так же можно пройти обучение, но не сдавать тест на получение квалификации. Система СВQ предлагает всем желающим индивидуальную траекторию обучения, включающую три этапа: заявление на подготовку и приобретение необходимых профессиональных навыков, обучение и тест на квалификацию. При этом учитываются личные обстоятельства кандидатов, в том числе предыдущее обучение, приобретенное в результате НИО. За организацию обучения несут ответственность руководство компании провайдера технического профессионального образования.

Компания «KoskisenOy» – компания по производству древесины в Финляндии (1076 штатных единиц) занимается производством шпона и других продуктов из дерева. В 80-х гг. XX в. она столкнулась с ситуацией, при которой уровень текучести кадров повысился и в то же время работа в данной отрасли стала более трудоемкой. Появились сложности с набором нового персонала. Для

улучшения ситуации необходимо было предпринимать соответствующие меры. Компания хотела разработать систему, которая позволила бы сотрудникам выполнять более широкий спектр задач, что позволило бы разнообразить их рутинную работу и улучшить рабочие места. Так как работа на предприятии становилась все более сложной, а национальная система не предлагала соответствующих квалификаций для низкоквалифицированных рабочих на производстве, была разработана схема этапов валидации (признания). Валидация (признание) компетенций в компании «KoskisenOy» в основном охватывает навыки, приобретенные на рабочем месте. Однако в некоторых учреждениях, таких, например, как учреждения здравоохранения, признаются другие компетенции, приобретенные за рамками работы. Но для их признания не был разработан механизм формальной валидации. При этом валидация управленческих навыков косвенно признает навыки, полученные за рамками работы, так как управленческие и организаторские навыки можно приобрести посредством хобби, работая в общественных или политических организациях и т.д. Особенно высоко ценятся в компании доброжелательный стиль управления по отношению к людям, и в частности к клиентам, а также языковые навыки. Процедуры оценки различны в отношении производственных рабочих и тех, кто занимает руководящую должность. Оценка навыков и компетенции производственных рабочих оцениваются посредством 4 практических тестов и 4 письменных теоретических экзаменов. Сотрудники имеют право пройти устные тесты вместо письменных (по своему усмотрению). Теоретическим экзаменам уделяется намного меньше внимания, чем практическим. В ходе практического экзамена оценочная группа наблюдает за сотрудником в течение 3 часов и особое внимание при этом уделяет вопросам безопасности труда. Оценка осуществляется менеджером компании, представителем профсоюза и коллега сотрудника. Теоретические тесты оценивает внешний эксперт (преподаватель). Оценка управленческих навыков сотрудников, занимающих руководящие должности.

Оценка менеджеров – это непрерывный процесс. Оценивается организация работы (проведение собраний, письменные задания и т. д.) и некоторые элементы их

	<p>повседневной деятельности. Процесс завершается презентацией и эссе (как правило, на тему «Управление изменениями»). Подход компании таков, что не имеет значения, насколько высок уровень квалификации некоторых работников компании, им все равно необходимо продемонстрировать свои управленческие навыки.</p> <p>Методология валидации предполагает признание пяти различных типов обучения. Тем, кто проходит формальную оценку, выдается один из пяти внутрифирменных сертификатов. Производственные рабочие могут получить сертификат рабочего неспециализированного производства или рабочего непрерывного производственного процесса (производство шпона), сертификат рабочего по непрерывному производственному процессу распиливания или сертификат рабочего по ремонту механического оборудования, управленцы сертификат начальника отдела или сертификат лидерства для различных уровней менеджеров.</p> <p>Сертификаты можно сопоставить с некоторыми национальными квалификациями. Сертификаты для производственных рабочих соответствуют квалификациям, получаемым в профессиональных колледжах. Обучение управленческих кадров не имеет непосредственной связи с национальными квалификациями. Сертификаты признаются большим количеством учреждений образования во всей стране, освобождают от прохождения определенных курсов, но на сегодняшний день они являются основанием для решения в каждом конкретном случае, хотя компания и профсоюз работают над диссеминацией опыта посредством национальных комитетов и т.д.</p>
<p>Регулируемые и нерегулируемые профессии</p>	<p>Признание профессиональной квалификации относится к решению о приемлемости для регулируемой профессии в Финляндии, основанной на квалификации, завершенной в другом государстве-члене ЕС/Европейского экономического пространства (далее – ЕЭП) или Швейцарии.</p> <p>Решение о признании профессиональной квалификации может быть принято только в том случае, если в законодательстве Финляндии установлены квалификационные требования к профессии, о которой идет речь. Заявитель должен быть полностью</p>

квалифицирован для той же профессии в другом государстве-члене, поскольку он/она ищет признания в Финляндии. Признание также может быть предоставлено лицам, которые рассматривали эту профессию на постоянной основе в течение одного года (или эквивалентной общей продолжительности на неполной основе) в течение предыдущих десяти лет в государстве-члене, которое не регулирует профессии. Однако один год профессионального опыта может не потребоваться, если доказательства официальных квалификаций, которыми обладает заявитель, удостоверяют регулируемое образование и профессиональную подготовку.

Решение может потребовать, чтобы заявитель завершил период адаптации или тест на пригодность, если обучение заявителя существенно отличается от обучения, необходимого в Финляндии, или если существует существенная разница в терминологии содержания профессиональной деятельности. В таких ситуациях на содержание решения могут влиять знания, навыки и квалификация, полученные заявителем, посредством профессионального опыта или обучения на протяжении всей жизни и которые официально подтверждено соответствующим органом для этой цели.

Как правило, заявитель может выбрать, следует ли пройти тест на пригодность или период адаптации. В течение адаптационного периода заявитель будет работать в Финляндии под наблюдением квалифицированного специалиста соответствующей профессии. Непрерывное образование может быть включено в период адаптации.

Тест на пригодность - это процедура, которая измеряет профессиональные знания и которая предназначена для оценки способности заявителя практиковать регулируемую профессию в Финляндии. Как правило, тест на пригодность может проводиться на финском или шведском языках.

Когда заявитель завершил период адаптации или тест на пригодность, он/она подает в Национальное агентство по образованию Финляндии заявку на окончательное решение о признании профессиональной квалификации. Решение принимается в соответствии с Законом о признании профессиональной квалификации. Закон применяется, когда гражданин ЕС/ЕЭП или гражданин

	<p>Швейцарии получил профессиональную квалификацию в другом государстве-члене ЕС/ЕЭП или Швейцарии и ходатайствует о признании его профессиональной квалификации.</p> <p>Этот Закон может также применяться к признанию профессиональной квалификации, полученной за пределами ЕС/ЕЭП, при условии, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заявитель является гражданином ЕС/ЕЭП; - его/ее профессиональная квалификация была признана в другом государстве-члене ЕС/ЕЭП; - у него/нее есть не менее трех лет профессионального опыта, накопленного в этом государстве-члене ЕС/ЕЭП. <p>На основании законодательства ЕС о статусе граждан третьих стран настоящий Закон также применяется к признанию профессиональной квалификации, полученной в государстве-члене ЕС/ЕЭП.</p> <p>Закон о признании профессиональных квалификаций не применяется, когда нормативные требования к кандидату на должность или должность являются юридической степенью. Этот акт не применяется также к должностям и должностям в полиции Финляндии, пограничной охраны Финляндии или финских сил обороны.</p> <p>Регулируемая профессия относится к позиции, для которой закон определяет определенные требования к квалификации. Регулируемые профессии включают в себя как должности государственного сектора, так и должности и профессии, требующие прав на профессиональную практику. На веб-сайте Национального агентства Финляндии по образованию представлены регламентированные профессии, их названия на английском и финском языках и ссылки на компетентные органы для их регулирования.</p>
--	--

<p>Анализ Республики Корея</p>
<p>Краткое описание системы квалификаций</p>
<p>Квалификационная система Кореи поставила свою основную цель в создании ключевых кадров, необходимых для развития национальной экономики с начала 1950-х годов после национального освобождения. Национальная квалификация, управляемая государственной и частной квалификацией, выпущенная и управляемая частными</p>

группами, ассоциациями и бизнесом, добилась отдельного прогресса.

Национальная техническая квалификация (далее – NTQ) управляется и администрируется Министерством труда и является центральной системой квалификации в Корее⁴⁰.

Для стимулирования молодежи на получение профессионального образования была принята Национальная техническая квалификационная система, Закон о профессиональном образовании (1967г.), система налогообложения для привлечения работодателей в подготовку кадров (1976г.), инвестиции развитых стран были направлены на создание обучающих центров.

Национальная квалификация, управляется 24 правительственными министерствами. Каждое соответствующее министерство имеет право устанавливать планы и публиковать официальное уведомление для сертификационного экзамена, принимать решения о квалифицированных специалистах на экзамене, а также о регистрации, выдаче, отмене и приостановлении сертификатов в дополнение к образованию по окладам. Кроме того, заинтересованные министерства имеют право отменить или приостановить аттестацию тех, кто предоставил свои лицензии или приобретенную квалификацию незаконными средствами, включая подкуп.

Служба развития людских ресурсов Кореи (далее – HRDKореи) ведет деятельность по всестороннему развитию людских ресурсов компаний и работников, таких как развитие компетенции в течение всей жизни, национального стандарта компетентности (далее –NCS), национальных квалификационных испытаний, внешней поддержки занятости трудовых ресурсов, занятости за рубежом.

HRD Кореи принимает на себя другие национальные квалификационные квалификации, заказанные государственными министерствами, а также квалификацию сектора делового обслуживания среди сферы обслуживания Корейской торгово-промышленной палаты. В сферу его возложенных обязанностей входят предшествующие и последующие процессы квалификационной аттестации от формулировки экзаменационных вопросов, управления подготовкой экзаменационных вопросов, проведения экзаменов и управления регистрацией держателей сертификатов.

В декабре 1981 года был изменен Национальный закон о технических квалификациях, поэтому ответственное министерство, связанное с технической квалификацией, было изменено с Министерства науки и техники на Министерство труда, а на HRDKореи, основанной в 1982 году, была возложена ответственность за осуществление национальной системы квалификаций. С 2008 года HRD Кореи начала интегрированное управление 21 национальной профессиональной квалификацией, что стало возможным благодаря соответствующему закону, чтобы создать основу для перехода в организацию-концентратор для национальных квалификаций.

⁴⁰ Режим доступа: <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/1>

В 2012 году 12 национальных технических квалификаций, которые проводились на регулярной основе, были сданы в эксплуатацию в Корейский испытательный институт технической квалификации (создан как некоммерческая частная организация, затем в 2017 году она была объявлена неправительственное государственное учреждение), поэтому произошли изменения в функциях и ролях HRD Кореи.

HRD Кореи осуществляет реструктуризацию НСК, проектирование и функционирование системы квалификационных оценок. Чтобы реализовать общество, основанное на компетенции, основанное на индивидуальной профессиональной компетентности, HRD Кореи разрабатывает, совершенствует и распространяет НСК.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Национальная техническая квалификационная система (далее – НТКС) Республики Кореи регулируется Законом «О национальной технической квалификации».
Наименование регулирующего органа системы сертификации	<p>Основным органом управления, контроля, развития и совершенствования НТКС является Министерство занятости и труда Республики Кореи.</p> <p>Министерство занятости и труда выполняет основной контроль и управляет политикой НТКС в сотрудничестве с другими отраслевыми министерствами. Основные функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Создание и отмена квалификации, а также соответствующих национальных экзаменов по квалификациям; – Принятие решений о различных стандартах, таких как плата за сертификацию и др.; – Утверждение плана проведения национального экзамена; – Поиск решений по совершенствованию НТКС, например, содействие в льготах для владельцев сертификатов, улучшение администрирования процедуры сертификации и т.д.
Участники процесса системы сертификации	<p>HRDKореи. Миссия HRD Кореи– достижение общества на основе компетентности посредством разработки, оценки и использования людских ресурсов.</p> <p>Функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональная компетентность; 2. Профессиональная оценка компетентности; 3. Поддержка иностранной рабочей силы; 4. Помощь в заграничной занятости корейских юношей; 5. Поддержка корейской молодежи за рубежом; 6. Поощрение квалифицированных ремесел.
Оценка	и В 1982 году Министерством была учреждена HRDKореи.

сертификация	<p>В начале каждого года HRD Кореи объявляет о графике Национального экзамена на присвоение квалификации на текущий год. Объявление публикуются в газетах и на сайте HRDKореи. Национальный экзамен может проводиться от 1 до 3 раз в год по каждой квалификации в зависимости от спроса на него. Процедура проведения национального экзамена состоит из нескольких этапов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Составление бизнес-плана на год на основе анализа спроса на квалификации; – Подготовка базы тестов; – Доставка книжек-вопросников и листов для заполнения ответов по теоретическому экзамену; – Проведение национального экзамена (аренда помещения, оборудования, проведение инструктажа с независимыми наблюдателями); – Электронное чтение ответов, проверка, апелляция; – Объявление итогов национального экзамена. <p>В среднем ежегодно заявление на прохождение национального экзамена на присвоение квалификации подают 2,5 млн. человек. Экзамен состоит из теоретического и практического этапов. Теоретический экзамен представляет собой письменное тестирование, написание эссе или кратких ответов в зависимости от квалификации. Существует четыре вида практического экзамена:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Проектный» - ориентированный на выполнение конкретных работ. 2. Письменный. Предметный тест (краткий ответ или эссе) применяется для квалификации с трудно выполняемыми работами или связанные с дорогим оборудованием (инженер-архитектор, инженер гражданского строительства, инженер электричества). 3. Смешанный. Этот вид экзамена включает в себя два указанных выше экзамена. Применяется для квалификации, где требуется выполнение простых работ, а также написание эссе с использованием терминологии соответствующей отрасли. 4. Интервью (собеседование). Для кандидатов на квалификацию «Профессиональный инженер». <p>В зависимости от количества тестируемых лиц период практического экзамена может длиться от одного часа до двух недель.</p> <p>На каждом экзамене присутствуют два независимых наблюдателя – лучшие эксперты в экзаменуемой отрасли.</p>
--------------	--

	<p>Практический экзамен можно сдать в течение двух лет после сдачи теоретического экзамена. От теоретического экзамена освобождаются лица, имеющие сертификат по родственным квалификациям (например, повар корейской кухни, освобождается от теоретического экзамена при получении сертификата на европейскую или др. кухни).</p> <p>В 1995 году Правительством Республики Кореи была принята Система Страхования Занятости (ССЗ). ССЗ – это активная политика Правительства на рынке труда по привлечению работодателей в подготовку кадров. ССЗ представляет механизм обязательных взносов работодателей в Фонд содействия занятости. Средства Фонда используются работодателями для получения субсидий и кредитов на обучение работников (субсидия охватывает всю или часть стоимости обучения) и обеспечения непрерывного развития системы компетенций работников. Объем взноса зависит от количества сотрудников в компании: менее 150 сотрудников – 0,1% от фонда заработной платы, от 151 до 500 – 0,3%, от 501 до 1000 – 0,5%, больше 1000 – 0,7%. Средства Фонда также используются для выплаты пособий по безработице (финансовая поддержка до 6 месяцев для удовлетворения минимальных жизненных потребностей). Объем взноса от работников при занятости 0,55% от заработной платы.</p> <p>Предоставление льгот владельцу сертификата о национальной технической квалификации отражено в Законе «О национальной технической квалификации» Республики Кореи. Согласно закону государство и местные органы власти обязаны предоставлять льготы владельцу Сертификата, не нарушая другие законодательные акты. Работодатель при найме на работу владельца Сертификата на соответствующее рабочее место обязан предоставить льготы заработной плате, продвижении по службе и гарантии личного статуса работника и т.д. Объем и форма льгот, предоставляемые владельцу Сертификата, зависит от корпоративной политики каждой компании и не прописывается строго в законах.</p>
<p>Уровни квалификаций</p>	<p>Корейские рамки квалификации состоят из 8-ми уровней:</p> <p>Уровень 1. Дошкольное образование Pre-School Education (начинается для детей в возрасте 3 лет, длится 3 года);</p> <p>Уровень 2. Начальное образование Elementary Education</p>

	<p>(для детей с 6 лет, длится 6 лет);</p> <p>Уровень 3. Среднее образование Middle Education (начинается в возрасте 12 лет и длится в течении 2 лет);</p> <p>Уровень 4. Старшее среднее образование Secondary Education (начинается в возрасте 15 лет и длится 3 года. По окончании необходима сдача итоговых экзаменов, в результате которых выдаются General High School Certificate of Graduation и Vocational High School Certificate of Graduation);</p> <p>Уровень 5. Высшее образование неуниверситетского уровня Junior College Education (Поступают в возрасте 18 лет, обучение длится 2-3года, для завершения необходимо освоение программы объемом не менее 80 кредитов. Получают Junior College Diploma);</p> <p>Уровень 6. Бакалавриат Bachelor's Level (Поступление в 18 лет, обучение длится 4-6 лет. Для получения степени бакалавра требуется освоение программы объемом не менее 130 кредитов);</p> <p>Уровень 7. Магистратура Master's Level (поступление в 22 года, обучение длится 2 года, в конце необходима защита выпускной квалификационной работы и сдача экзамена, в результате присваивается степень магистра);</p> <p>Уровень 8. Докторантура Doctorate Level (период обучения 3 года, в конце необходима защита докторской диссертации и сдача выпускного экзамена, присваивается степень доктора наук).</p>
Методы оценивания умений и навыков	<p>Существует четыре вида практического экзамена:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентированный на выполнение конкретных работ «проектный»; 2. Письменный; 3. Смешанный; 4. Интервью (собеседование).
Результат оценки и сертификации	Национальный сертификат.
Признание квалификаций, полученных при НИО	<p>В 1998 году была создана Академическая система банка кредитов (The Academic Credit Bank System, ACBS). Корейский подход в значительной степени ориентирован на академическую квалификацию и внедрен в образование и обучение. Он представляет собой «модель поставщика» и полагается на накопление кредитов через различные типы поставщиков образовательных услуг, как государственных, так и частных. ACBS включает формальные, неформальные и информальные элементы. Стандарты и методы оценки документов ACBS признают</p>

результаты различных неформальных учебных мероприятий, предоставляя кредиты и присваивая степени, когда накапливается определенное количество кредитов. В настоящий момент ACBS признает шесть источников кредитов: кредиты от традиционных высших учебных заведений; кредиты от учреждений неформального образования и обучения, аккредитованных отделом ACBS Национального института непрерывного образования (NILE); кредиты, признанные в учебной программе «Аккредитованные важные нематериальные культурные ценности». ACBS аккредитовывает мастеров и их подмастерьев, занимающихся художественной деятельностью, рассматриваемой как традиционное и культурное наследие; кредиты с курсов неполного дня в традиционных высших учебных заведениях; кредиты, признанные на профессиональную квалификацию ACBS (выше уровня промышленного техника); кредиты, переведенные со степеней бакалавриата для самообразования (BDES) в соответствии с законом бакалавриата. Возможно получить степень бакалавра, не посещая обычный колледж или университет, сдав экзамен, который проводит NILE. Есть четыре экзамена на получение степени бакалавра, которые проводятся один раз в год. ACBS представляет собой итоговый процесс, который включает консультирование, документальное подтверждение и получение степени (NILE 2013). Учащиеся получают помощь от консультантов в каждом учебном заведении или через консультационные группы ACBS, которые помогают в планировании курса, назначении соответствующего предмета или выборе наиболее подходящих форм оценки. Лица, которые накопили разнообразный опыт обучения в неформальных или неформальных учебных заведениях, должны представить документальные доказательства для получения кредитов. Тип документа зависит от типа учреждения, присваивающего степень (Baik, 2013). Степень, присуждаемая ACBS, эквивалентна степени бакалавра или помощника в соответствии с Законом о высшем образовании и присуждается Министерством образования, науки и техники или президентом университета или колледжа. Между выпускниками университетов и обладателями дипломов ACBS не существует юридической дискриминации. Однако есть

	<p>некоторые проблемы, связанные с качеством образования в ACBS и различиями в социальном престиже. В дополнение к ACBS, Республика Корея имеет электронный портфель и биографическую справку, называемую системой непрерывного обучения (LLAS), содержащую индивидуальную деятельность по обучению на протяжении всей жизни. Накопленный и управляемый индивидуальный опыт обучения накоплен в онлайн-учете. В отличие от ACBS, результаты обучения включают в себя не только достижения, достигнутые на уровне высшего образования, но и различные другие виды обучения, которые могут быть использованы в качестве образовательных кредитов для получения степени или квалификации. LLAS - это сберегательный счет для обучения на протяжении всей жизни⁴¹.</p>
Регулируемые и нерегулируемые профессии	Имеется 727 регулируемых профессий ⁴² .

Анализ Китайской Народной Республики	
Краткое описание системы квалификаций⁴³	
<p>Китай не создал национальную квалификационную структуру. Национальные квалификации не относятся к всеобъемлющей структуре.</p> <p>Все высшие учебные заведения Китая должны быть аккредитованы Министерством образования. Академический комитет Китайского государственного совета (главный административный орган Китая) аккредитовывает все программы высшего образования и определяет, имеют ли они достаточное качество право на получение степени бакалавра, магистра или доктора, или нет.</p> <p>Система профессиональной квалификации и сертификации является неотъемлемой частью китайской системы трудоустройства, а также специальной формой национальной экспертизы. Квалифицированным специалистам выдаются национальные профессиональные сертификаты в соответствии со стандартами профессионального мастерства или квалификационными требованиями, установленными правительством.</p> <p>В июне 2014 года был выпущен План развития системы современного профессионального образования (2014-2020 гг.) для разработки комплексной системы профессионального образования в Китае. К числу основных создателей Плана относятся Министерство образования, Национальная комиссия развития и реформ, Министерство финансов, Министерство</p>	

⁴¹ Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002336/233655E.pdf>

⁴² Концепция проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» [онлайн]. Режим доступа: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/310388>

людских ресурсов и социального обеспечения, Министерство сельского хозяйства и Управление по борьбе с нищетой и развитию при Государственном совете. В Плане представлена структура профессионального образования, обеспечивающая плавный переход между средним и высшим уровнями в системе профессионального образования, а также между профессиональными и академическими направлениями на рынке труда.

Основная ответственность за ТиПО в Китае лежит на Министерстве образования и Министерстве трудовых ресурсов и социального обеспечения. Министерство образования занимается профессионально-техническим образованием, а Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения уделяет больше внимания профессиональной подготовке, отвечает за разработку профессиональных стандартов навыков, оценку квалификаций и навыков, выдачи лицензий. На местном уровне соответствующие департаменты образования и ведомства трудовых ресурсов и социального обеспечения отвечают за текущее администрирование ТиПО, в том числе распределение бюджетных ассигнований и управление персоналом государственных учреждений ТиПО.

Критерии	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	Трудовой кодекс и Закон «О профессиональном образовании».
Наименование регулирующего органа системы сертификации	В Китае регулирующие функции выполняют: – Министерство образования; – Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения; – центральные и местные департаменты; – управления трудом и социальным обеспечением.
Участники процесса системы сертификации	Учреждение по сертификации при Министерстве трудовых ресурсов и социального обеспечения. Учреждение по сертификации является социализированным управляющим учреждением, возглавляемым Правительством. Учреждение профессиональной оценки, которое возглавляется соответствующим отделом управления трудом. Организуется центром инструктажа по оценке профессиональных навыков и опирается на рабочие системы оценки и признания, проводимые станциями оценки профессиональных навыков. Внедрение системы оценки профессиональных навыков состоит из всех учреждений по оценке профессиональных навыков под наблюдением центральных и местных отделений управления трудом и социальным обеспечением.
Оценка	и Система сертификации профессиональных квалификаций

сертификация	<p>была введена в Китае в 1993 г. Присвоение квалификации принимает форму национальной экспертизы, которая состоит из двух частей: экзамена на проверку знаний и оценки практических навыков. После успешного прохождения квалификационных экзаменов выдается национальный профессиональный сертификат в соответствии с профессионально-техническими стандартами квалификации или квалификационных требований, установленных Правительством. Экспертиза проводится органами по оценке, утвержденным Правительством.</p>
Уровни квалификаций	<p>Система образования КНР включает 7 ступеней⁴⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дошкольное образование; – систему школьного образования, которая состоит из 3 ступеней: начальная школа, неполная средняя школа и полная средняя школа; – систему высшего образования, которая состоит из 3 ступеней (бакалавриат, магистратура и докторантура) и включает: <ul style="list-style-type: none"> а) колледжи (2 вида учебных программ: двухгодичная - подготовка специалистов среднего уровня, в конце курса студент получает свидетельство, четырехгодичная - после обучения выдается диплом бакалавра); б) профессиональные высшие школы; в) университеты (по окончании выдаются диплом бакалавра, магистра или доктора наук). <p>Китайская национальная система квалификации состоит из 2 частей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – образовательные квалификации (регулируются Министерством образования) – начальное; младше-среднее; старше-среднее; степень бакалавра; – профессиональные квалификации (регулируются Министерством человеческих ресурсов и социальной защиты) – начальное; среднее; продвинутое; техническое; продвинутое техническое. <p>Согласно Закону о профессиональном образовании КНР 1996 г. профессиональная подготовка включает: допрофессиональное обучение, переподготовку, облегчающую смену профессии, обучение подмастерьев в учебном заведении и на рабочем месте другие виды профессиональной подготовки. Профессиональная подготовка осуществляется в профессионально-</p>

⁴⁴Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/>

технических учебных институтах и/или профессиональных учебных заведениях. Другие школы или учреждения образования могут, в зависимости от собственных возможностей, предоставлять различные виды профессиональной подготовки для удовлетворения социальных потребностей.

Обязательное образование в средней школе Китае длится девять лет. На данном этапе ТиПО осуществляется в профессионально-технических классах средних школ. Эти учреждения организуют курсы от трех до четырех лет, которые в основном обеспечивают рабочих, крестьян и служащих основными профессиональными знаниями и навыками. Профессиональные младшие средние школы, как правило расположены в сельской местности, где экономика менее развита.

В старших классах средней школы ТиПО обеспечивается средними профессиональными учебными заведениями: средние специальные учебные заведения, школы для квалифицированных рабочих и профессиональные лицеи. Выпускники профессионально-технических младших средних школ могут поступать в средние профессиональные учебные заведения, где образование, как правило, длится в течение трех лет. Самыми популярными курсами в средней школе являются: производственные, по информационным технологиям, розничной торговле и гостеприимству, гражданскому строительству. Студенты, успешно прошедшие среднее профессиональное образование, могут поступить в высшие учебные профессиональные учреждения, где продолжительность программ составляет от двух до трех лет.

Высшими учреждениями ТиПО являются:

- Высшие профессиональные технические учреждения;
- Учреждения, которые обеспечивают пятилетние программы высшей профессиональной подготовки;
- Университеты, которые обеспечивают высшее профессиональное образование.

В Китае есть негосударственные поставщики профессионального образования в достаточном количестве. В основном они предлагают краткосрочные сертифицированные курсы и имеют автономию в принятии решений, что позволяет им быть более адаптированными к потребностям меняющегося рынка. Негосударственных поставщиков ТиПО можно разделить

	<p>на две группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – некоммерческие организации при предприятиях, отраслевые, при социальных и профессиональных ассоциациях, профсоюзах и различных некоммерческих организациях; – коммерческие организации, предлагающие краткосрочные сертифицированные курсы в рамках школьной программы. Эти организации зарегистрированы в налоговой инспекции и отделе по гражданским делам, ведение образовательной деятельности возможно после получения лицензии в отделе образования. <p>В соответствии с Законом о профессиональном образовании Китая предприятия должны обеспечить систематическое профессиональное образование и обучение своих работников и для безработных лиц, которых они нанимают. Предприятие может создать профессионально-техническое училище или профессиональное учебное заведение либо самостоятельно, либо в сотрудничестве с другим предприятием, а также может поручить существующим школам или профессионально-техническим учебным заведениям обеспечение образования своих собственных работников или лиц, которых предполагается нанять на работу.</p>
<p>Методы оценивания умений и навыков</p>	<p>Присвоение квалификации принимает форму национальной экспертизы, которая состоит из двух частей: экзамена на проверку знаний и оценки практических навыков.</p>
<p>Результат оценки и сертификации</p>	<p>Сертификаты профессиональной квалификации имеют 5 уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> Первичный сертификат работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 5); Промежуточный сертификат работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 4); Расширенное удостоверение работника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 3); Свидетельство техника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 2); Удостоверение старшего техника (Национальная профессиональная квалификация Уровень 1). <p>Сертификат является доказательством того, что обладатель имеет знания и навыки, необходимые для практической работы.</p>

<p>Признание квалификаций, полученных при НИО</p>	<p>Содержание программ неформального образования было расширено от простого чтения, написания и расчета до обучения практическому применению современной науки и техники. Традиционные классы с преобладанием инструкторов были заменены процессом совместного обучения.</p> <p>Неформальное высшее образование в значительной степени длится три года. Оно следует учебной программе для формального высшего образования в соответствующих дисциплинах. Для входа в такие программы обычно требуется пройти вступительный экзамен для взрослых, который является национальным общественным экзаменом. В состав Государственной комиссии по образованию в настоящее время входит отдел образования взрослых, а также областные, автономные областные, муниципальные и уездные образовательные комиссии, отделы и бюро. В дополнение к институциональному неформальному высшему образованию открытое обучение через «экзамен по самообучению» (Self-Study Examination) привлекло многих кандидатов. Кандидаты могут регистрироваться по отдельным предметам и могут накапливать свои учетные данные с течением времени. Для экзамена по самообучению какие-либо требования не предъявляются. Экзамен по самообучению предлагается два раза в год. Национальный экзаменационный комитет создает тесты, которые проводятся местными комитетами. Граждане могут подать заявку на сдачу этих экзаменов без получения кредита предыдущего курса. Студенты, сдающие экзамены на четырехгодичные курсы, получают степень бакалавра; тем, кто проходит трехгодичные курсы или отдельные курсы, выдаются сертификаты. В настоящее время большинство провинций, муниципалитетов и автономных районов создают свои собственные местные комитеты для такого рода экзаменов, специализация которых включает в себя гуманитарные науки, науку, инженерию, сельское хозяйство, финансы, экономику, политику и право⁴⁵.</p>
<p>Регулируемые и нерегулируемые профессии</p>	<p>Степени и дипломы, в основном управляются государственными органами образования. В Законе о труде Китайской Народной Республики говорится, что</p>

⁴⁵Режимдоступа: China - Nonformal Education - Adult, Examination, Study, and Chinese - StateUniversity.com <http://education.stateuniversity.com/pages/276/China-NONFORMAL-EDUCATION.html#ixzz56bH7KJKs>

«правительство будет определять типы рабочих мест на рынке труда, устанавливать стандарты профессиональных и профессиональных навыков регулируемых профессиональных и профессиональных профессий и внедрять профессиональную и профессиональную квалификационную систему. Правительство, утвержденное агентством по проверке квалификации, будет отвечать за определение профессиональных навыков и компетенций кандидатов-трудоустройства (глава 8, статья 69)».

Поэтому для доступа к профессиональной и профессиональной работе существуют также профессиональные и профессионально-квалификационные системы, ведущие к регистрации и лицензированию людей для практики в определенных профессиональных и профессиональных профессиях. Профессиональные и профессионально-квалификационные системы на самом деле являются видами контроля за доступом со стороны правительства определенных рабочих мест, которые тесно связаны с безопасностью жизни и имущества людей в стране. В основном они управляются государственными органами занятости и другими министерствами.

В Китае правила доступа к профессиональной работе, такие как в области медицины, права, преподавания, архитектуры, бухгалтерского учета, инженерии и т.д., в основном, возлагаются на правительственные регулирующие органы. Например, квалификация лицензированного медицинского врача и лицензированной медсестры присуждается Министерством здравоохранения, квалификация лицензионного адвоката регулируется Министерством юстиции, квалификация лицензированного архитектора и лицензированного инженера в указанных областях в основном управляется Министерством жилищного и городского

строительства. Профессиональная квалификация используется как вид государственного контроля за доступом к высокопоставленным должностям и профессиям, которые имеют широкий социальный охват, решающее значение для общественных интересов. Для того, чтобы кандидат мог получить лицензию на практику в данной профессиональной работе, ему необходимо иметь определенные степени или

свидетельства об учебе, установленные государственными правилами. Это дает ему возможность принять участие в национальных профессиональных квалификационных экзаменах, организованных путем регулирования государственных органов. Экзамены проводятся несколько раз в год на основе одинаковых учебных планов и содержания экзамена по всей стране. Те, кто сдает экзамены, получают национальную профессиональную квалификацию по специальностям, которые могут быть использованы в качестве свидетельств профессиональной компетенции их владельцев и юридической квалификации, чтобы держатели могли зарегистрироваться в качестве лицензированного профессионала.

Как только кандидат получает профессиональную квалификацию в определенной профессии, он должен зарегистрироваться в регулирующих органах в течение определенного периода времени. В некоторых профессиях кандидаты с профессиональной квалификацией должны иметь фиксированного работодателя, прежде чем они придут на регистрацию. Как только кандидаты будут зарегистрированы в регулирующих органах, они станут лицензированными специалистами, имеющими право на практику в определенных профессиях.

Регулирование профессиональных профессий в настоящее время является обязанностью Министерства по человеческим ресурсам и социальному обеспечению (MOHRSS), недавно созданного государственного органа, объединившего обязанности бывшего Министерства персонала и Министерства труда и социального обеспечения. Правительство выпустило Национальный каталог профессиональных рабочих мест, в котором 66 категорий профессиональных профессий подлежат контролю доступа Правительства.

Те, кто хочет получить профессиональную работу, должны пройти национальные квалификационные экзамены по специальности на определенных рабочих местах, которые обычно организуются государственными агентствами по проверке квалификации. Успешно сдавшим экзамен, присуждаются национальные профессиональные квалификации на определенные рабочие места. Национальная профессиональная квалификация используется для отражения основных

	<p>требований в знаниях, навыках и компетенциях для категории людей, работающих на практике в определенных профессиях. Существует 5 уровней национальной профессиональной квалификации: начальный уровень (уровень 5), средний уровень (уровень 4), продвинутый уровень (уровень 3), технический уровень (уровень 2) и продвинутый технический уровень (уровень 1), причем каждый уровень имеет собственные навыки и компетенции.</p> <p>Для профессиональных профессий, включенных в список контроля доступа к правительству, местные центры занятости должны предоставлять соответствующие информационные уведомления соискателям. Они также должны помещать требования профессиональной квалификации в формы заявок на работу, которые используются ищущими работу людьми. Только те, у кого есть необходимая профессиональная квалификация, могут быть зарегистрированы и иметь право на применение определенных профессиональных профессий. Работодатели, которые не могут нанять чернорабочих без необходимой национальной профессиональной квалификации, наказываются в соответствии с правительственными постановлениями. Кандидаты, которые подают заявку для работы в частных индивидуальных предприятиях, также должны иметь необходимую национальную профессиональную квалификацию до ее подачи и получения разрешения.</p>
--	---

<p>Анализ Республики Сингапур</p>
<p>Краткое описание системы квалификаций</p>
<p>В отличие от вышеуказанных стран Сингапур разработал и внедрил свою систему повышения квалификации работников путем их обучения и повышения их навыков. Рамка квалификаций навыков рабочей силы Сингапура (Singapore Workforce Skills Qualifications, WSQ) – это отраслевая система квалификаций и навыков для непрерывного обучения и подготовки рабочей силы. На сегодняшний день разработано около 34 отраслевых рамок. Каждая структура WSQ создается в консультации с заинтересованными сторонами отрасли. В рамках WSQ рассматриваются навыки рабочей силы в двух аспектах:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основополагающие и межотраслевые навыки. Содержат ряд навыков, знаний и атрибутов, которые помогают каждому человеку улучшить его трудоустройство. Эти навыки позволяют работникам лучше адаптироваться к новым требованиям работы и изменяющейся рабочей

среде. Основополагающие навыки переносимы во всех отраслях.

2. Специфические для отрасли компетенции и профессии– навыки, которые позволяют людям использовать ноу-хау для выполнения конкретных заданий.

Критерий	Практика в стране
Наименование регулирующего органа системы сертификации	Министерство труда.
Участники процесса системы сертификации	<p>В сентябре 2003 года в Сингапуре создано Агентство развития рабочей силы (Singapore Workforce Development Agency, WDA). Работая с производством, союзами, работодателями, экономическими агентствами, профессиональными ассоциациями и обучающими организациями, Агентство нацеливается на рост производства путем обучения и улучшения навыков, а также улучшение производственных стандартов путем повышения квалификации работников. WDA работало над созданием программы для обучения и трудоустройства работников в отраслях регенерации, производства пластинок и текстильной промышленности.</p> <p>В последующие годы WDA значительно расширило инфраструктуру непрерывного образования и обучения (Continuing Education and Training, CET), которая включает: 5 центров, занимающиеся вопросами карьеры; более 40 CET Центров, предлагающих качественное обучение и профессиональные навыки; WSQ, охватывающую около 30 отраслей промышленности; институт обучения взрослых, целью которого является улучшение знаний и профессионализма взрослого населения страны.</p> <p>Для каждой рамки WSQ были созданы Советы по производственным навыкам и обучению (Industry Skills and Training Councils, ISTC). Каждый совет состоит из комиссии, в состав которой входят представители работодателей, производственных ассоциаций и союзов.</p> <p>Функции данного Совета:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Разработка плана, охватывающего:<ul style="list-style-type: none">– виды необходимых навыков в производстве;– уровень квалификации, необходимый при устройстве на работу;– трудовые навыки и знания;– производственные навыки и знания;

	<p>2. Разработка стандартов и программ;</p> <p>3. Разработка квалификаций, отражающих необходимые навыки и создающих фундамент для обучения.</p> <p>Стандарты навыков и модули обучения организованы на шести степенях национально-признанных квалификаций. Квалификационные требования WSQ подразделяются на:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основополагающие, которые охватывают ряд уровней компетенций, знаний и атрибутов, необходимых для повышения конкурентоспособности. Эти навыки способствуют быстрой адаптации работника на новом месте работы; – производственные рамки WSQ, которые необходимы работникам для представления своих навыков по специальным профессиям. Обучающие институты и союзы работодателей сотрудничают с ISTC для дальнейшего развития системы квалификаций и производственного WSQ.
Оценка и сертификация	<p>WSQ является национальной аттестационной системой, которая обучает, оценивает и сертифицирует работников. WSQ состоит из 3-х систем повышения квалификации работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – трудовые компетенции (характерные навыки, требуемые для специальной работы в производстве); – производственные компетенции (способности для особенностей отраслевого производства); – основные компетенции.
Уровни квалификаций	<p>Уровни WSQ квалификаций⁴⁶:</p> <p>Уровень 1. WSQ Сертификат;</p> <p>Уровень 2. WSQ Высший Сертификат;</p> <p>Уровень 3. WSQ Сертификат о повышении квалификации;</p> <p>Уровень 4. WSQ Диплом;</p> <p>Уровень 5. WSQ Диплом специалиста;</p> <p>Уровень 6. WSQ Диплом об окончании.</p>
Результаты оценки и сертификации	<p>WDA создал WSQ достаточно гибкую систему для развития конкурентоспособности. В WSQ существуют модули. После завершения каждого модуля обучающимся присуждается документ, так называемое Признание достижений (Statement of Attainment, SOA). После приобретения необходимого количества SOA присуждается WSQ квалификация, которая отражается в</p>

⁴⁶ Режим доступа: <http://www.ssg.gov.sg/wsqa.html?activeAcc=2>

сертификации.

Анализ Российской Федерации

Краткое описание системы квалификаций

Национальная система квалификаций (далее – НСК) Российской Федерации (далее – РФ) включает в себя набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов, таких как:

1. Перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;

2. Профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности/областях профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;

3. Процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;

4. Национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям.

5. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения;

6. Система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

НРК РФ являясь составной частью и основой разработки НСК РФ, предполагает объединение отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов, национальной системы оценки результатов образования и сертификации, предусматривающей единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях. Независимая оценка квалификации работников определяется соответствующими НПА РФ как специфическая процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя или действующего работника положениям ПС или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными НПА РФ⁴⁷. Применять ПС при приеме на работу по отдельным должностям в случае, если трудовая деятельность

⁴⁷ Лебедева К.И., Сочнева Е.Н. (2017). Сравнительный анализ оценки квалификации в России и странах Европейского союза [онлайн]. Режим доступа: <file:///C:/Users/%D0%A1%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/Desktop/669-687-1-PB.pdf>

предполагает какие-либо государственные компенсации и льготы, установленные Трудовым кодексом (далее – ТК) РФ или другими НПА федерального уровня⁴⁸.

Критерий	Практика в стране
Наименование НПА о системе сертификации	<p>Основные положения о требованиях к квалификации работников и ПС изложены в ТК РФ. С 1 июля 2016 года были введены новые правила применения ПС. Эти правила предусматривают следующее:</p> <ul style="list-style-type: none">– расширение спектра условий, при которых применение ПС становится обязательной процедурой;– применение административных наказаний в виде наложения штрафа на работодателей, которые пренебрегают применением обязательных ПС;– определение соответствия квалификации работников независимой оценочной службой;– сохранение рабочих мест за работниками, трудящихся до вступления в силу требований о профессиональных стандартах и не соответствующих им при условии дальнейшего получения соответствующего образования и повышения квалификации. <p>От 1 января 2017 года в силу вступил Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 г. №238-ФЗ. В соответствии с данным законом, квалификации работников определяются с учетом ПС и изложены в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, а также едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. ПС, включенные в реестр Министерства труда РФ на 2017 г. представлены в справочнике кодов общероссийских классификаторов и включают 34 сферы трудовой деятельности, определенных профессиональными стандартами, среди которых: образование, здравоохранение, связь, информационные и коммуникационные технологии, административно-управленческая и офисная деятельность, финансы и экономика и проч. В справочнике представлено более тысячи (а именно – 1026) профессий, облагаемых стандартами.</p> <p>ПС определены далеко не для всех профессий. В таком случае применение государственного стандарта зависит от организации, в которой трудится сотрудник. Если</p>

⁴⁸ Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 №238-ФЗ [онлайн]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

	<p>предприятие не относится к названным в ст.7 Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» и в прочих федеральных законах, а квалификационные требования не установлены, то ПС к применению не обязателен.</p>
<p>Наименование регулирующего органа системы сертификации</p>	<p>Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.</p>
<p>Участники процесса системы сертификации</p>	<p>Согласно ст. 3 Федерального закона РФ «О независимой оценке квалификации» участниками системы независимой системы квалификации⁴⁹ являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Национальный совет; 2) Национальное агентство развития квалификации (НАРК); 3) Советы по профессиональным квалификациям (СПК); 4) Центры оценки квалификации (ЦОК). <p>Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации осуществляет национальный совет. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям был создан в соответствии с Указом Президента РФ от 16.04.2014 г. №249⁵⁰.</p> <p>Национальный совет координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с ПС; – по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования; – по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации.

⁴⁹ Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 №238-ФЗ. Режим доступа: https://nok-nark.ru/upload/docs/%D0%A4%D0%97_238.pdf

⁵⁰ Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. О национальном совете. Режим доступа: <http://nspkrf.ru/about.html>

	<p>Национальный совет создает СПК. СПК являются постоянно действующими органами национальной системы профессиональных квалификаций, создаваемыми с целью формирования и развития систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности. В настоящее время существуют 40 СПК⁵¹.</p> <p>СПК осуществляют в рамках определенного вида профессиональной деятельности следующие полномочия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий; – разработка, применение и актуализация ПС; – разработка, применение и актуализация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований; – организация и координация деятельности по сертификации профессиональных квалификаций в соответствии с перечнем профессиональных стандартов и иными установленными квалификационными требованиями; – участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. <p>Согласно ст. 6 Федерального закона РФ «О независимой оценке квалификации» НАРК:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и ЦОК; 2) подготавливает для национального совета предложения по наделению советов по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий; 3) организует формирование и ведение реестра; 4) утверждает на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименования
--	--

⁵¹ Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации. Советы по профессиональным квалификациям.[онлайн]. Режим доступа:<https://nok-nark.ru/spk/>

	<p>квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в реестр;</p> <p>5) осуществляет информирование и консультирование участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с настоящим Федеральным законом;</p> <p>6) осуществляет иные функции в соответствии с настоящим Федеральным законом.</p> <p>ЦОК – это юридическое лицо, которое осуществляет деятельность по проведению независимой оценки квалификации, то есть проводит процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя определенному профессиональному стандарту или квалификационным требованиям⁵².</p> <p>Проверку ЦОК на соответствие необходимым требованиям осуществляет СПК. Он же наделяет ЦОК полномочиями по проведению независимой оценки квалификации. ЦОК только проводит оценку квалификации, а окончательное решение о присуждении квалификации после анализа всех протоколов принимает СПК.</p> <p>Требования к ЦОК определены в Приказе Министерства труда и соцзащиты РФ от 19.12.2016 г. №759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий». ЦОК не может быть образовательная организация или ассоциация, в состав которой входят образовательные организации. На базе образовательной организации можно создать экзаменационный центр, но проводить его будет ЦОК по своим правилам.</p> <p>В большинстве случаев инициаторами создания ЦОК являются сами советы по профессиональным квалификациям. СПК может создать ЦОК:</p>
--	--

⁵² Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). Как стать ЦОК (центром оценки квалификаций)? [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5567>

	<ul style="list-style-type: none"> – на собственной ресурсной базе; – задействовать региональные ресурсно-методические центры; – выстроить разветвленную сеть, используя региональные ассоциации работодателей или сетевые производственные структуры; – создать один ЦОК по многим секторам производственной деятельности и дополнить его разветвленной сетью экзаменационных центров – например, на базе учреждений среднего профессионального образования. <p>Инициатива может идти и от самого предприятия или компании, тогда возможно создание ЦОК по так называемой корпоративной модели – с экзаменационной площадкой внутри предприятия или на базе профильного учреждения СПО.</p> <p>Регулирующие нормативные правовые документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон от 03.07.2016 г. №283 «О независимой оценке квалификации»; – Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 г. №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»; – Приказ Минтруда России от 19.12.2016 г. №759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»; – Приказ Минтруда России от 12.12.2016 г. №726 «Об утверждении порядка разработки наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации»; – Приказ Минтруда России от 02.12.2016 г. №706н «Об утверждении образца заявления на проведение независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления».
Требования к организациям, занимающиеся присвоением квалификации	Согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.12.2016 г. № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий» к ЦОК предъявляются

	<p>следующие требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие организационной структуры, обеспечивающей проведение профессионального экзамена; – наличие по месту (местам) осуществления деятельности по НОК на праве собственности (и (или) при необходимости привлеченных на ином законном основании) ресурсов, в том числе материально-технических, а также наличие кадрового обеспечения, необходимого для проведения профессиональных экзаменов в соответствии с законодательством РФ; – наличие в штате по основному месту работы в ЦОК не менее 2-х работников ЦОК, участвующих в составе экспертной комиссии в проведении профессионального экзамена; – наличие сайта в информационно-телекоммуникационной сети (ИТС) «Интернет», содержащего в целях обеспечения информационной открытости; – проведение профессионального экзаменов в соответствии с Правилами; – наличие подключения к ИТС и обеспечение направления протокола экспертной комиссии, копии комплекта документов соискателя и иных материалов профессионального экзамена в СПК для проверки, обработки и признания результатов НОК; – обеспечение хранения (сохранности) протокола экспертной комиссии, комплекта документов соискателя и иных материалов профессионального экзамена в бумажном и (или) электронном виде в течение срока действия свидетельства о квалификации по оцениваемой квалификации и 3-х лет после истечения указанного срока; – исполнение решений апелляционной комиссии; – своевременное информирование СПК об изменениях в материально-технических ресурсах и кадровом обеспечении, мест осуществления деятельности и состава экспертов; – наличие актуальных и доступных для работников и членов экспертной комиссии ЦОК НПА РФ и иных документов, регламентирующих проведение НОК.
Оценка и сертификация	В РФ сертификация персонала – деятельность по подтверждению соответствия персонала на обязательной

	<p>или добровольной основе положениям стандартов (профессиональных стандартов, национальных стандартов, стандартов организации) и положений иных документов (сводов правил, инструкций и др.)⁵³.</p> <p>К особенностям российской системы оценки профессиональной квалификации можно отнести следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценка квалификации осуществляется независимой службой – центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена; – прохождение профессионального экзамена осуществляется за счет средств сотрудника или работодателя; – для прохождения профессионального экзамена сотрудник должен подать письменное заявление-соглашение в центр оценки квалификации; – по завершению профессионального экзамена и его успешного прохождения соискателю в тридцатидневный срок выдается свидетельство о квалификации; в случае же неудовлетворительных результатов экзамена выдается заключение о прохождении профессионального экзамена с рекомендациями для соискателя; – сведения о пройденных профессиональных экзаменах и полученных свидетельствах (заключениях) вносятся в федеральный квалификационный реестр; – результаты профессионального экзамена могут быть обжалованы в тридцатидневный срок.
<p>Уровни квалификаций</p>	<p>В РФ 9 уровней квалификаций⁵⁴:</p> <p>Уровень 1. Практический опыт и/или Краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего;</p> <p>Уровень 2. Практический опыт и/или Профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего;</p> <p>Уровень 3. Практический опыт и/или Профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года</p>

⁵³Огнева С.В. (2012). Модель системы оценки и сертификации квалификаций персонала туристской индустрии. Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса, № 3.

⁵⁴Режим доступа: http://www.tsuab.ru/upload/files/additional/NRK_file_521_2239_9328.pdf

	<p>или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже среднего (полного) общего или начальное профессиональное образование без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования;</p> <p>Уровень 4. Начальное профессиональное образование с получением или на базе среднего полного общего образования и практический опыт или Профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы), практический опыт;</p> <p>Уровень 5. Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования, практический опыт;</p> <p>Уровень 6. Как правило, бакалавриат. В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, практический опыт;</p> <p>Уровень 7. Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата), практический опыт Специалитет (на основе освоенной программы среднего (полного) общего образования), практический опыт Бакалавриат и дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт;</p> <p>Уровень 8. Послевузовское образование (программы, ведущие к получению степени кандидата наук и/или практический опыт) Освоенная программа подготовки магистра или специалиста, дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт;</p> <p>Уровень 9. Послевузовское образование (в том числе, степень кандидата наук и практический опыт или степень доктора наук и практический опыт) и/или дополнительное профессиональное образование или Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне.</p>
<p>Методы оценивания умений и</p>	<p>Сдача профессиональных экзаменов.</p>

навыков	
Результат оценки и сертификации	Удостоверение и сертификат.
Признание квалификаций, полученных при НИО	<p>В России новые формы образовательного процесса – НИО – были заимствованы из европейской концепции, которые, в первую очередь, были ориентированы на непрерывное образование. На распространение данных понятий повлияли и экспертные заключения, сделанные в 2007 г. Общественной палатой и Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», обозначившие НИО как фактор конкурентоспособности страны и значимым элементом современных образовательных систем. Идея неформального образования получила легитимность в государственной программе РФ «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 гг.», где было определено неформальное образование которое «реализуется за счет самообразования граждан в насыщенной культурно-образовательной среде». Представители научно-исследовательского мира, изучая работу высших учебных заведений, применяющих методику неформального обучения, пришли к выводу, что обучающиеся, через свой личный опыт, учась друг у друга, где преподаватель не руководит процессом получения знаний, а является другом и партнером, приобретают наилучшую мотивацию к учению⁵⁵.</p>
Регулируемые и нерегулируемые профессии	<p>На сегодняшний день в России продолжается обсуждение концепции реформирования адвокатуры и юридической профессии, Стратегия развития здравоохранения, представленная Минздравом в декабре 2014 года по вводу обязательной аккредитации медиков, по-прежнему находится на стадии общественного обсуждения. Понятие регулируемости/нерегулируемости профессий связывается с обязательностью/добровольностью сертификации. В РФ персонал сертифицируется исключительно на добровольной основе – в рамках добровольных систем сертификации персонала. Вместе с тем сертификация приобретает все большую актуальность по нескольким причинам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в стране высокая конкуренция в сфере профессионального образования при наблюдающейся

⁵⁵ Режим доступа: <https://conference.pixel-online.net/FOE/files/foe/ed0004/FP/0737-SOE490-FP-FOE4.pdf>

	<p>тенденции общего снижения его качества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - современный рынок трудовых ресурсов характеризуется большим предложением рабочей силы и становится необходим инструмент для отбора наиболее компетентных специалистов из числа соискателей. <p>Есть вероятность, что в скором времени сертификация персонала может стать обязательной (по крайней мере, в некоторых отраслях, наиболее важных для экономики страны). Это подтверждает активизация работы государственной власти в направлении развития систем независимой оценки квалификации как персонала с «начальным» опытом (выпускники высших и средних учебных заведений), так и работающих сотрудников.</p> <p>Круг задач, стоящих перед сертификацией персонала, сводится к следующему:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие росту конкурентоспособности трудовых ресурсов на национальном рынке и за его пределами; - создание возможностей для объективной оценки качества профобразования и расширения информированности о нем потребителей (включая потенциальных); - поддержка интересов конечных потребителей и их защита от действий и продуктов производителей, привлекающих к работе трудовые ресурсы низкого качества; - оказание помощи работодателям в подборе компетентных сотрудников. <p>Для введения сертификации персонала в определенной отрасли разрабатываются соответствующие требования и профстандарты. Они должны быть признаны профессиональным сообществом и иметь официальный статус. Процесс разработки профстандартов в России сегодня ведется под эгидой Минтруда РФ.</p> <p>Политика и механизмы добровольной сертификации в России в рамках саморегулирования представлены на примере строительного комплекса⁵⁶. Опыт России в создании саморегулируемой организации (далее – СРО) как органа по сертификации представляет интерес в соблюдении правил и норм технического регулирования. Техническое регулирование согласно ст. 3 Федерального закона России от 27.12.2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» осуществляет правовое</p>
--	---

⁵⁶По материалам проекта «Модернизация технического и профессионального образования» МОН РК, 2013 г.

регулирование отношений при соблюдении ряда принципов, в частности:

- независимости органов по аккредитации, органов по сертификации от изготовителей, продавцов, исполнителей и приобретателей;

- единой системы и правил аккредитации;

- единства правил и методов исследований (испытаний) и измерений при проведении процедур оценки (подтверждения) соответствия.

Для реализации этих принципов предлагается выполнить различные мероприятия в сфере технического регулирования, которые можно разделить на 3 группы:

- первая группа включает деятельность, осуществляемую государством и связанную с законодательством об ответственности за качество, в том числе безопасность поставляемой продукции. Такое законодательство в России формируется на базе Федерального закона «О защите прав потребителей»;

- вторая группа включает деятельность, осуществляемую государством и основанную на обеспечении обязательными нормами технических регламентов и обязательной оценкой (подтверждения) соответствия для достижения поставленной им цели безопасности продукции;

- третья группа включает деятельность, делегированную государством обществу на уровне минимального государственного вмешательства в сфере технического регулирования. Эта деятельность предусматривает добровольное использование норм национальных стандартов, добровольную сертификацию (в том числе персонала), внедрение и сертификацию систем качества, страхование ответственности за ущерб, создание СРО и т.д.

В России с 2010 года началось активное формирование единой национальной системы аккредитации. В связи со вступлением России в ВТО многие эксперты прогнозируют незащищенность национального рынка труда от «несметного» количества зарубежных работников, сертифицированных по международным нормам, правилам и процедурам, которые будут иметь право претендовать на рабочие места, занятые руководителями, специалистами и служащими, аттестованными по российским нормам, правилам и

процедурам.

В настоящее время в РФ действует 16 систем обязательной сертификации (СОС) и более 680 систем добровольной сертификации (СДС) в различных отраслях экономики, созданные по инициативе юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей и зарегистрированных Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии.

Формирование единой национальной системы аккредитации в РФ продиктовано: 1) необходимостью гармонизации законодательств государств – членов Таможенного союза в рамках Европейского и Евроазиатского экономического сообщества в сфере аккредитации органов по оценке (подтверждению) соответствия с учетом международных стандартов и документов; 2) сближением российской системы аккредитации с системой аккредитации ЕС, являющегося основным экономическим партнером России.

Национальный орган по аккредитации – это единоличный авторитетный орган, осуществляющий аккредитацию на основании полномочий, полученных от государства. Международный характер стандартов означает, что национальный орган аккредитации гарантирует, что компетентность всех лабораторий, органов сертификации, экспертных организаций, экологических инспекций, экспертов определяется с одними и теми же принципами, что и в других национальных органах по аккредитации, входящих в признанные международные организации по аккредитации. Аккредитованные организации, лаборатории, эксперты должны обладать углубленными знаниями в двух областях: знанием отрасли и знанием процесса.

Существующая практика добровольного подтверждения соответствия юридического лица или индивидуального предпринимателя позволяет получать статус органа по сертификации персонала, если проводить аккредитацию по правилам ведомственных СДС.

Саморегулирование – самостоятельная и инициативная деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются

разработка и установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль за соблюдением требований указанных стандартов и правил. В России основные цели и задачи, порядок образования и деятельности СРО, регулируются как Федеральным законом от 01.12.2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» (с изменениями), так и федеральными законами, регулирующими соответствующие области деятельности. В строительстве – это Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 240-ФЗ «О внесении изменений в Градостроительный кодекс и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Саморегулирование осуществляется на условиях объединения субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности в СРО. Под субъектами предпринимательской деятельности понимаются индивидуальные предприниматели и юридические лица, зарегистрированные в установленном порядке и осуществляющие определяемую в соответствии с Гражданским кодексом РФ предпринимательскую деятельность, а под субъектами профессиональной деятельности – физические лица, осуществляющие профессиональную деятельность, регулируемую в соответствии с федеральными законами. Основная идея СРО – переложить контрольные и надзорные функции за деятельностью субъектов в определенной сфере с государства на самих участников рынка. При этом с государства снимались бы явно избыточные функции и, как следствие, снижались бы бюджетные расходы, а фокус собственно государственного надзора смещался бы с надзора за текущей деятельностью в сторону надзора за результатом деятельности.

СРО – некоммерческая организация, созданная в целях саморегулирования, основанная на членстве, объединяющая субъектов предпринимательской деятельности исходя из единства отрасли производства товаров (работ, услуг) или рынка произведенных товаров (работ, услуг), либо объединяющая субъектов профессиональной деятельности определенного вида. Как правило, полномочия органа по аккредитации исходят от правительства. Так, ответственным за безопасность в строительстве определено Министерство регионального развития РФ (Постановление

Правительства РФ от 19.11.2008 г. № 864 «О мерах по реализации Федерального закона от 22 июля 2008 г. № 148-ФЗ «О внесении изменений в Градостроительный кодекс РФ и отдельные законодательные акты РФ»). В Национальном объединении СРО в строительстве действуют три профессиональных органа по аккредитации (ОА) в соответствии с тремя видами работ: по инженерным изысканиям – ОА Национального объединения изыскателей (НОИ); по подготовке проектной документации – ОА Национального объединения проектировщиков (НОП); по строительству, реконструкции и капитальному ремонту – ОА Национального объединения строителей (НОСТРОЙ). Минрегион РФ ведет реестр органов по аккредитации, координирует деятельность Высшего органа управления – Совет Национального объединения СРО в строительстве, объединяющий органы по аккредитации НОСТРОЙ, НОП и НОИ, осуществляет государственный контроль (надзор).

Высший орган управления – Совет Национального объединения СРО в строительстве является уполномоченным Минрегиона РФ органом по аккредитации компетентности органов по сертификации персонала, выполняющих строительные работы. Национальное объединение СРО в строительстве основано на членстве лиц, осуществляющих строительство, и зарегистрировано Министерством юстиции РФ 18.12.2009 г. В строительном комплексе вопросы, связанные с подтверждением соответствия, регламентируются Федеральным законом – Градостроительным кодексом РФ. Согласно Градостроительному кодексу РФ, членство в Национальном объединении СРО в строительстве является обязательным для всех профильных СРО, зарегистрированных на территории РФ. Совет Национального объединения СРО в строительстве (СНОСРОС) разрабатывает единые принципы и правила аккредитации в строительном комплексе, взаимодействует с ФОИВ, является представителем в международных организациях.

Аппарат Национального объединения строителей (НОСТРОЙ) координирует деятельность 4 профильных СРО. Представители Совета и Комитетов НОСТРОЙ образуют орган по аккредитации. В свою очередь

каждая из 4 профильных СРО объединяет (в качестве членов) субъекты предпринимательской и профессиональной деятельности по видам (группировкам видов) работ по строительству, реконструкции и капитальному ремонту, номера которых соответствуют Перечню видов работ по приказу Минрегиона РФ от 30.12.2009 г. № 624. Работники, заявленные от СРО на сертификацию и осуществляющие деятельность по видам (группировкам видов) работ по строительству, реконструкции и капитальному ремонту, распределяются по профильным СРО1 – СРО4.

Краткий анализ взаимосвязанных процессов аккредитации и сертификации лиц – членов СРО строителей, осуществляющих виды работ по строительству, реконструкции и капитальному ремонту:

– НОСТРОЙ координирует работу СРО в сфере строительства, реконструкции и капитального ремонта, взаимодействует с федеральными и региональными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, с СНОСРСО, образовательными учреждениями, органами по сертификации персонала (ОСП1-ОСП3), профессионально-творческими и общественными организациями, научно-исследовательскими, строительными, проектными, инженерно-изыскательскими и иными организациями, работающими в сфере строительства, реконструкции и капитального ремонта. НОСТРОЙ разрабатывает Единую систему аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса (ЕСАРССК). По концепции ЕСАРССК ОСП строится на базе вуза или другого образовательного учреждения. ОСП состоит из профильного Центра по тестированию (ЦТ) – это место оценки уровня знаний претендента на сертификацию и профильных СРО. Между тем, СРО4 не входит в состав ни одного из ОСП, т.к. эта СРО самостоятельно организовала и проводит аттестацию своего персонала без привлечения аккредитованного ОСП;

– ОА НОСТРОЙ организует и проводит аккредитацию органов по сертификации персонала ОСП1, ОСП2, ОСП3 на соответствие единым принципам и правилам аккредитации СНОСРСО, основанных на требованиях Положения об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих

работы по подтверждению соответствия, «Технического регламента о безопасности зданий и сооружений» (Федеральный закон от 30.12.2009 г.), требованиях «Единой системы аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса», требований отраслевых стандартов и/или других нормативных документов, для заявленных конкретных областей аккредитации. Оценка компетентности при аккредитации каждого органа по сертификации персонала включает в себя оценку компетентности по схемам сертификации ОСП, включая квалификацию персонала, взаимодействие ЦТ с СРО, обоснованность применяемых методов для схем сертификации и критериев результатов оценки соответствия. Те ОСП, которые пройдут такую оценку компетентности, могут стать участниками соглашений о взаимном признании на всей территории РФ. До этого пока еще далеко. ОА НОСТРОЙ принимает решения с учетом рекомендаций профильного СРО об аккредитации ЦТ, о вынесении предупреждения, о приостановлении, об аннулировании аккредитации ЦТ.

Главная цель сертификации персонала членов СРО в строительстве – это обеспечение соблюдения норма технического регулирования в строительной отрасли. Эта основная цель мобилизует персонал отрасли на обеспечение гарантий безопасности строительной продукции, на достижение других характеристик качества и конкурентоспособности. Основные цели СРО сформулированы пунктами 1 и 2 части 1 статьи 55.1 главы 6.1 «Саморегулирование в области инженерных изысканий, архитектурно-строительного проектирования, строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства» Градостроительного кодекса РФ (в редакции 20.03.2011 г.):

Сертификация персонала в строительстве – это установление соответствия количественных и качественных характеристик персонала (образование, уровень профессиональной компетентности) требованиям отечественных (российских) нормативно-правовых документов, гармонизированных с международными стандартами, Регламентами, Соглашениями, в том числе требованиям к нормам, правилам и установленным способам осуществления

процессов сертификации персонала.

Заданные требования к безопасности строительной продукции (здания, сооружения, строительные материалы и комплектующие) могут быть установлены в нормативных документах, таких, как технические регламенты (ТР), национальные стандарты (НС), своды правил (СП) и/или в иных документах для оценки соответствия обязательным требованиям ТР к безопасности. Заданные требования к компетентности строительного персонала (претенденту на сертификацию) обычно установлены в нормативных документах, таких, как, национальные стандарты (НС), своды правил (СП) и/или в иных документах для оценки соответствия добровольным требованиям компетентности работника.

Реальная ситуация при добровольной сертификации строительного персонала состоит в следующем: претендент на сертификацию должен знать методы, способы нормы, правила выполнения работ, изложенных в ТР, НС, СП и/или в иных документах, в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований ТР к безопасности строительной продукции.

Оценки уровня знаний претендента проводятся по каждому виду работ, включенных в «Перечень национальных стандартов и сводов правил (частей таких стандартов и сводов правил), в результате применения которых на обязательной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» (распоряжение Правительства от 21.06.2010 г. № 1047).

Данный перечень НС и СП, обязательный для применения, за исключением случаев осуществления проектирования и строительства в соответствии со специальными техническими условиями, составлен на основе требований ст.6 п.1–4 Федерального закона от 30.12.2009 г. № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» и на базе «Перечня видов работ по инженерным изысканиям, по подготовке проектной документации, по строительству, реконструкции, капитальному ремонту объектов капитального строительства, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального

строительства» (приказ Минрегиона РФ от 30.12.2009 г. № 624).

Схема сертификации персонала – специальные требования к сертификации, относящиеся к определенным категориям персонала, к которым применяются одинаковые правила и стандарты, и одинаковые процедуры. Различают ОСП по схемам сертификации персонала. Главной целью сертификации персонала является обеспечение гарантии соответствия требованиям схемы сертификации. Целями сертификации персонала являются обеспечение общепринятого процесса оценки, последующего периодического контроля компетентности сертифицированных руководителей и специалистов.

Система сертификации персонала – комплекс процедур и ресурсов для проведения процесса сертификации по одной схеме сертификации, ведущий к выдаче сертификата компетентности, включая поддержание системы. Процесс сертификации персонала охватывает всю деятельность, в результате которой орган по сертификации устанавливает, что человек соответствует заданным требованиям к компетентности, включая рассмотрение заявки, оценку, доказательство соответствия по каждому из заданных требований, решение по сертификации, инспекционный контроль и повторную сертификацию, использование сертификатов и логотипов/знаков.

Процесс функционирования органа по сертификации персонала (ЦТ-СРО) объединяет следующие взаимосвязанные процессы на первом уровне декомпозиции: 1. Уточнение организации взаимоотношений с НОСТРОЙ и СРО; 2. Прием заявок СРО и рассмотрение заявлений претендентов на аттестацию; 3. Рассмотрение заявки СРО, оценка соответствия требованиям к документам и принятие решения по заявлениям претендентов; 4. Оценка соответствия требованиям к схеме сертификации персонала, получение и оформление результата, например, письменного экзамена, или компьютерного тестирования, или собеседования – все зависит от методов и критериев положительного результата оценки, принимаемых в интересах заинтересованных сторон; 5. Анализ результатов оценки соответствия требованиям к схеме сертификации персонала и принятие решения

аттестационной Комиссией СРО; 6. Выдача Сертификата (Аттестата) и регистрация в едином реестре сведений о системе сертификации (аттестации); 7. Формирование и обеспечение работы Комиссии по рассмотрению жалоб в системе сертификации (аттестации); 8. Мониторинг функционирования НОСТРОЙ – СРО – ЦТ.

Рассмотренные примеры сертификации персонала имеют различные подходы к оценке признания профессионализма и свои особенности в процедурах присвоения квалификации. При этом в каждом описанном опыте четко прослеживается необходимость классификации методологии процесса сертификации.

В связи с подменой терминологии и смешением понятий, далее приводится краткий сравнительный анализ часто используемых понятий «аттестация» и «сертификация».

Аттестация работников появилась в советских государственных предприятиях и организациях в 70-е годы XX века. Применялась аттестация работников для оценки (подтверждения) соответствия их знаний и навыков занимаемой должности, а также требованиям бытовой и промышленной безопасности на регулярной основе (периодически). Понятие «сертификация персонала» в то время не существовало.

К идентифицирующим признакам общности и различия процессов можно отнести: 1) цель; 2) схему; 3) субъект, осуществляющий цель; 4) документацию, сопровождающую процесс; 5) организационную структуру и т.п.

Общая цель аттестации и сертификации персонала связана с процессом функционирования персонала любой организации. Достижение общей цели процесса функционирования персонала обеспечивается через процесс «аттестации персонала» путем выявления резервов для повышения уровня производительности труда работника, оценки соответствия условий труда, качества и потенциала личности требованиям работодателя к выполняемой им деятельности на конкретном предприятии. Аттестация связана с методами и способами поощрения (наказаниями), перемещениями (ротацией) или обучением специалистов (повышение квалификации).

Процесс «сертификации персонала» определяет компетентности (квалификации) работника и

	<p>подтверждает соответствие знаний и навыков установленным нормам, в том числе по ОТиТБ вне зависимости от места работы.</p> <p>Существуют различные схемы процесса «аттестация персонала» для конкретных категорий работников. На практике они в основном представляют собой разные вариации методов и способов оценок типа «ранжирования», «шкала оценок», «открытая аттестация», «шкала ожидаемых моделей поведения», аттестационное собеседование. Схемы сертификации персонала, также разнообразны, но они более формализованы и структурированы и имеют критерии выбора той или иной схемы сертификации.</p> <p>Существует отличие процесса «аттестации персонала» от процесса «сертификации персонала», связанные с субъектом, осуществляющим цели. Важно, что аттестацию проводит всегда работодатель (вторая сторона), а сертификацию – аккредитованный независимый орган по сертификации (третья сторона).</p> <p>Что касается организационно-распорядительной документации, сопровождающей процесс «аттестации персонала», то по объему и содержанию она значительно уступает документации процесса «сертификации персонала».</p>
--	---

Анализ опыта зарубежных стран в создании системы сертификации квалификаций показал, что требуется создание новых структур, которые будут независимыми по отношению к системе образования и оказывающими позитивное влияние на обновление образовательных программ в соответствии с постоянно изменяющимися требованиями работодателей.

Результаты системы оценки и присвоения квалификации, в первую очередь, позволяют признать квалификации независимо от способа их получения и расширить возможности трудоустройства граждан.

Предстоит построение новых механизмов взаимодействия сферы труда и сферы профессионального образования, рынков труда и образовательных услуг, создания адекватной нормативной базы, новых структур, отвечающих вызовам изменяющихся экономических условий.

Выводы по анализу международного опыта:

Формируются общенациональные требования к квалификациям и сертификации специалистов;

Профессии делятся на регулируемые и нерегулируемые и устанавливаются законодательно;

Сертификацию проводят либо государственные органы, либо объединения работодателей.

Сравнительная характеристика системы квалификаций зарубежных стран представлена в приложении 1.

1.2 Рекомендации Европейского фонда подготовки кадров по совершенствованию национальной системы квалификации

В общей сложности 154 страны мира разрабатывают национальную рамку квалификации (далее – НРК). Тем не менее, многие страны испытывают трудности с переходом от концептуального развития и официального принятия НРК к внедрению рамки с современной квалификацией, основанной на результатах.

Таким образом, ETF определяет проблему для стран как организацию. НРК – это инструмент, используемый для классификации квалификаций в иерархии уровней, каждый уровень определяется набором дескрипторов, указывающих результаты обучения на этом уровне. Квалификационная система – это все механизм ETF – школы, учреждения, заинтересованные стороны, законы, меры по обеспечению качества и рамки квалификаций, которые в конечном итоге обеспечивают лучшую квалификацию для трудоустройства и обучения на протяжении всей жизни.

Квалификационные системы могут работать эффективно, если их разные организационные элементы работают вместе. ETF не является академическим органом или исследовательским институтом; вместо этого они консультируют 29 стран по вопросам реформы. Их наблюдение заключается в том, что интегрированные системы обеспечивают лучшую квалификацию.

Они определили четыре базовых компонента системы квалификации, которые являются общими для всех наших стран-партнеров, независимо от прогресса, экономического разнообразия или любых других конкретных местных условий. Это: (а) нормативная правовая база; (б) диалог с заинтересованными сторонами; (в) институциональные механизмы; (г) системы обеспечения качества.

Большинство стран-партнеров начинают какую-либо публичную политику с законом, поэтому получение законодательной и нормативной базы для квалификационной системы имеет жизненно важное значение. Страны, в широком смысле, используют законы для регулирования того, что они хотят изменить. Реформирование квалификаций включает в себя множество вопросов, в том числе повышение квалификации на основе результатов обучения, привлечение работодателей, меры по обеспечению качества и создание НРК.

Для реформы, направленной на повышение квалификации, требуются восемь ключевых частей законодательства. Они могут быть подразделены на части 1-3, которые регулируют принципы и институциональные основы квалификационных систем, а также части 4-8, которые регулируют более организационные аспекты систем квалификации, таких как НРК, участие

заинтересованных сторон, обеспечение качества, формальное обучение и признание квалификаций.

Основная часть 1: Цели и принципы. Закон о НРК будет иметь целью регулирование структуры, как в уровнях и дескрипторах. Его целью может быть содействие непрерывному обучению и повышение релевантности.

Основная часть 2: Регулирование институциональных механизмов. Законы устанавливают механизмы, которые регулируют роли и обязанности компетентных органов, включая указание, какие учреждения должны действовать для осуществления закона и достижения его целей.

Основная часть 3: Регулирование участия заинтересованных сторон. Законы могут регулировать или формализовать роль заинтересованных сторон в реализации элементов системы квалификаций. Например, регулирующее положение Турции в отношении секторальных советов определяет процедуры создания отраслевых комитетов, их руководства, рабочих процедур и их функций. Он предусматривает секторальные комитеты как коллегиальные многопартийные организации, оказывающие консультации, а также проведение обзора и оценки качества ПС. Секторальные комитеты предоставляют экспертные предложения и обратную связь секторальных заинтересованных сторон в НСК. Однако, законодательство, как известно, создает барьеры для заинтересованных сторон.

Основная часть 4: Регулирование развития квалификаций. Законы должны также учитывать саму квалификацию: их дизайн, развитие, качество и присвоение. Первичные законы о НРК часто используются для определения принципов структуры и содержания квалификации, основанных на результатах обучения или требования использования ПС в качестве основы квалификации ПОО.

Вторичное законодательство регулирует методологии, предусматривает процедуры обеспечения качества, как подробное определение критериев, которые должны соответствовать квалификациям и должны быть внесены в национальный реестр или выровнены в рамках.

Основная часть 5: Определение ключевых вопросов для реализации НРК. В некоторых странах существует отдельный закон НРК, тогда как для других НРК является частью более широкого закона, направленного на другие области системы квалификации.

Вопросы, связанные с НРК, обычно включаемые в законодательство:

- Область охвата: типы квалификации, включенные в НРК;
- Структура: уровни и дескрипторы уровня;
- Управление: как самого НРК, так и учреждений-исполнителей;
- Регистрация или база данных квалификаций;
- Взаимосвязь с другими инструментами, такими как существующие классификаторы (национальные системы классификации профессий), секторы экономики, образовательные программы;

- Доступ к квалификации, к горизонтальному или вертикальному прогрессу между квалификациями и уровнями квалификации, а также к передаче кредитов;
- Результаты обучения в качестве основы для квалификации;
- Обеспечение качества как квалификации в НРК, так и самой структуры;
- Проверка НИО;
- EQF, связанная с более широкими европейскими и международными измерениями.

Основная часть 6: Регулирование качества. Законы регулируют качество квалификационных стандартов, оценку и сертификацию; органы, ответственные за обеспечение качества квалификаций, и координацию между этими органами; а также процедуры и критерии включения квалификаций в базу данных НРК или реестр.

Основная часть 7: Регулирование валидации НИО. В ЕС тесно взаимодействуют системы НРК и НИО, что укрепилось в соответствии с рекомендацией ЕС 2012 года по НИО, поскольку ее положения прямо связывают реализацию НИО с НРК стран.

Основная часть 8: Регулирование признания квалификаций. Термины «валидация» и «признание» часто используются взаимозаменяемо, хотя они имеют разные значения. Валидация является подтверждением знаний, навыков и компетенций человека; признание – это внешнее признание квалификации, сертификат, выданный этому лицу, включая признание международных квалификаций.

1.3 Формирование квалификаций

Учитывая различные процессы регулирования, существует определенная последовательность в разработке и предоставлении квалификаций. С самого начала жизненно важно привлечь работодателей и профсоюзы к разработке учебных программ и обеспечить, чтобы обученные навыки соответствовали тем, которые необходимы на современном рабочем месте. Это означает предоставить молодым людям общие, передаваемые навыки для поддержки профессиональной мобильности и обучения на протяжении всей жизни, а также профессионально-специфические навыки, которые отвечают непосредственным потребностям работодателей. Также важно обеспечить, чтобы все соискатели профессиональных программ имели достаточные навыки оценки и грамотности для поддержки обучения на протяжении всей жизни и развития карьеры.

Международная организация труда показывает, что разработка систем, основанных на результатах, сопровождается усилиями по улучшению положения и что внедрение новых квалификаций без улучшения учебных программ, подготовки и подготовки учителей является тупиком, который не может создать более эффективные системы.

Доверие и качество играют центральную роль в разработке новых квалификаций. Следовательно, обеспечение качества является центральной опорой в рамках этой программы. Очень полезным инструментом является европейское обеспечение качества для ПОО (EQAVET)⁵⁷ с десятью индикаторами качества.

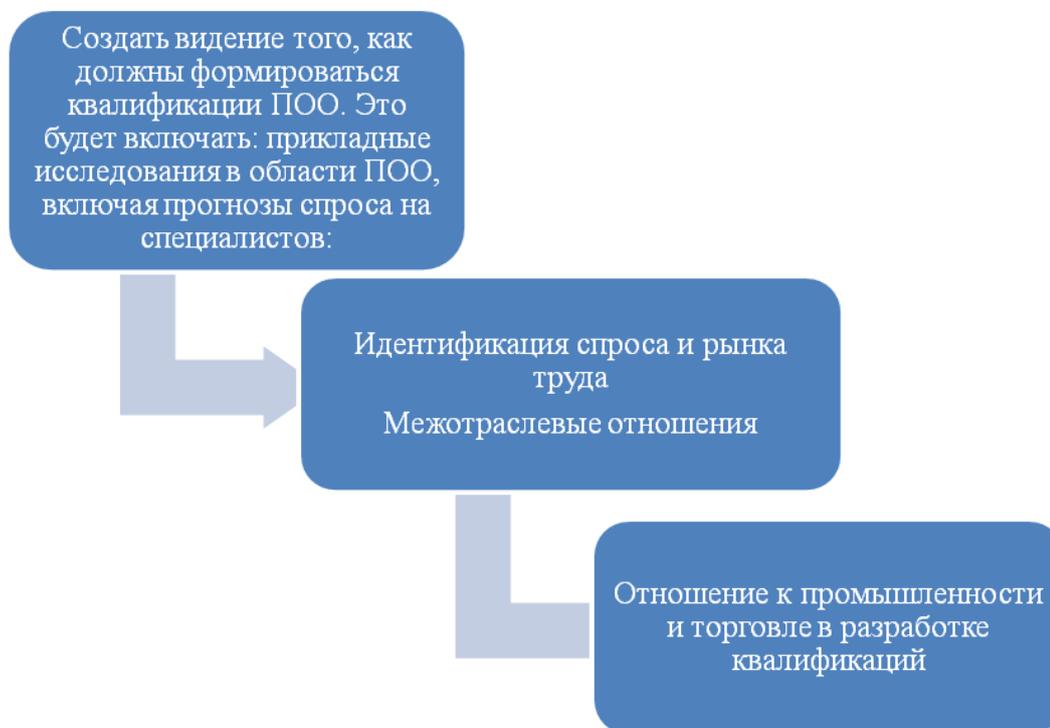


Рисунок 2. Установление квалификации ПОО

Централизованные системы управления означают, что территориальные (например, субнациональные) и местные инициативы для ПОО требуют одобрения от центральных органов власти до взлета. Это серьезно затрудняет потенциал ПОО для удовлетворения местных и региональных потребностей в упреждающей манере и его достоверности при попытке сделать это.

Таблица 2. Формирование квалификации

<p>Квалификационная разработка</p> <p>Элементы</p> <p>Существенные действия или результаты, которые являются очевидными и оцениваемыми.</p> <p>Критерии производительности</p> <p>Требуемая производительность в соответствующих задачах, ролях и навыках для демонстрации достижения элемента.</p> <p>Доказательства производительности</p>

⁵⁷ Веб-Сайт Европейское обеспечение качества в профессиональном образовании и обучении[онлайн]. Режим доступа: <http://www.eqavet.eu/>

Определение навыков, которые будут продемонстрированы в отношении продукта и процесса.

Частота или объем продукта или процесса

Доказательства знаний

Определяет, что должен знать человек, чтобы безопасно и эффективно выполнять рабочую задачу, описанную в единице компетенции.

Тип и глубина знаний, необходимых для удовлетворения требований компетентности.

Результаты обучения

Результаты обучения обычно рассматриваются как облегчающая связь между занятостью и образованием; они сформулированы с точки зрения компетенций.

Дескрипторы уровней

Основа EQF касается восьми эталонных уровней, описывающих то, что ученик знает, понимает и может делать – «результаты обучения». Уровни национальных квалификаций размещаются на одном из центральных эталонных уровней, начиная от базового (Уровень 1) и заканчивая продвинутым (Уровень 8). Это позволяет значительно упростить сравнение национальных квалификаций, а также означает, что людям не нужно повторять свое обучение, если они переедут в другую страну.

Эталонные уровни основы EQF

Уровень	Знание	Навыки	Компетенция
Уровень 1	основные общие знания	базовые навыки, необходимые для выполнения простых задач	работать или учиться под прямым наблюдением в структурированном контексте
Уровень 2	основные фактические знания в области работы или учебы	базовые познавательные и практические навыки, необходимые для использования релевантной информации для выполнения задач и решения рутинных проблем с использованием простых правил и инструментов	работать или учиться под наблюдением с некоторой автономией
Уровень 3	знание фактов, принципов, процессов и общих понятий в области работы или учебы	ряд познавательных и практических навыков, необходимых для решения задач и решения проблем	взять на себя ответственность за выполнение задач в работе или учебе; адаптировать

		путем выбора и применения основных методов, инструментов, материалов и информации	собственное поведение к обстоятельствам при решении проблем
Уровень 4	фактические и теоретические знания в широких контекстах в области работы или учебы	ряд познавательных и практических навыков, необходимых для решения конкретных проблем в области работы или учебы	осуществлять самоуправление в рамках руководящих принципов работы или контекстов исследования, которые обычно предсказуемы, но могут быть изменены; контролировать повседневную работу других, беря на себя определенную ответственность за оценку и улучшение работы или учебы
Уровень 5	всесторонние специализированные, фактические и теоретические знания в области работы или учебы и осознание границ этих знаний	широкий спектр познавательных и практических навыков, необходимых для разработки творческих решений абстрактных проблем	осуществление управления и надзора в контексте работы или учебной деятельности, где происходят непредсказуемые изменения; просматривать и развивать свою производительность
Уровень 6	передовые знания в области работы или учебы с критическим пониманием теорий и принципов	передовые навыки, демонстрирующие мастерство и инновации, необходимые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области работы или учебы	управлять сложными техническими или профессиональными действиями или проектами, брать на себя ответственность за принятие решений в непредсказуемой работе или контексте учебы; взять на себя ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц и групп
Уровень 7	высоко-специализированные	специализированные навыки решения	управлять и преобразовывать

	знания, некоторые из которых находятся на переднем крае знаний в области работы или учебы, в качестве основы для оригинального мышления и/или исследований. Критическое понимание проблем знаний в поле и на стыке между различными областями	проблем, необходимые для исследований и/или инноваций, для разработки новых знаний и процедур и для интеграции знаний из разных областей	рабочие или учебные контексты, которые являются сложными, непредсказуемыми и требуют новых стратегических подходов; взять на себя ответственность за содействие профессиональным знаниям и практике и/или за рассмотрение стратегических результатов команд
Уровень 8	знание на самой продвинутой границе области работы или учебы и на границе между сферами	самые передовые и специализированные навыки и методы, включая синтез и оценку, необходимые для решения критических проблем в исследованиях и/или инновациях, а также для распространения и переопределения существующих знаний или профессиональной практики	демонстрируют значительный авторитет, инновации, автономию, научную и профессиональную неприкосновенность и неизменную приверженность разработке новых идей или процессов на переднем крае работы или учебных контекстов, включая исследования

Условия оценки

Определяет условия, при которых должны собираться доказательства для оценки, включая любые детали требуемого оборудования и материалов; непредвиденные обстоятельства; технические характеристики; физические условия; отношения с членами команды и руководителем; отношения с клиентом/заказчиком; и временные рамки.

Специфические требования оценщика, включая любые детали, связанные с квалификацией, опытом и опытом работы в отрасли.

Типы методов оценки

Использование ряда методов оценки помогает принимать обоснованные решения и признает, что учащиеся демонстрируют компетентность различными способами:

Описание метода

Прямое наблюдение

Оценено в реальном времени на рабочем месте

Оценивается в моделируемой ситуации вне работы, которая отражает рабочее место

Методы на основе продукта

Структурированные оценочные мероприятия, такие как отчеты,

показы, образцы работы, ролевые игры и презентации
 Портфолио
 Анкетирование. В целом более применимо к оценке доказательств знаний
 Сторонние доказательства

Квалификация предназначена для оценки на рабочем месте или в условиях, сходных с рабочим местом, как указано в требованиях/стратегии оценки для сектора или в рамках учебной программ.

Стратегия оценки включает подробную информацию о:

- критериях определения реальной рабочей среды;
- роли и профессиональной компетентности экспертов, свидетелях экспертов, внутренних верификаторов и верификаторов стандартов;
- контроле качества оценки;
- требованиях к доказательствам.

Свидетельство компетентности может исходить от:

- текущей практики, когда данные получены из текущих работ;
- программы развития, где доказательства поступают из возможностей оценки, встроенных в программу обучения;

RPL, в котором учащиеся могут продемонстрировать, что они могут соответствовать критериям оценки в рамках единицы через знания, понимание или навыки, которыми они уже обладают, не проводя курс обучения.



Рисунок 3. Этапы организации присуждения квалификации Великобритании

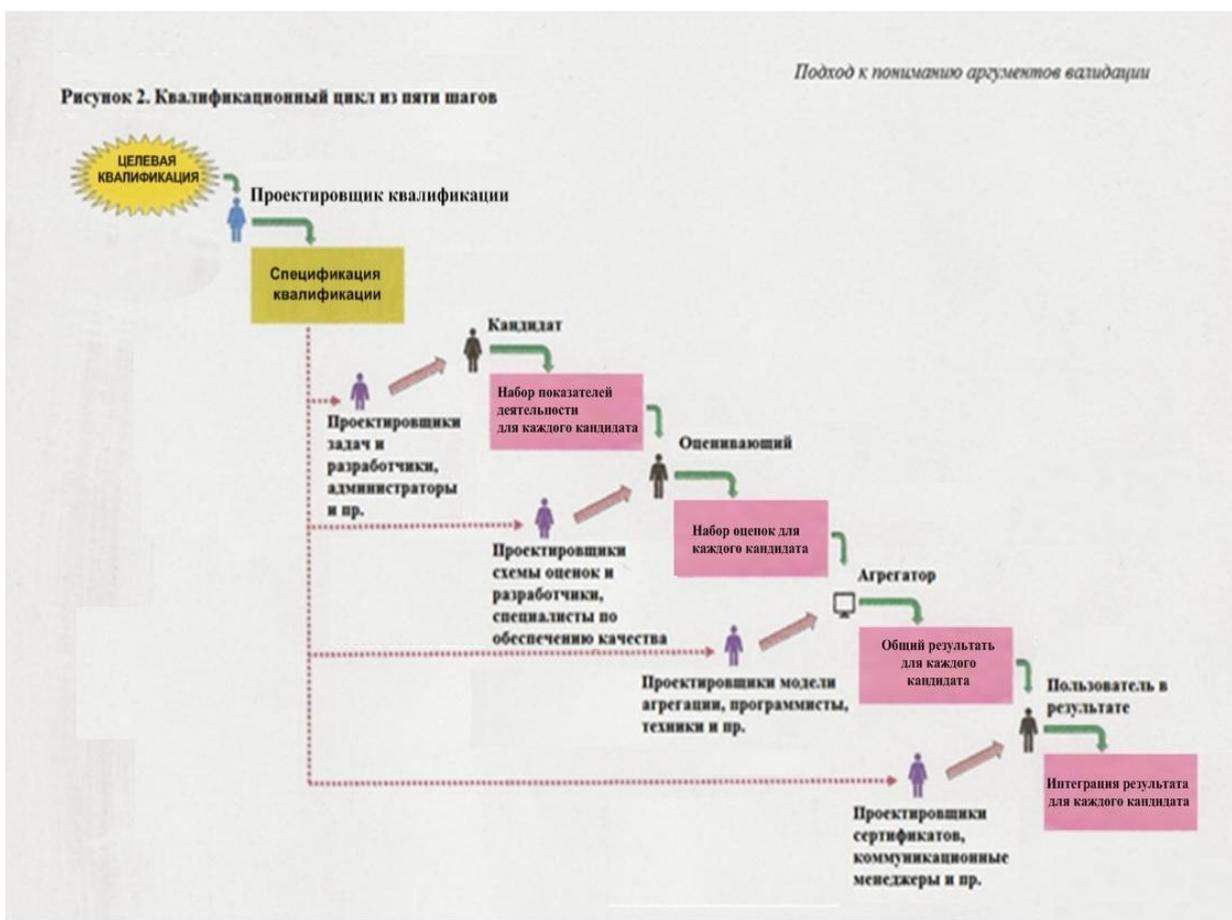


Рисунок 4. Квалификационный цикл из пяти шагов

Руководящие принципы оценки – это набор процедур для лиц, участвующих в оценке, которые лежат в основе оценки и которые определяют отраслевой подход к действительной, надежной, гибкой и справедливой оценке. Руководящие принципы оценки включают информацию, касающуюся:

- обзора системы оценки;
- требований оценщика;
- проведения оценки;
- требуемых доказательств;
- как и когда (и как часто) проводится оценка;
- кто будет отвечать за оценку доказательств;
- метода проверки;
- регистрации/документирования оценки.

Оценка компетенции – это оценка приемлемой производительности и формальная регистрация. Человек является либо компетентным, либо еще не компетентным. Нет ранжирования или оценок, потому что способности человека сравниваются со стандартом, а не друг с другом.

Оценщик – опытный и квалифицированный специалист, который проводит оценку. Наиболее признанные методы оценки и проверки включают некоторые или все из следующих:

- Тестирование (практическое и/или письменное);
- Интервью (индивидуальная и/или панель);
- Прямое наблюдение;
- Изучение рабочих образцов;
- Оценка отчетов, подготовленных человеком.

Если сертификация в институциональном отношении является уже устоявшимся процессом, то процесс валидации относительно молод. Он касается одновременно профессиональных компетенций, относящихся к строго определенной трудовой деятельности, и способностей, необходимых для жизни в общности (например, гражданственные и межкультурные компетенции).

Основная цель валидации обучения – предоставить возможность всем гражданам подтвердить свои знания, навыки и умения, которые они приобрели вследствие обучения, работы, определенных видов деятельности и собственных усилий. Валидация способствует повышению уверенности личности в себе на рынке труда, а также профессиональной самоидентификации; она стимулирует интерес к обучению в течение всей жизни, дает возможность управлять своим карьерным ростом и приносить общественную пользу.

Несмотря на изначальное существование тесных связей между образованием и сферой труда, при которой требования сферы труда являлись основополагающими при формировании образовательных программ (Ирландия, Шотландия, Англия), на согласованность на национальном уровне критериев качества как для деятельности структур, присваивающих квалификации, так и для типов квалификаций (Англия, Уэльс и Северная Ирландия), каждая из стран, входящих в королевство имеет свои особенности при формировании квалификации.

В рамках системы обучения ПОО в Англии общий класс для каждой квалификации – это «пропуск». Соискатели должны достичь всех необходимых единиц в указанной квалификационной структуре. Чтобы пройти курс, кандидат должен:

- достичь всех заданных результатов обучения;
- удовлетворить все критерии оценки, предоставив достаточные и достоверные доказательства;
- показать, что доказательства являются их собственными.

Участниками формирования профессиональных навыков в Шотландии являются⁵⁸:

- Совет по финансированию Шотландии (финансирует факультативные курсы и вузы);

⁵⁸Веб-портал Шотландского агентства квалификаций[онлайн]. Режим доступа: <https://www.sqa.org.uk/sqa/41278.html>

– Развитие навыков Шотландии (финансирует, управляет Национальной программой подготовки);

– Местные органы (финансируют и управляют политикой, определяют учебную программу в школах);

– Шотландское агентство квалификаций (Scottish Qualifications Authority, SQA) (обеспечивает квалификации высокого качества в Шотландии и для студентов Шотландии, разрабатывает и аккредитует квалификации, присваивает квалификации);

– Организации образования, профессиональные организации, советы по развитию отраслевых навыков, работодатели, социальные партнеры, организаторы обучения, студенты, учителя, учащиеся.

Особую роль в системе квалификаций занимает SQA, являющееся международной организацией по аккредитации и присвоению квалификации. Деятельность организации утверждена парламентским актом, работу осуществляет в тесном сотрудничестве с правительством.

Формирование квалификации в Шотландии имеет особенности:

- унифицированность/модульность;
- индивидуальность, признание и ценность;
- позволяет накапливать кредиты;
- основано на опубликованных результатах;
- оценка по критериям;
- оценка навыков проводится в местных центрах;
- поощряется личностно-ориентированный подход;
- придерживается принципа обеспечения качества;
- индивидуальность блока/модуля и присуждение сертификации для группы;

– обеспечивает международное признание.

Квалификации на будущее:

- короткий цикл высшего образования: технические квалификации;
- уровни ШСКК 7/8 (в отличие от первых двух лет университета);
- 240 кредитов ШСКК/СКК;
- позволяет дойти (подняться по обучению) до 3-го года диплома с отличием;
- оценки направлены на профессиональные/практические навыки;
- разрабатывает навыки общего и более высокого разряда, необходимые для университетов и работодателей.

В Ирландии квалификации, включенные в рамку, не обязательно должны быть основаны на компетенциях, но требуется их непереносное соответствие критериям, разработанным для типов квалификаций определенного уровня. Система квалификаций в Ирландии основана на понятиях «перехода» и «продвижения». Параллельно с НРК разрабатывается система переноса зачетных единиц в профессиональном образовании с учетом опыта формирования такой системы в высшем образовании.

2 Анализ казахстанской практики

2.1 Общее состояние развития системы оценки и присвоения/подтверждения квалификации

В Послании Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана от 31 января 2017 г. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» объявлено, что четвертым приоритетом государства должно стать улучшение качества человеческого капитала.

Президент страны Н.Назарбаев не раз подчеркивал, что важнейшим приоритетом государства в социальной политике должны быть масштабные инвестиции в развитие человеческого капитала. В Казахстане продолжается модернизация сферы образования, при этом особое внимание уделяется качеству системы образования. Без серьезных качественных изменений в этой сфере невозможна модернизация производства и экономики страны.

Результаты ежегодно реализуемых программ содействия занятости безработных через обучения не дает ожидаемых результатов по качеству профессиональной подготовленности обученных людей. По мнению работодателей, уровень компетентности (квалификации) обученных людей не выдерживает никакой критики.

Правительство Республики Казахстан в последние годы уделяет достаточное внимание вопросу развития качества трудовых ресурсов через обновление содержания образовательных программ для учебных заведений ТиПО и вузов, а также внедрению системы сертификации квалификации в конкурентной среде с участием профессионального сообщества.

В связи с потребностью в современных квалифицированных рабочих кадрах, соответствующих международным стандартам и современным требованиям работодателей, необходимо было разработать новый механизм обеспечения качества подготовки кадров системы образования Казахстана.

В этих целях был изучен международный опыт обеспечения качества подготовки кадров формального обучения в таких странах, как Германия, Франция, Великобритания, Сингапур, Малайзия, Южная Корея и другие.

В результате было принято решение о необходимости внедрения независимой системы оценки соответствия квалификации требованиям ПС, в том числе в системе внешней оценки уровня учебных достижений, обучающихся с учетом международного опыта на всех уровнях системы образования Казахстана⁵⁹.

В системе образования оценка уровня учебных достижений обучающихся проводится:

- выборочно на уровне начального образования (1-4 классы);

⁵⁹ Пункт 4 статьи 55. Управление качеством образования Закона Республики Казахстан «Об образовании». Указ Президента Республики Казахстан от 27.2007 года за №319-IIIК) [онлайн]. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319>

- на уровне основного среднего образования (5-9 классы);
- на уровне общего среднего образования по итогам обучения (10-11 классы);
- на уровне в ТиПО в рамках итоговой аттестации;
- на уровне высшего образования для студентов выпускного курса.

2.2 Политика и механизмы обязательной и добровольной сертификации в Казахстане

В настоящее время в Казахстане действует политика как обязательной, так и добровольной сертификации.

Обязательная и добровольная сертификация персонала проводится органами по сертификации, которые для ведения своей деятельности должны соответствовать требованиям ГОСТ ISO/IEC 17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала», принятого Приказом Комитета технического регулирования и метрологии №276-од от 30.12.2015г. и введенного в действие в качестве национального стандарта с 01 января 2016г. (далее – стандарт). Участниками системы сертификации персонала в стране выступают национальный орган по аккредитации в области оценки соответствия, органы по сертификации (персонал органа по сертификации), заинтересованные стороны (сертифицированный персонал; пользователь услуг сертифицированного персонала; работодатель сертифицированного персонала; потребитель; государственный орган). Регулирование отношений между участниками процесса системы сертификации осуществляется законодательными актами РК и требованиями стандарта, цель разработки которого – достижение и продвижение общепринятого ориентира для организаций, осуществляющих сертификацию персонала. Целью сертификации персонала является обеспечение гарантии соответствия специалиста требованиям схемы сертификации. Уверенность в соответствующих схемах сертификации достигается путем общепринятого процесса оценки и периодической повторной оценки компетентности сертифицированного персонала. Стандарт устанавливает принципы и требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала по определенным критериям, включая требования по разработке и поддержанию в рабочем состоянии схем сертификации персонала. Основные требования к органам по сертификации персонала определены требованиями стандарта.

Согласно разделу 9. Требования к процессу сертификации, орган по сертификации должен:

- предоставить подробное описание процесса сертификации, соответствующего каждой схеме сертификации (включая стоимость), а также документы, содержащие требования по сертификации, права заявителей, описание процесса оценки и обязанности сертифицированного персонала, включая при необходимости правила поведения сертифицированного

персонала и потребовать заполнения заявки, подписанной заявителем и отражающей необходимую информацию;

- использовать конкретные методы и механизмы оценки в соответствии со схемой сертификации;

- документировать и сделать общедоступными конкретные методы и механизмы, необходимые для проверки соответствия сертифицированного персонала измененным требованиям при внесении изменений в схему сертификации, требующей дополнительной оценки;

- спланировать и построить оценку таким образом, чтобы гарантировать объективную и систематическую проверку требований схемы с документированными доказательствами для подтверждения компетентности кандидата;

- проверить методы оценки кандидатов по обеспечению проведения справедливой и правильной оценки;

- проверить и удовлетворить особые потребности в разумных пределах и с учетом государственных требований без нарушения целостности оценки;

- иметь в наличии соответствующие отчеты, данные и записи для доказательства того, что результаты эквивалентны и соответствуют требованиям схемы сертификации, сертификации, если учитывает работы, выполненные другим органом;

- придерживаться процедур по проведению экзамена, принятию решения по сертификации и апелляции (жалоб) в отношении решений по сертификации; по приостановлению, отмене сертификата или сокращению области деятельности; по проведению повторной сертификации; по использованию сертификатов, логотипов и знаков.

Наряду с вышеуказанными требованиями, орган по сертификации должен:

- иметь соответствующую организационную структуру и персонал;

- располагать финансовыми и другими ресурсами, необходимыми для функционирования процесса сертификации, и механизмами (например, страховка или резервы), чтобы покрывать связанные с ним обязательства;

- вести политику по управлению беспристрастностью;

- иметь договоры с каждой привлекаемой стороной, предоставляющей услуги в рамках процесса сертификации и номенклатурную документацию.

Обязательная сертификация в системе ТиПО и добровольная сертификация лиц, самостоятельно освоивших профессию

Согласно Закону РК «Об образовании» в республике применяются следующие понятия:

присвоение квалификации – процедура подтверждения совокупности индивидуальных способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности по конкретной специальности;

оценка профессиональной подготовленности – определение степени соответствия уровня квалификации (способности) выпускника организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, к выполнению работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности.

В рамках исполнения пункта 10 статьи 28 указанного выше закона итоговая аттестация обучающихся в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования наряду с итоговой аттестацией обучающихся в организациях образования включает оценку уровня профессиональной подготовленности и присвоение квалификации (ОУППиПК).

ОУППиПК является процедурой обязательной сертификации для выпускников ТиПО. Для лиц, самостоятельно освоивших профессию предусматривается добровольная сертификация.

Основоположником проведения процедуры ОУППиПК на территории всего Казахстана являлось РГП «Республиканский центр подтверждения и присвоения квалификации» при МОН РК, созданное в 2005 году в целях повышения качества подготовки специалистов технического и обслуживающего труда. Постановлением Правительства РК № 15 от 15 января 2008 года оно было преобразовано в РГП на ПХВ «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации» МОН РК, позднее в АО «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации» (далее – АО «РНМЦ»).

АО «РНМЦ» продолжает деятельность по проведению процедуры ОУППиПК (по итогам 2017 года количество сертифицированных выпускников ТиПО составило 70 794 человек по 146 специальностям) и добровольной сертификации лиц, самостоятельно освоивших профессию. АО «РНМЦ» имеет 16 филиалов в областных центрах страны и гг. Астана, Алматы.

Этапы внедрения и реализации процедуры ОУППиПК следующие:

1 этап – 2005-2006 гг. – выработка технологии проведения независимой оценки квалификации (далее – НОК) в процессе итоговой государственной аттестации учащихся организаций начального и среднего профессионального образования (далее – НСПО).

Разработка нормативной правовой базы.

Апробация проведения НОК в организациях НСПО.

2 этап – 2006-2007 гг. – определение перечня специальностей и профессий технического и обслуживающего труда.

Разработка нормативной правовой базы.

Проведение НОК в учебных заведениях НСПО.

Проведение НОК для отечественных рабочих.

3 этап – 2007-2008 гг.

Проведение НОК для иностранных рабочих и лиц, самостоятельно освоивших профессию.

Участие в государственной аттестации учебных заведений НСПО.

Усовершенствование нормативной правовой базы.

4 этап – 2008-2010 гг.

Проведение НОК по всем специальностям (профессиям) технического и обслуживающего труда по всем целевым группам.

5 этап – 2011 г. по настоящее время.

Проведение ОУППиПК по всем специальностям ТиПО.

Действующая модель ОУППиПК и добровольной сертификации предусматривает сдачу квалификационных экзаменов по специальным дисциплинам (письменные тесты) и выполнение квалификационной (пробной) работы (практический тест).

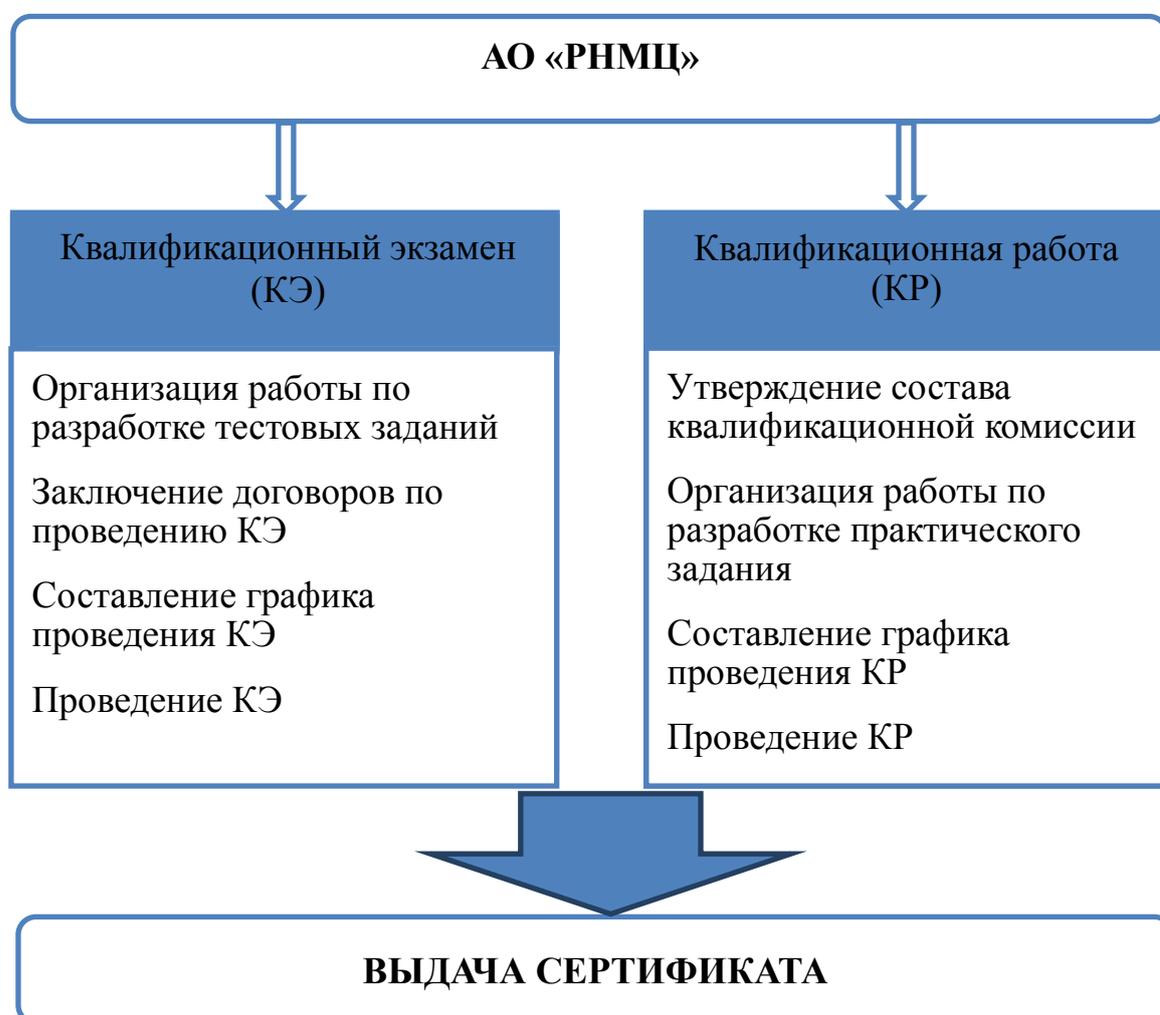


Рисунок 5. Действующая модель ОУППиПК и добровольной сертификации

Проведение процедуры ОУППиПК и добровольной сертификации также осуществляется представителями работодателей. Так, в 2015 году Палата предпринимателей Восточно-Казахстанской области (далее – ВКО)

совместно с Управлением образования ВКО и привлечением крупных предприятий региона в режиме эксперимента провела независимую сертификацию выпускников Усть-Каменогорского колледжа строительства. Независимая сертификация проводилась при помощи специалистов Ассоциации профессиональных строителей ВКО и ТОО «Управление «Промтехмонтаж», входящего в состав ассоциации по специальностям «Сварочное дело» и квалификации «Электрогазосварщик»⁶⁰.

Таблица 3. НПА, регулирующие процессы ОУППиПК и добровольной сертификации

НПА	
ОУППиПК	Добровольная сертификация
1) Закон РК «Об образовании»; 2) Государственная программа развития образования в РК на 2011-2020 годы; 3) Приказ Министра МОН РК от 18 июня 2012 года № 281 «Об утверждении Правил подтверждения уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда»; 4) Приказ Министерства образования и науки РК Приказ МОН РК от 13 мая 2016 года № 318 «О внесении изменений и дополнений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 марта 2008 года № 125 «Об утверждении Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся».	1) Закон РК «О техническом регулировании»; 2) Трудовой кодекс РК; 3) СТ РК ISO/IEC 17024-2014 «Оценка соответствия. требования к органам по сертификации персонала»; 4) ISO 9001-2016 «Система менеджмента качества. Требования»; 5) Правила подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов по отраслям.

Развитие системы обязательной и добровольной сертификации специалистов с высшим образованием

Оценка профессиональной подготовленности и сертификация квалификации специалистов с высшим образованием в Казахстане четко на законодательном уровне не определена, в то же время по характеру

⁶⁰Независимая сертификация – залог качества. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/news/18629-nezavisimaya-sertifikaciya-zalog-kachestva>

присуждаемых степеней после освоения соответствующих образовательных программ она относится к академической квалификации. Исключением являются специалисты с высшим образованием в области медицины, так как, в соответствии с Правилами проведения сертификации специалистов в области здравоохранения (Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 августа 2015 года № 693) оценку навыков по профилю «Медицина, фармацевтика» проводит РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗ РК. Установлен следующий порядок: после получения соответствующего документа об успешном прохождении оценки знаний и практических навыков, кандидат обращается в уполномоченный орган в Комитет охраны общественного здоровья МЗ РК для получения сертификата о присвоении или повышении квалификации (допуска).

Определены ключевые компетенции для профессорско-преподавательского состава медицинских вузов, на основе которых была разработана учебная программа «Преподаватель медицинских организаций образования». В соответствии с Европейскими стандартами образования и потребностями практического здравоохранения Казахстана пересмотрены образовательные программы всех уровней.

Медицинские вузы Казахстана прошли институциональную аккредитацию и включены во Всемирную базу данных «Директория Авиценны» ВОЗ/Всемирной федерации медицинского образования. Разработаны национальные стандарты специализированной аккредитации (ВОЗ/ВФМО), на основании которых прошли аккредитацию ряд образовательных программ бакалавриата, резидентуры, магистратуры и докторантуры. Поэтому, медицинские вузы также присваивают своим выпускникам академические квалификации такие как: бакалавр, магистр и доктор медицины по специальностям.

С учетом принятия НРК выстроена новая процедура сертификации специалистов здравоохранения и выпускников медицинских организаций образования. Для чего создан Республиканский центр оценки знаний и навыков и сеть региональных симуляционных центров в 16 регионах страны.

В рамках Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 годы предусмотрена трансформация обязательной сертификации медицинских работников в институт обязательного лицензирования, в ходе которой предусматривается упразднение существующей процедуры выдачи квалификационной категории медицинским работникам - государственным органом.

Обязательная сертификация специалистов в области здравоохранения, а также добровольное подтверждение квалификационной категории медицинских работников, предполагает трансформацию в обязательное лицензирование и добровольную сертификацию в соответствии с международными стандартами. Согласно мировой практике, лицензирование – это обязательная процедура, необходимая для получения допуска к

клинической деятельности. Лицензиаром будет являться уполномоченный орган. Профессиональная сертификация – это процесс подтверждения компетенции по заявляемой специальности. Сертификация является добровольной, и в международной практике признание компетенций медицинских работников осуществляется профессиональными медицинскими ассоциациями.

С 2019 года ожидается, что оценка знаний медработников будет полностью выведена из-под контроля государства, и осуществляться профессиональными объединениями. Согласно данным МЗ РК, с 2015 года были созданы центры независимой оценки знаний и компетенции медработников. Также была разработана нормативная база, в соответствии с которой оцениваются знания выпускников медицинских вузов и колледжей. В обязательном порядке раз в пять лет проводятся периодические оценки знаний медицинских работников⁶¹.

Наряду с медработниками, специалисты в сфере гражданской авиации также проходят оценку профессиональной подготовленности в соответствии с Правилами сертификации и выдачи сертификата авиационного учебного центра гражданской авиации⁶². Указанный учебный центр проводит сертификацию только по специальностям инженеров-проектировщиков и инженеров по контрольно-измерительным материалам.

Высшие учебные заведения Казахстана, также как вузы России, Белоруссии, Украины и других стран бывшего СНГ заинтересованы во внедрении международных стандартов менеджмента качества:

- Стандартов серии ISO 9001 Международной организации по стандартизации;
- Европейской модели совершенства Европейского фонда управления качеством (EFQM);
- Стандартов и директив гарантии качества в высшем образовании на территории Европы Европейской Ассоциации обеспечения качества высшего образования (ENQA).

Не останавливаясь подробно на евросистемах, можно отметить, что для внедрения сертификата менеджмента ISO 9001 в процесс «поставки» образовательных услуг, была разработана актуальная редакция документа ISO/IWA 2:2007 – руководство по применению стандартов ISO 9001:2000 в образовании. В нем, сертификация деятельности вуза условно разбита на четыре направления: основные процессы, руководящие процессы, обеспечивающие процессы и процессы мониторинга, измерения и оценки. Таким образом, обеспечивается оптимизация по всем аспектам деятельности университета, включая процесс оценки качества.

⁶¹ С 2019 года оценку знаний медработников будут осуществлять профессиональные объединения. <https://pharm.reviews/novosti/novosti-kazahstana/item/906-s-2019-godu-otsenka-znanij-medrabotnikov-budut-osushchestvlyat-professionalnye-ob-edineniya>

⁶² Приказ и.о. Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 6 февраля 2015 года № 115
Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 18 марта 2015 года № 10486

Наряду с описанным выше, профессиональные бухгалтеры и государственные аудиторы также проходят обязательную сертификацию в соответствующих органах.

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» с 1 января 2012 года на должность главного бухгалтера организации публичного интереса назначается профессиональный бухгалтер (статья 9 Закона). Профессиональный бухгалтер – физическое лицо, имеющее сертификат профессионального бухгалтера, согласно квалификационным требованиям, утвержденным приказом Министра финансов Республики Казахстан от 13 декабря 2007 года № 455.

Сертификат профессионального бухгалтера – документ, выданный аккредитованной организацией по профессиональной сертификации бухгалтеров, удостоверяющий профессиональную квалификацию бухгалтера (статья 22 Закона). Согласно пункту 1 Квалификационных требований, предъявляемых к профессиональным бухгалтерам, утвержденных приказом Министра финансов Республики Казахстан от 13 декабря 2007 года № 455, наличие сертификата выданного аккредитованной организацией по профессиональной сертификации бухгалтеров обязательно.

С 2016 года в Казахстане проходит обязательная сертификация государственных аудиторов⁶³. Правила сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора (Нормативное постановление Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета от 15 декабря 2015 года № 22-НК, Зарегистрировано в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12720) определяют порядок сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора, которая проводится Национальной комиссией по сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора. Для получения сертификата государственного аудитора кандидат должен сдать соответствующие квалификационные экзамены и пройти собеседование в Национальной комиссии по сертификации. После получения положительного решения кандидату будет присвоена квалификация «Государственный аудитор» и будет выдан соответствующий сертификат. Также в 2015 году был принят Закон «О государственном аудите и финансовом контроле⁶⁴», согласно которому административные государственные служащие, являющиеся государственными аудиторами, обязаны были пройти соответствующую сертификацию в срок до 1 января 2017 года.

Таким образом, в каждой отрасли необходимо создать систему сертификации квалификаций работников. Пример развитых зарубежных

⁶³Нормативное постановление Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета от 15 декабря 2015 года № 22-НК «Об утверждении Правил сертификации лиц, претендующих на присвоение квалификации государственного аудитора». Зарегистрировано в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12720)

⁶⁴ Закон Республики Казахстан «О государственном аудите и финансовом контроле» от 12 ноября 2015 года № 392-V ЗРК. Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000392>

стран показывает, что оценка качества и сертификация должны проводиться в специализированных отраслевых центрах по присвоению и оценке квалификации, расположенных вне учебных заведений. Создание таких центров позволит решать следующие задачи: удостоверение соответствия уровня квалификации и компетенций специалистов требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности; содействие работодателям в подборе квалифицированных работников, сертифицированных по профессиям; повышение конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда; стимулирование мотивации работников в области непрерывного профессионального образования и обучения персонала; создание условий для свободного перемещения рабочей силы по территории республики и в рамках международного сотрудничества.

2.3 Анализ проведения сертификации в разрезе регионов

В регионах преобладает сертификация о прохождении курсов без присвоения квалификации. Например, такая сертификация широко распространена и проводится:

– на базе предприятий, например, в Актюбинской (Горно-обогатительный комбинат АО «СНПС-Актобемунайгаз»), Атырауской (АО «Казмунайгаз»), Жамбылской (Завод «Казфосфат»), Карагандинской (АО «АрселорМиттал Темиртау»), Павлодарской (АО «Аксуский завод ферросплавов»), Электролизный завод) областях;

– на базе учебных центров при предприятиях в Атырауской (Учебный центр «Шелл»), Западно-Казахстанской (Учебный центр «Энергетик»), Мангистауской (Актауский тренинговый центр) областях, а также при отраслевых учебных центрах: Единый центр развития персонала АО НК «КазМунайГаз» (сертификация персонала нефтегазовой отрасли). Здесь, можно отметить положительный опыт работы филиала АО «НК «КТЖ» - «Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта». Центр курирует 4 региональных филиала в городах Актобе, Караганда, Павлодар и Тараз. В 2017 году Центром были охвачены 7 специальностей и 40 квалификаций и проводится добровольная сертификация⁶⁵.

Кроме того, сертификацию проводят зарубежные организации с выдачей сертификата международного образца. К примеру, ТОО «Кнауф-Гипс «Капчагай» (г.Алматы, г.Астана, Западно-Казахстанской, Костанайской, Алматинской областях), сертификат международного образца действителен на территории более 50 стран (Америка, Китай, страны Африки, Европейского союза, СНГ), ОЮЛ «Казахстанская ассоциация сварки «KazWeld» (Атырауская, Карагандинская области), выдает сертификат WWI-Всемирного Института сварки, признаваемый более 50

⁶⁵ НПП РК. Начало положено - работодатель оценивает квалификацию специалистов. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/news/26996-nachalo-polozheno-rabotodatel-ocenivaet-kvalifikaciyu-specialistov>

странами-членами (США, Канада, ЕС, Китай, Япония, Россия), Актауский тренинговый центр (в Мангистауской области сертификация сварщиков, монтажников металлоконструкций, монтажников труб, признаваемая международными нефтегазовыми компаниями), Палата бухгалтеров Казахстана при МФ РК (сертификация по международным стандартам работников бухгалтерского учета и финансов).

2.4 Действующая нормативная правовая база

Внедрение системы сертификации квалификации специалистов во всех отраслях экономики и создание необходимой законодательной, нормативной и правовой базы было предусмотрено следующими государственными стратегическим документами:

Государственной программой развития образования в РК на 2005-2010 годы (Указ Президента Республики Казахстан от 11 октября 2004 года № 1459) и Государственной программой развития образования и науки в РК на 2011-2020 годы.

Государственной программой форсированного индустриально инновационного развития Казахстана на 2010-2014 годы (Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958), Государственной программой развития образования в РК на 2011-2020 годы (Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118. Утратило силу Указом Президента Республики Казахстан от 1 марта 2016 года № 205);

Посланием Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 27 января 2012 года «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана»;

«6 поручений Главы государства Правительству РК, поставленных на расширенном заседании Правительства РК от 3 июля 2012 года по теме «Социальная Модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда»:

– о необходимости разработки и принятия Плана поэтапной разработки национальной системы квалификаций на период до 2020 года;

– активизации работы по созданию независимой системы подтверждения квалификации для выпускников высших учебных заведений и колледжей.

В результате, в настоящее время в Казахстане для внедрения системы сертификации квалификаций и создания Центров сертификаций имеется нормативная правовая база:

– Закон Республики Казахстан от 9 ноября 2004 года № 603 «О техническом регулировании», предоставление образовательных услуг отделено от сертификации персонала, закреплены нормы по техническому регулированию стандартизации, подтверждения соответствия и аккредитации (пункт 1 статьи 12);

– Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» система внешней оценки учебных достижений выступает в роли главного инструмента мониторинга и оценки качества образовательных услуг организаций образования, и в целом эффективности функционирования системы образования (статья 55). (В идеале она должна стать гарантией качества образовательных услуг по всем уровням образования). В пункте 5 статьи 55 Закона перечислены организации среднего и высшего образования, где проводится внешняя оценка достижений, обучающихся: в том числе в начальной, основной, общей средней школе и организациях высшего образования. В этой статье не перечислены организации технического и профессионального и послесреднего образования. Так как, процедура присвоения квалификации отделена от учебного процесса в организациях ТиПО в соответствии с положением подпункта 10 статьи 28 «Итоговая аттестация обучающихся» Закона Республики Казахстан «Об образовании». Проведение независимой оценки уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации является основным инструментом мониторинга и внешней оценки учебных достижений обучающихся колледжей, относящимся к единой системе мониторинга за качеством образования в организациях образования, предусмотренный в статье 55 «Управление качеством образования» Закона Республики Казахстан «Об образовании»;

– Закон Республики Казахстан от 5 июля 2008 года № 61-IV «Об аккредитации в области оценки соответствия» определена процедура аккредитации органов по подтверждению соответствия и какая организация может заниматься сертификацией квалификаций (пункт 1 статьи 9);

– Кодекс Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» (статья 176и статья 176-1) определен порядок сертификации специалистов в области здравоохранения, присвоения и отзыв квалификационных категорий;

– Законом Республики Казахстан от 4 июля 2013 года № 129-V «О Национальной палате предпринимателей» (пункт 4 статьи 13) - предусмотрено осуществление независимой сертификации квалификации специалистов. Положения данного пункта относятся к вопросу организации сертификации и аттестации кадров, работающих в отраслях экономики, это четко и ясно видно из названия самой статьи 13. «Функции Национальной палаты в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации, сертификации и аттестации кадров в отраслях экономики и развития технического и профессионального образования». Данное положение Закона не говорит о том, что сам аппарат Национальной палаты предпринимателей Казахстана должен заниматься непосредственно проведением независимой сертификации квалификации специалистов. Для осуществления данной функции Национальной палате предпринимателей необходимо будет создать отдельное юридическое лицо согласно (пункт 3 статьи 3 и пункт 11 статьи 13) Закона РК «О Национальной палате предпринимателей», в соответствии с

требованиями Закона РК «О техническом регулировании» и «Об аккредитации в области оценки соответствия». Так как, сертификация квалификации специалистов является доказательством выполнения установленных квалификационных требований к персоналу посредством подтверждения соответствия через проведение испытаний знаний, умений и практических навыков (к компетенции специалистов). То есть, сертификация квалификации специалистов является оценкой соответствия. А юридические лица, осуществляющие работу по подтверждению соответствия продукции, процессов, услуг, систем менеджмента либо персонала выступают в качестве органов по подтверждению соответствия. Юридические лица, созданные в качестве органов подтверждения соответствия, должны пройти аккредитацию в органах по аккредитации в соответствии с требованиями Закона РК «Об аккредитации в области оценки соответствия»;

– Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, где введена норма о профессиональных стандартах и системе квалификации (глава 9, статья 117);

– ГОСТ ISO/IES 17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала»;

– Ряд законов Республики Казахстан «О нотариате», «Об адвокатской деятельности», «О торговом мореплавании», «О дорожном движении» имеют отдельные статьи о требованиях к допуску соответствующим видам деятельности, в виде лицензирования, сдачи квалификационных экзаменов, аттестации. Правила по этим видам допуска разработаны и утверждены соответствующими уполномоченными органами;

– Отдельные Законы Республики Казахстан в части найма квалифицированных специалистов ссылаются на порядок заключения трудового договора в соответствии с положениями трудового законодательства Казахстана.

2.5 Сертификационные центры

Аккредитация органов сертификации

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 (далее – НЦА), созданный постановлением Правительства РК «Об определении органа по аккредитации» от 27 августа 2008 года № 773 статья 5 Закона РК «Об аккредитации в области оценки соответствия».

НЦА осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Республики Казахстан от 5 июля 2008 года «Об аккредитации в области оценки соответствия», в соответствии с международным стандартом ISO

17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала».

НЦА ведет реестр субъектов аккредитации, и включает в него только юридические лица, аккредитованные в качестве органов по подтверждению соответствия.

При этом необходимо отметить, что действующая правовая и нормативная база не допускает монополизацию данного вида деятельности на рынке услуг по оценке соответствия и подтверждения уровня квалификации специалистов. Поэтому любая ассоциация, объединения работодателей по отраслям или физическое лицо, осознающие ответственность и значение системы независимой сертификации квалификации для развития качественного уровня персонала и обеспечения компетентными специалистами отраслей экономики страны, могут учредить Центры сертификации квалификации в организационно-правовой форме Акционерного общества или Товарищества с ограниченной ответственностью.

Пилотные центры независимой сертификации квалификации на основе отраслевых ассоциаций

С 2012 года в РК были созданы Центры оценки и подтверждения квалификации специалистов на базе объединений работодателей (горнодобывающей, машиностроительной, нефтегазовой, туристкой, сельскохозяйственной, транспортной отраслей).

Методологическую поддержку созданию этих центров оказывало Национальное Акционерное Общество «Холдинг «Кәсіпқор». В 2012 году холдингом была разработана Институциональная модель функционирования системы независимого подтверждения квалификации на базе отраслевых ассоциаций. Срок аккредитации НЦА – 1 год. Расходы Центров независимой сертификации на аккредитацию составляют более 2-х млн. тенге на одну квалификацию, не считая дополнительных расходов на пост-аккредитацию. В связи с чем, созданные центры не были аккредитованы из-за отсутствия целевых средств на аккредитацию.

Действующие сертификационные центры и их модели

На сегодняшний день согласно реестру субъектов аккредитации, аккредитацию имеют 10 организаций (таблица 4)⁶⁶.

Таблица 4. Информация о сертификационных центрах

№	Перечень органов сертификации персонала	Срок действия аттестата
1	2	3

⁶⁶ Национальный Центр Аккредитации [онлайн]. Режим доступа: <http://www.nca.kz/>

1	ТОО «Сертификационный центр индустрии гостеприимства»	с 2017 до 2020 года
1	2	3
2	АО «НК «КТЖ «Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта»	с 2017 до 2020 года
3	ОО «Казахстанская Организация Качества и Инновационного Менеджмента»	с 2015 до 2020 года
4	ТОО «ДИК Ойл», г.Актобе	с 2016 до 2021 года
5	ТОО «Батыс Өндіріс Құрылыс сервисі», г.Ақсай	с 2016 до 2021 года
6	ТОО «Теңіз арыстаны», г.Атырау	с 2016 до 2021 года
7	Частное учреждение «Аттестационный центр по неразрушающему контролю», г.Караганда	с 2017 до 2022 года
8	РГП на ПХВ «Казахстанский институт метрологии» Комитета технического регулирования и метрологии МИР РК	с 2016 до 2021 года
9	РГП на ПХВ «Казахстанский институт стандартизации и сертификации» Комитета технического регулирования и метрологии МИР РК	с 2017 до 2022 года
10	АО «Республиканский научно-методический центр развития ТиПО и присвоения квалификации»	с 2017 до 2022 года

Все они аккредитованы согласно ГОСТ ISO/IES 17024-2014 «Оценка соответствия. Общие требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала», который устанавливает принципы и требования к органам, осуществляющим сертификацию персонала по определенным критериям, включая требования по разработке и поддержанию в рабочем состоянии схем сертификации персонала.

Реестр центров сертификации специалистов Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»

В 2016 году после утраты нормы «Трудового Кодекса» РК статьи 138-6 пункта 1, Национальная Палата предпринимателей РК «Атамекен» (далее –

НПП РК), разработала «Положение о порядке формирования и ведения Реестра центров сертификации специалистов и Реестра сертифицированных специалистов».

Положение о порядке формирования и ведения Реестра центров сертификации специалистов и Реестра сертифицированных специалистов было разработано в соответствии с подпунктом 4) статьи 13 Закона Республики Казахстан «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан». Целью формирования и ведения Реестра центров сертификации специалистов является создание единой базы данных центров, заявивших о себе как о центрах сертификации специалистов, осуществляющих независимую сертификацию.

Недостатком центров, аккредитованных НЦА, является дороговизна получения процедуры аккредитации, также длительное время на ее получение, что соответственно не дает возможности всем желающим получить аккредитацию.

На сегодняшний день в реестре состоят следующие организации⁶⁷:

- ТОО «Skills Certification»;
- Центр сертификации специалистов при ОЮЛ «Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Республики Казахстан»;
- Центр сертификации специалистов при Объединении индивидуальных предпринимателей и юридических лиц в форме Ассоциации «Ассоциация индустрии красоты»;
- Центр сертификации специалистов при ОЮЛ «Союз пищевых предприятий Казахстана»;
- ТОО «Сертификационный центр индустрии гостеприимства»;
- ТОО «SL-Тех»;
- Центр сертификации профессиональных квалификаций рабочих кадров и специалистов среднего звена в сфере транспорта;
- Центр сертификации специалистов ресторанно-гостиничной отрасли и сферы услуг;
- Центр среднего звена в сфере услуг;
- Центр сертификации профессиональных квалификаций рабочих кадров и специалистов среднего звена в сфере транспорта, машиностроения и электроэнергетики на базе ТОО «Сервис К»;
- Центр сертификации специалистов при ТОО «Усть-Каменогорское управление «Промтехмонтаж»;
- Центр сертификации специалистов «Concrete certificate»;
- Центр сертификации специалистов Ассоциации озеленения Казахстана;
- Центр сертификации специалистов строительной отрасли;

⁶⁷Веб-сайт Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»[онлайн]. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/services/16-professional-nye-standarty>

- Центр сертификации специалистов Ассоциация медиаторов Казахстана;
- ТОО «Центр сертификации специалистов издательско-полиграфической и библиотечной отраслей Казахстана»;
- ТОО «KAZLOGISTICS CERTIFICATION»;
- Центр сертификации специалистов строительной отрасли ОЮЛ «Ассоциация строителей СКО»;
- ТОО «Валькнут»;
- АО «НК «КТЖ «Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта».

Модели сертификационных центров

В целом в международной практике присутствуют следующие модели сертификации профессиональной квалификации:

1. *Оценка квалификации самим учебным заведением* – например, в Сингапуре в настоящее время квалификация выпускников организаций ТиПО, впервые вступающих на рынок труда, оценивается самим учебным заведением. Объективным проверочным показателем является доля трудоустроенных выпускников в течение 6 месяцев после окончания учебного заведения. В отношении лиц, повышающих квалификацию используются, как указано ниже, другие процедуры.

2. *Оценка комиссией с участием работодателей*– пример: Франция. Аналогично в настоящее время проводятся выпускные экзамены в казахстанских организациях ТиПО с участием представителей работодателей.

3. *Оценка независимыми центрами оценки квалификации* – пример: Южная Корея. В этом случае международная практика указывает на необходимость существования центрального государственного органа, в целом координирующего процесс независимой оценки квалификации и оказывающего методологическую поддержку независимым центрам оценки и подтверждения квалификации. Степень вмешательства данного центрального органа может быть различной: от формулировки единых процедур оценки при невмешательстве в ее содержание (пример – Ирландия), разработки единых стандартов оценки (пример – Великобритания, Offqual), до разработки единых методик оценки и даже единой национальной базы тестовых заданий (пример – Чехия).

Ниже представлены слайды модели сертификации квалификации в виде примеров на перспективу.

Модель системы независимой сертификации



Рисунок 6. Модель независимой сертификации Казахстана

Содержание системы независимой сертификации

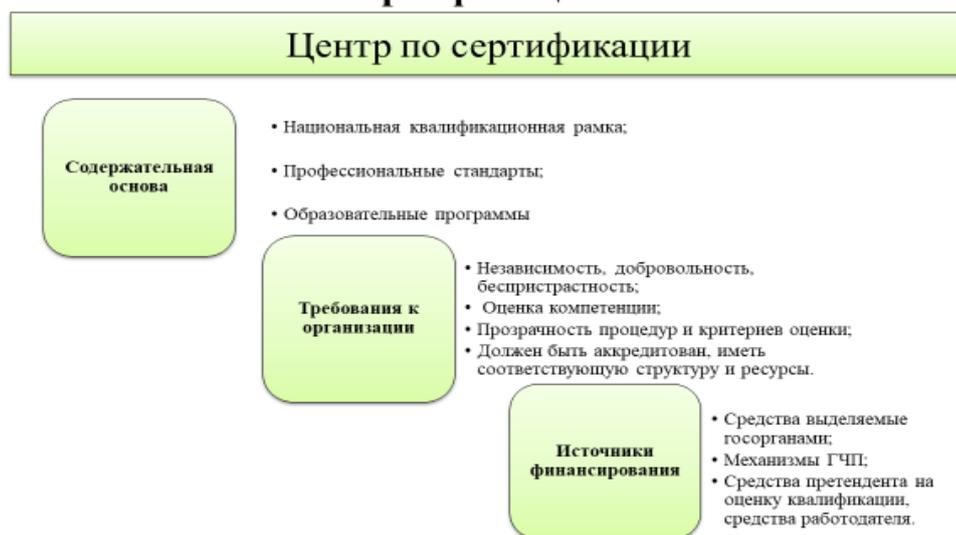


Рисунок 7. Содержание системы независимой сертификации Казахстана

Сертификационный процесс



Рисунок 8. Сертификационный процесс Казахстана

Таблица 5. Стоимость работы Центров сертификации квалификаций⁶⁸

№	Статья расходов	Кол-во	цена за ед., тенге	Итого, тенге
1	2	3	4	5
1	Разработка дизайна сертификата			500 000
2	Изготовление сертификатов квалификаций, в том числе:			
2.1	для работников предприятий	10 000	1000	10 000 000
2.2	для безработных	2 000	1000	2 000 000
2.3	для выпускников учебных заведений	5 000	1000	5 000 000
3	Оплата вознаграждения привлекаемых экспертов, в том числе			
3.1	независимые оценщики (на 1 человека ежемесячно)	12	300 000	3 600 000
4	Аренда помещения для проведения тестирования	12	300 000	3 600 000

⁶⁸ Приведен пример стоимости работ центра, разработанный ОЮЛ «Казахстанская ассоциация нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY», 2013 г.

1	2	3	4	5
5	Аренда помещения для Центра (ежемесячно)	12	500 000	6 000 000
6	Приобретение материалов для изготовления (макетов) образцов			
7	Приобретение компьютерной и другой техники, мебели для Центра в том числе, но не ограничиваясь:			
7.1	компьютеры	4	150000	600000
7.2	проектор	1		
7.3	телефонные аппараты	4	45000	180000
7.4	маркерная доска	1		
8	Оплата труда специалистов Центра (ежемесячно), в том числе			
8.1	руководитель	12	400000	4 800000
8.2	бухгалтер	12	200000	2 400000
8.3	координатор Центра	12	200000	2 400 000
8.4	офис менеджер (ассистент руководителя Центра)	12	100000	1 000000
8.5	IT специалист	12	150000	1 800000
8.6	специалист (вакансия)	12	150000	1 800000
9.	Обучение специалистов	12		5 000 000
10.	Прочие расходы (ежемесячно), в том числе, но не ограничиваясь:			
10.1	подключение к интернет, создание и поддержание web-странички, оплата телефонных разговоров		300000	300000
10.2	переводческие услуги		500000	500000
10.3	банковские услуги		100000	100000
	ИТОГО:			51 580 000

Таблица 6. Оценка рисков⁶⁹

№	Наименование рисков	Оценка рисков
1	2	3
1	Политические факторы (Political)	В настоящее время каких-либо политических факторов, кардинально влияющих на создание и функционирование Центров, не наблюдается <i>Уровень риска оценивается как средний</i>
2	Социальные факторы (Social)	Отсутствие центров сертификации не позволяет работникам пройти процедуру сертификации недалеко от постоянного места жительства и (или) места работы <i>Уровень риска оценивается как средний</i>
3	Экономические факторы (Economic)	Существующий экономический кризис и сокращения рабочих мест особенно в крупных предприятиях с одной стороны могут подтолкнуть население пройти сертификацию, однако отсутствие гарантий в дальнейшем трудоустройстве или переводе на высокооплачиваемую работу не стимулирует людей на прохождение сертификации <i>Уровень риска оценивается как средний</i>
4	Юридические факторы (Legal)	Несмотря на то, что утверждена обновлена национальная рамка квалификаций, до настоящего времени не утверждены отраслевые рамки квалификации <i>Уровень риска оценивается как средний</i>

3.Рекомендации для Казахстана по совершенствованию национальной системы квалификации и нормативных правовых актов

Казахстану удалось выстроить основные бизнес-процессы функционирования НСК. Система квалификации в Казахстане стремительно развивается, все ее составляющие компоненты с 2012 года претерпели значительные изменения:

- в 2016 году была пересмотрена НРК;
- утверждением ПС, разработанных отраслевыми объединениями работодателей согласно Трудовому кодексу РК, с 2016 года занимается НПП;
- функция сертификации выпускников ТиПО была передана в конкурентоспособную среду.

⁶⁹ На примере ОЮЛ «Казахстанская ассоциация нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY», 2013 г.

Сегодня НСК – это целый ряд современных информационных ресурсов. Следующий шаг:

1. Сделать НСК удобной и интуитивно понятной для работодателей и работников. Для этого рекомендуется:

а) создать общенародный реестр сведений о результатах независимой оценки квалификации;

б) рассмотреть возможность объединения в единую цифровую платформу имеющиеся ИТ-ресурсы НСК;

в) следует обеспечить свободный доступ к ней работодателей, органов по труду и занятости, образовательных и иных заинтересованных организаций, министерств, ведомств и граждан. В данном направлении полезен опыт РФ⁷⁰.

2. Предлагается рассмотреть разработку программных комплексов по созданию ПС, включая следующие средства: методики, контрольно-измерительные материалы, оценочные средства, для проведения квалификационных экзаменов.

3. Старт и последующее успешное функционирование процедуры независимой оценки квалификации во многом зависят от качества методической базы, продуманности организационных механизмов и наличия оператора, обеспечивающего взаимодействие всех участников. Этой задачей в Казахстане могут справиться некоммерческие организации, созданные при уполномоченном государственном органе, например, при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, задачами которого, помимо решения организационных вопросов, являются продвижение новой идеологии оценивания, разработка методики проектирования оценочного инструментария, формирование пула экспертов, аккредитация независимых центров сертификаций и т.д.

4. Создание Национального реестра квалификации с указанием уровней и описания. Данный реестр широко используется в таких странах, как Чехия⁷¹, Эстония⁷², Польша⁷³, Шотландия⁷⁴ и т.д.

5. Предлагается рассмотреть возможность создания ограниченного перечня профессий, являющихся приоритетными для страны. К примеру, в Германии существует около 350 признанных государством профессий, приобретаемых в процессе профессионального образования.

Сертификационные центры, созданные и включенные в реестр НПП РК, не имеют аккредитацию в НЦА, что противоречит Закону РК «Об аккредитации в области оценки соответствия».

⁷⁰ Интернет-портал «Российской газеты» Рубрика: Экономика Профессиональные стандарты обсудят на форуме [онлайн]. Режим доступа: <https://rg.ru/2017/11/28/sistemu-professionalnoj-kvalifikacii-sdelaiut-poniatnej-i-udobnej.html>

⁷¹ Веб-Сайт Национальный реестр квалификаций Чехии NationalRegisterofQualifications[онлайн]. Режим доступа: <http://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

⁷² Веб-Сайт Эстонский квалификационный орган [онлайн]. Режим доступа: <https://www.kutsekoda.ee/en/kutsesysteem>

⁷³ Веб-Сайт Интегрированный квалификационный регистр Польши [онлайн]. Режим доступа: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/frontend/index.php?r=kwalifikacja%2Findex>

⁷⁴ Веб-Сайт Шотландская кредитная и квалификационная структура[онлайн]. Режим доступа: <http://scqf.org.uk/theframework/search-database/>

Данные центры имеют ряд не решенных вопросов:

- 1) Не урегулирован вопрос механизма проведения сертификации;
- 2) Отсутствуют правила проведения сертификации;
- 3) Отсутствует контроль со стороны НПП РК по качеству проведения сертификации;
- 4) Нет методологии, отсутствуют критерии оценки сертификационных центров;
- 5) Нет обученных экспертов в области сертификации.

Непонятным остается вопрос кем разрабатываются, кем проводится экспертиза контрольно-измерительных материалов.

6. Необходимо разработать единые требования и единую методологию для всех сертификационных центров оценки и сертификации квалификации (применим опыт Южной Кореи).

7. Аккредитацией центров сертификации должен заниматься единый оператор, созданный при государственном органе или в виде отдельного юридического лица, например, тот же Национальный квалификационный орган мог бы также заняться вопросами аккредитации центров оценки (применим опыт Южной Кореи, Сингапура).

8. Необходимо законодательно обязать работодателей использовать утвержденные ПС. В РФ, с 1 июля 2016 года были введены новые правила, где применение ПС работодателями является обязательной процедурой⁷⁵.

9. Следует разработать единый механизм (методику) обновления базы тестовых заданий, используемых центрами оценки квалификации. К примеру, в Австралии каждые три года 25 процентов (четверть) инструментов тестирования должны заменяться на новые на основе анализа новых технологий, изменений в квалификациях и рекомендаций центров оценки.

Внедрение системы независимой оценки квалификаций позволит работодателям:

а) Снизить период адаптации молодых специалистов на рабочем месте при трудоустройстве, перемещении с одного рабочего места в другую внутри компании;

б) Оптимизировать бизнес-процессы предприятия возможностью более точного определения необходимых компетенции для каждого рабочего места (должностных обязанностей) и разработки прозрачной системы стимулирования специалистов с учетом ответственности, сложности выполняемых ими работ;

в) Упростить процедуру подтверждения квалификационного уровня компетенции вновь принятого специалиста, а также работающего персонала;

г) Организовывать дополнительное профессиональное обучение специалистов с учетом потребностей компаний и готовности работников к освоению новых компетенций.

⁷⁵ Лебедева К.И., Сочнева Е.Н. (2017). Сравнительный анализ оценки квалификации в России и странах Европейского союза

Внедрение системы независимой оценки квалификации позволит системе образования:

- повысить ответственность организации образования за конечные результаты обучения;
- появится действенный инструмент гарантии качества подготовки кадров.

10. Оценка квалификации для работающего персонала- процедура добровольная, однако получение подтверждения квалификации для любого работника может стать серьезной преференцией для любого работника, повысить его защищенность на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о новых требованиях профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, с одной стороны, имеет констатирующий характер, с другой, - обеспечивает возможности для самооценки и обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории.

11. Свидетельство (сертификат) о квалификации позволяет понять, что конкретно умеет делать тот или иной человек, повышает шансы на трудоустройство и профессиональную мобильность. В перспективе данные о специалистах различной квалификации, хранящиеся в реестре сведений о независимой оценке квалификации, могут быть использованы и рекрутинговыми агентствами, и работодателями для решения задач управления развитием персонала.

Вузы, колледжи и иные организации, осуществляющие подготовку кадров, также потенциально заинтересованы в независимой оценке квалификаций как источнике информации о качестве прикладных образовательных программ. Идея проведения профессиональным сообществом экспертизы профессиональных образовательных программ, не является принципиально новой. Начиная с 1990-х годов, она непрерывно обсуждалась и признавалась одним из оптимальных инструментов преодоления кризисных явлений в системе профессионального образования. Однако до последнего времени не существовало четко оформленных внешних ориентиров, на соответствие которым можно было бы проверять образовательные программы. Появление ПС задало планку для оценки качества профессиональных образовательных программ с точки зрения их ценности для рынка труда, способности сделать выпускника конкурентоспособным в выбранной профессии, гарантировать ему получение квалификации, соответствующей ожиданиям работодателей.

Внедрение независимой системы оценки квалификации позволяет обеспечить чистоту, прозрачность и качество профессионального обучения. Основная задача – оценить, может ли образовательная программа подготовить выпускника к выполнению тех трудовых функций, которые зафиксированы в ПС и, соответственно, отражают актуальное описание

бизнес-процесса, в который ему предстоит включиться. Одним из ключевых критериев модели аккредитации образовательных программ должно стать успешное прохождение выпускниками процедуры независимой оценки квалификации.

Под влиянием происходящих в системе квалификаций процессов будет последовательно пересматриваться и подход к присвоению квалификаций: наряду с квалификацией по образованию (техник, бакалавр или магистр) можно будет подтвердить и профессиональную квалификацию, содержание которой очевидно для рынка труда и понятно работодателям.

Неизбежен конфликт результатов, зафиксированных системой образования установленных при проведении квалификационного экзамена и независимой оценкой квалификации. Предсказуем сюжет, когда выпускник, имеющий хороший или даже отличный диплом, не сдает квалификационный экзамен и не подтверждает квалификацию.

12. Для того чтобы, избежать конфликта между независимой оценкой квалификаций и сферой образования и максимально продуктивно использовать в интересах последней новые механизмы оценки квалификаций, необходимо решить вопрос о взаимодействии системы итоговых аттестаций выпускников в образовании и квалификационных экзаменов - провести серьезную аналитическую работу по поиску адекватных сценариев сосуществования этих двух видов контроля в рамках итоговой аттестации выпускника и его нормативного правового оформления.

13. Можно апробировать разные модели: развитие двух альтернативных систем, к которым человек обращается на разных этапах своей профессиональной или личностной траектории; частичное взаимовлияние систем, когда, например, по мере накопления фондов оценочных средств для процедуры независимой оценки квалификаций начнут появляться их демоверсии как ориентир совершенствования, т.к. основой разработки образовательных программ выступают ПС, контрольно-измерительные материалы и оценочные средства квалификации.

Возможен и сценарий, при котором независимая оценка квалификации станет составляющей промежуточной и (или) итоговой аттестации, и выпускник будет получать два документа - об образовании и о квалификации.

По совершенствованию нормативных правовых актов:

1. Следует возобновить работы и принять закон о национальных квалификациях, в рамках которого будет внедрено следующее:

а) Национальный квалификационный орган Казахстана, его цели, организационно-управленческая структура и режим подотчетности, ответственность в области разработки, аккредитации, регистрации, оценки и сертификации квалификаций;

б) Национальные профессиональные органы, признанные в качестве организаций, ответственных за разработку ПС и квалификаций;

в) Органы по присуждению квалификации, признанные в качестве организаций, ответственных за проведение оценки квалификации и присвоение квалификации.

2. Заменить комплекс методических указаний, законодательных и нормативных актов по НРК на документ под названием «НРК Республики Казахстан», в котором будет описываться следующее:

- дескрипторы Уровней НРК (результатов обучения);
- типы квалификаций НРК и их спецификации;
- политика в области разработки квалификаций и их регистрации;
- политика присуждения квалификации, пути и методы;
- механизмы реализации НРК, управление и мониторинг НРК;
- принципы и способы гармонизации НРК Казахстана с НРК других странах.

3. Комплекс методических рекомендаций, законодательства и правил по ОРК и их регистрации должен быть отменен.

4. Должны быть введены «Национальные руководящие принципы развития квалификаций», чтобы установить процедуры для разработки квалификаций на основе ПС, ссылаясь на типы национальных квалификаций НРК и дескрипторы уровней НРК. Руководящие принципы должны внедрить следующее:

а) Концепцию и шаблон для квалификаций, которые будут основываться на единицах стандарта, основанных на задачах, вместо профессий;

б) Потребность в количестве квалификаций;

в) Правила сведения квалификаций в группы (отраслевые, секторальные);

г) Процедуры гармонизации квалификаций с уровнями НРК.

5. Понятие «Отраслевые рамки квалификаций» следует заменить понятием «Отраслевые квалификации (системы)», которые должны быть полностью основаны на принципах НРК и типах национальных квалификаций.

6. Комплекс методических рекомендаций, законодательства и правил разработки, утверждения, и регистрации ПС быть заменен следующим:

а) Соответствующие статьи предложенного «Закона о национальных квалификациях», которые будут определять обязанности профессиональных организаций, признанных для разработки ПС;

б) «Национальные руководящие принципы разработки ПС», разрабатываемые и утверждаемые Органом по Национальным квалификациям, которые будут: рассматривать концепции и шаблон ПС; рассматривать методологию стандарта, чтобы преобразовать его из «стандарта для профессии» в стандарт, состоящей из единиц стандарта, основанного на задаче/рабочем месте;

в) Образовательные стандарты, применяемые в Казахстане, которые стали обязательной частью программы ТиПО, вузы должны быть

пересмотрены, чтобы сделать связи между академическими знаниями и умениями более специфичными для профессиональных знаний и умений/навыков;

г) Разработать общие компетенции/компетенции трудоустройства, чтобы те стали обязательным элементом каждой единицы ПС, позволяющей улучшить подвижность лиц между работой и квалификациями.

7. Национальная классификация квалификаций и тарифные ставки должны быть приведены в соответствие с типами квалификаций НРК.

8. Должен быть осуществлен переход от квалификационных категорий советского типа к уровням квалификаций, определенным НРК.

9. Национальные руководящие принципы развития квалификаций должны быть разработаны МОН РК, которые будут описывать следующее:

а) Значение учебных программ ТиПО и высшего образования, основанных на результате;

б) Шаблон для учебной программы ТиПО;

в) Процедуры для разработки программ ТиПО и высшего образования на основе ПС и квалификаций на основе результатов;

г) Национальные органы, которые будут признаны с целью разработки национальных учебных программ ТиПО и высшего образования.

Приложения

Приложение 1

Таблица 1. Сравнительная характеристика системы сертификации квалификации стран ОЭСР

№	Критерий	Страна			
		Австралия	Великобритания	Ирландия	Норвегия
1	Наименование НПА о системе сертификации	Руководство Австралийского правительства по регулированию, Структурные рамки риска ASQA, Политика выдачи квалификаций AQF, Политика добавления и исключения типа квалификации AQF, Политика регистрации квалификаций AQF, Политика в отношении квалификаций AQF ⁷⁶	Постановление Британского парламента «Об обучении, навыках, детях и преподавании» ⁷⁷	Закон «О квалификациях (Образование и обучение)» ⁷⁸	Закон «О профессиональной подготовке» ⁷⁹ , Закон об образовании взрослых, Закон, касающийся сертификатов мастера ремесленников, Закон, касающийся университетов и университетских колледжей
2	Наименование регулирующего органа системы сертификации	Департамент образования и обучения Правительства Австралии ⁸⁰	Специализированный Государственный Департамент – Служба по управлению	Агентство по национальным квалификациям при Министерстве	Совет по профессиональному обучению ⁸³

⁷⁶Веб портал Австралийского правительство Управление качеством австралийских навыков [онлайн].Режим доступа: <https://www.asqa.gov.au/about/how-does-asqa-regulate>

⁷⁷Лумберг Е. Профессиональная подготовка рабочих: опыт Великобритании. [онлайн]. Вестник строительного комплекса. Режим доступа: <http://www.vestnik.info/archive/87/article1280.html>

⁷⁸Коваленко Т.Как подтвердить свое образование в Ирландии. [онлайн]. Режим доступа: <http://www.russianireland.com/index.php/ru/counceling/familylow/454-kak-podtverdit-svoe-obrazovanie-v-irlandii>

⁷⁹Краснова Г.А., Полушкина Е.А. Развитие системы непрерывного образования в Норвегии: состояние и перспективы. [онлайн]. Режим доступа: <http://profil.ranepa.ru/docs/pubs/p722/54d5c390d45a8.pdf>

⁸⁰Веб-портал Австралийского органа по качеству квалификации. Режим доступа:<https://www.asqa.gov.au/>

			квалификационными и экзаменационными требованиями (Ofqual) ⁸¹	образования и науки, состоящий из двух подразделений ⁸²	
3	Участники процесса системы сертификации	Организации, предоставляющие образовательные услуги, проводящие аккредитацию этих услуг и программ, разработчики программ, описаний квалификаций могут представлять как государственный, так и частный сектор, обязательно требование независимости и объективности оценочных и сертификационных процедур, обязательно соблюдение культуры подхода результатов обучения	Разработкой и присвоением квалификации по правилам Ofqual занимаются около 160 организаций ⁸⁴	Независимое государственное агентство «Качество и квалификации Ирландии» (далее – QQI) ⁸⁵	Норвежское агентство по обеспечению качества в образовании (далее – NOKUT)
4	Требования к организациям, занимающиеся	– быть аккредитованной организацией; – иметь пакет собственных	Все организации, занимающиеся присвоением квалификаций	-	-

⁸³Краснова Г.А., Полушкина Е.А. Развитие системы непрерывного образования в Норвегии: состояние и перспективы, стр.57 [онлайн]. Режим доступа: <http://profil.ranepa.ru/docs/pubs/p722/54d5c390d45a8.pdf>

⁸¹Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). Оценка квалификации: как это делают на Западе? [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5504#ixzz51Fe25sXJ>

⁸²Крыжановская О.В.Создание национальной рамки квалификаций (NQF, National Qualifications Framework), совместимой с рамкой квалификаций европейского пространства высшего образования (QF-EHEA), и гармонизация архитектуры высшего образования в ЕНЕАпо состоянию на май 2015 (2015) [онлайн].Режим доступа: http://bolognaby.org/images/uploads/2015/10/NQF_StructureНА_2015.pdf

⁸⁴Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). Оценка квалификации: как это делают на Западе? [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5504#ixzz51Fe25sXJ>

⁸⁵Веб-портал Независимого государственного агенства «Качество и квалификации Ирландии». Режим доступа: <http://www.qqi.ie/Articles/Pages/About-Us.aspx>

	присвоением квалификации	или заимствованных инструментов оценивания по тем квалификациям, по которым она аккредитована; – разработать процедуру идентификации кандидата; – иметь систему отбора центров оценки и контроля, а также методику, с помощью которой будет получаться интегральная оценка; – достаточное количество оценщиков по каждой квалификации; – необходимые ресурсы для оценивания ⁸⁶	должны соответствовать требованиям Ofqual ⁸⁷ . Основные требования применяются: – для всех организаций, занимающихся присвоением квалификаций и для всех регулируемых квалификаций; – на конкретные типы регулируемых квалификаций. Также иногда предъявляются дополнительные требования к отдельным организациям, занимающимся присвоением квалификаций, которые называются особыми условиями (special conditions).		
5	Оценка и сертификация	Оценка – это процесс сбора информации, на основании которой можно будет решить, что кандидат компетент, то есть в состоянии выполнять набор функций, соответствующих	В Великобритании одним из ведущих разработчиков оценочных инструментов является The City and Guilds of London Institute. Все центры, оценивающие соответствие	Повышения мобильности и предоставления четко обозначены траекторий продвижения по образовательной вертикали неизбежно	В старших классах кроме общеобразовательных курсов преподаются курсы по внедрению в профессиональную область. На второй год обучения студенты выбирают

⁸⁶Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС. (2017). *Оценка квалификации: как это делают на Западе?* [онлайн]. Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5504#ixzz51Fe25sXJ>

⁸⁷Веб-портал Ofqual. Режим доступа: <https://www.gov.uk/guidance/awarding-organisations-understanding-our-regulatory-requirements>

		<p>профессиональным/ квалификационным требованиям. Система AQF позволяет легко переходить с одного уровня обучения на следующий и из одного учебного заведения в другое, что обеспечивает гибкие возможности выбора профессии. Все квалификации AQF помогают подготовиться как к дальнейшему обучению, так и к практической работе</p>	<p>конкретной квалификации, пользуются одними и теми же инструментами, которые они получают от разработчика – организации, присваивающей квалификацию</p>	<p>повлекли за собой необходимость разработки механизмов признания ранее полученного образования или обучения и системы «накопления» зачетных единиц (баллов), позволяющих поступательно оценивать и официально подтверждать освоение какой-либо квалификации</p>	<p>специализированные профессиональные курсы по конкретным профессиональным отраслям. В то же время студенты посещают практические занятия в мастерских и на предприятиях. Двухлетнее ученичество проводится только непосредственно на предприятии или в организации. По завершении программ выпускники получают сертификаты⁸⁸</p>
6	Уровни квалификаций	AQF объединяет 10 уровней	Национальная профессиональная квалификация объединяет 8 уровней	В Ирландии 10-уровневая НРК ⁸⁹	В Норвегии 8 уровней
7	Методы оценивания умений и навыков	<ul style="list-style-type: none"> – Прямое наблюдение; – Методы на основе продукта; – Портфолио; – Анкетирование; – Свидетельство третьих сторон⁹⁰ 	<p>Наиболее признанные методы оценки и проверки включают некоторые или все из следующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Тестирование (практическое и/или письменное); 	<p>Реализация нового интегрированного подхода к оценке, лицензированию и сертификации, предполагает принятие целого ряда мер,</p>	<p>Выпускники должны сдать экзамен, где они должны продемонстрировать свои профессиональные навыки, и решить тестовые задания⁹²</p>

⁸⁸ Краснова Г.А., Полушкина Е.А. Развитие системы непрерывного образования в Норвегии: состояние и перспективы [онлайн]. Режим доступа: <http://profil.ranepa.ru/docs/pubs/p722/54d5c390d45a8.pdf>

⁸⁹ Крыжановская О.В. Создание национальной рамки квалификаций (NQF, National Qualifications Framework), совместимой с рамкой квалификаций европейского пространства высшего образования (QF-EHEA), и гармонизация архитектуры высшего образования в ЕНЕА по состоянию на май 2015 (2015)[онлайн]. Режим доступа: http://bolognaby.org/images/uploads/2015/10/NQF_StructureHA_2015.pdf

			<ul style="list-style-type: none"> – Интервью (индивидуальная и/или панель); – Прямое наблюдение; – Изучение рабочих образцов; – Оценка отчетов, подготовленных кандидатом⁹¹ 	<p>направленных на то, чтобы новые подходы были адекватно поняты и приняты как учебными структурами, так и обучающимися. В этой связи, и особенно в свете введения системы накопления, учета и признания баллов (зачетных единиц), меняются требования к поступлению на обучение, они становятся более гибкими и позволяют оптимизировать образовательную траекторию</p>	
8	Результат оценки и сертификации	Национальный сертификат	Сертификат об опыте	Диплом/сертификат	Сертификат торгового агента или сертификат подмастерья
9	Признание квалификаций, полученных при НИО	Консультативный совет AQF (Australian Qualifications Framework Advisory Board,	Не существует прямого законодательства в отношении признания НИО в Великобритании.	Единственной страной, где на основе признания НИО открыт доступ к любым квалификациям,	В Норвегии был создан комитет для изучения оснований для политики признания неформальных и

⁹⁰ Австралийское Правительство. Австралийский орган по качеству квалификации. Руководство по разработке инструментов оценки. Режим доступа: https://www.asqa.gov.au/sites/g/files/net3521/f/Guide_to_developing_assessment_tools.pdf?v=1508135481

⁹² Краснова Г.А., Полушкина Е.А. (2015). Зарубежный опыт развития непрерывного образования, мотивы получения непрерывного образования в России и лучшие практики ДПО. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

⁹¹ Национальные профессиональные квалификации [онлайн]. Режим доступа: https://qualifications.pearson.com/content/dam/pdf/NVQ-and-competence-based-qualifications/Hospitality-Services/2010/Specification/9781446953358_NVQ_Comp_L2_Hospit_Issue_4.pdf

		<p>AQFAB) разработал принципы для признания неформальных и информальных результатов обучения. RPL определяется в AQF следующим образом: RPL является процессом оценки, который включает в себя оценку соответствующего предшествующего обучения отдельного лица (включая формальное обучение, НИО) для определения кредитных результатов индивидуальных заявлений на кредит. Это подкрепляется AQF определением кредита следующим образом: кредит – это значение, назначенное для признания эквивалентности содержания и результатов обучения между различными типами обучения и/или квалификаций</p>	<p>Однако признание прежнего обучения (RPL), как его обычно называют в Великобритании, является неотъемлемой частью квалификационных и кредитных рамок, которые стали разрабатываться и которые в некоторых случаях все еще находятся в процессе развития. Великобритания является уникальной в Европе, имея регулируемый конкурентный «рынок» для квалификаций, в которых независимые некоммерческие организации, присуждающие квалификации (также известные AwardingBodies), проектируют и, по сути, продают квалификации на протяжении всей системы образования и обучения. Присуждение квалификаций регулируется путем признания и контроля со стороны регулирующих органов⁹³</p>	<p>является Ирландия. В Ирландии признание НИО осуществляется профессиональным сообществом, которое, как представляется, может оценить квалификацию более объективно, чем академическое сообщество. Эта практика исторически сложилась в связи с тем, что признание в первую очередь осуществлялось в секторах, испытывающих нехватку рабочей силы. Начиная с 1920 г. по закону для признания квалификации было необходимо не менее 10 лет опыта работы⁹⁴</p>	<p>неформальных результатов обучения. Среди его основных выводов была необходимость проявлять осторожность в свете потенциального финансового риска</p>
--	--	---	--	--	---

⁹³Железов Б.В. Анализ политики стран – членов ОЭСР в области признания результатов неформального и информального образования[онлайн].Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268031320/Learning_Recognition.pdf

10	Регулируемые и нерегулируемые профессии	В правительстве Австралии существует широкая позиция о том, что саморегулирование является предпочтительной моделью, если только профессиональная группа не может нанести вред и поставить под угрозу общественность. В других странах эта позиция изменялась в течение многих десятилетий, но в Австралии список лицензированных или зарегистрированных профессиональных групп остается достаточно стабильным	215 регулируемых профессий ⁹⁵ . Список профессий приводится на сайте https://www.naric.org.uk/cpq/	В Ирландии 188 регулируемых квалификаций ⁹⁶	Норвегия имеет около 170 регулируемых профессий ⁹⁷ . Список доступен на сайте: https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/
11	Международное признание и сопоставимость квалификаций	Национальный Офис Признания Навыков, Полученных за рубежом (NOOSR).NOOSR – это австралийская	В Великобритании NARIC (Национальный центр академического признания и информации) использует 16-уровневую «группу	Ирландия ⁹⁸ не имеет формальных соглашений с другими странами, касающихся вопросов признания и	При переводе степеней и кредитов из зарубежных вузов в норвежские их признание или непризнание зависит от того норвежского

⁹⁴ Железов Б.В. Анализ политики стран – членов ОЭСР в области признания результатов неформального и информального образования [онлайн]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268031320/Learning_Recognition.pdf

⁹⁵ Перечень регулируемых профессий ЕС [онлайн]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=15&quid=1&mode=asc&pagenum=3&maxrows=15#top

⁹⁶ Перечень регулируемых профессий ЕС [онлайн]. Режим доступа: http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=7&quid=1&mode=asc&pagenum=13&maxrows=15#top

⁹⁷ Перечень регулируемых профессий в Норвегии [онлайн]. Режим доступа: <https://www.nokut.no/en/surveys-and-databases/list-of-regulated-professions/>

⁹⁸ Ткач Г.Ф., Филиппов В.М., Зверев Н.И. Признание академических и профессиональных квалификаций в системах высшего образования России и зарубежных стран [онлайн]. Режим доступа: http://web-local.rudn.ru/web-local/uem/iop_pdf/245-Tkach.pdf

	правительственная организация, которая содействует австралийским институтам в признании зарубежных квалификаций. NOOSR работает на международное признание австралийских квалификаций. Целью NOOSR является помочь людям, квалифицированным за рубежом, учиться и работать в Австралии	кадров» при оценке иностранных квалификаций для определения сопоставимых британских квалификаций. NARIC выдает заявления о сопоставимости и сертификатах на основе этих, которые призваны быть достаточно точными, чтобы различать различные международные награды и помогать в принятии обоснованных решений	эквивалентности школьных свидетельств и дипломов высшего образования. Такие соглашения не считаются необходимыми по нескольким причинам	вуза, заявку в который вы подаете ⁹⁹ . Если вам нужно получить общую оценку своей академической квалификации применительно к норвежской системе высшего образования, вы можете обратиться в Норвежское Агентство Обеспечения Качества в Образовании (NOKUT)
--	--	---	---	--

Таблица 1. Сравнительная характеристика системы сертификации квалификации стран ОЭСР (продолжение)

№	Критерий	Страна		
		Турция	Финляндия	Республика Корея
1	Наименование НПА о системе сертификации	Закон об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций (УПК) ¹⁰⁰	Положения о Национальной структуре квалификаций и других модулей компетенции закреплены в Законе (93/2017) и Постановлении Правительства (120/2017) о Национальной структуре квалификаций и других модулях компетенции на 1 марта 2017 года	Закон «О национальной технической квалификации»
2	Наименование регулирующего органа системы сертификации	Координационный совет TQF, состоящий из трех членов является органом, принимающим решения TQF. Его членами	Финское национальное агентство по образованию (Opetushallitus/ Utbildningsstyrelsen)	Министерство занятости и труда Республики Кореи

⁹⁹<http://ru.norge.wikia.com/wiki>

¹⁰⁰Управление по вопросам профессиональных квалификаций (УПК). Описание Турецкой рамки квалификации [онлайн]. Режим доступа: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.12.10_LLL_qualifications_seminar/TQF%20Paper_rus.pdf

		являются высокопоставленные представители трех основных ответственных органов TQF: Министерства национального образования, Совета высшего образования и Управления профессиональной квалификации (УПК). Координационному совету TQF помогает Совет TQF из 22 членов, представляющий различные заинтересованные стороны, который рассматривает технические вопросы. Услуги Секретариата выполняются Департаментом TQF – УПК		
3	Участники процесса системы сертификации	Уполномоченные, национальные, региональные отраслевые организации ¹⁰¹	Национальное управление образования Финляндии (далее – EDUFI) ¹⁰²	Служба развития человеческих ресурсов Кореи (далее – HRD Кореи) ¹⁰³
4	Требования к организациям, занимающиеся присвоением квалификации	Все турецкие центры по оценке проходят аккредитацию в соответствии с международными стандартами (ISO 17024), проводимую агентством Türkak	-	-
5	Оценка и сертификация	Оценка, осуществляемая при Министерстве национального образования, по-прежнему основывается на учебной программе, а не на	Сертификация профессиональных квалификаций осуществляется через систему демонстрационных экзаменов, координацию проводит Национальное управление образования	Национальный экзамен может проводиться от 1 до 3 раза в год по каждой квалификации в зависимости от спроса на него. Процедура проведения национального экзамена

¹⁰¹ Европейский фонд образования. (2014). Совершенствование системы профессиональных квалификаций и реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнерах ЕФО, стр. 91. Режим доступа: [https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/\\$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf](https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf)

¹⁰² Веб-портал Национального управления образования Финляндии. Режим доступа: http://www.oph.fi/english/about_us

¹⁰³ Веб-портал Службы развития человеческих ресурсов Кореи. Режим доступа: <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG>

		квалификационных стандартах. Были разработаны модули обучения, но они не оцениваются отдельно. В настоящее время данный вопрос рассматривается Министерством в рамках проекта ЕС по обеспечению качества в системе профессионального образования ¹⁰⁴	Финляндии. Национальная система управления качеством профессионального образования состоит из национального регулирования, управления качеством организаторами обучения и независимой оценки обучения	состоит из нескольких этапов
6	Уровни квалификаций	В Турции сформированы основные элементы 8-уровневой НРК ¹⁰⁵	НРК Финляндии имеет 8 уровней, соответствующие ЕРК	Корейские рамки квалификации состоят из 8-ми уровней
7	Методы оценивания умений и навыков	Уполномоченные органы сертификации обычно разрабатывают банки тестовых заданий, которые могут в произвольном порядке генерировать вопросы для проверки знаний. Банки тестовых заданий считаются достаточно объективным инструментом. Для подготовки тестовых заданий с многовариативными ответами формируются сотни или даже тысячи вопросов. Данный процесс требует значительных инвестиций. Вопросы с многовариативными ответами являются письменной формой	По различным разделам профессионального образования умения и навыки оцениваются во время демонстрации профессиональных навыков, т.е. во время выполнения работы, предусмотренной квалификационными требованиями. Демонстрации профессиональных навыков планируются, осуществляются и оцениваются совместно с представителями трудовой жизни на основании базового учебного плана ¹⁰⁶	Существует четыре вида практического экзамена: 1. Ориентированный на выполнение конкретных работ «проектный»; 2. Письменный; 3. Смешанный; 4. Интервью (собеседование).

¹⁰⁴ Европейский фонд образования. (2014). Совершенствование системы профессиональных квалификаций и реформирование системы профессиональных квалификаций в странах-партнерах ЕФО. Режим доступа: [https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/\\$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf](https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/46F0394EFF6863B6C1257CAD004D7CCB/$file/Making%20better%20vocational%20qualifications_RU.pdf)

¹⁰⁵ Коулз М., Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда [онлайн]. Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF-Role.pdf>

¹⁰⁶ Краснова Г.А., Полушкина Е.А. (2015). Зарубежный опыт развития непрерывного образования, мотивы получения непрерывного образования в России и лучшие практики ДПО. Москва

		оценивания и являются особенно удобными для тестирования знаний		
8	Результат оценки и сертификации	Сертификат	Квалификационный сертификат, состоящий из свидетельства о профессиональном образовании и свидетельства о результатах демонстрационного экзамена	Национальный сертификат
9	Признание квалификаций, полученных при НИО	Неформальное образование осуществляется через короткие курсы, государственную подготовку, обучение на стажировке и дистанционное обучение в государственных и частных школах, которые работают в координации с Министерством национального образования. В соответствии с общими целями и основными принципами национального образования неформальное образование охватывает граждан, которые никогда не поступали в систему формального образования или завершали какой-либо уровень или не завершали уровень, и могут сопровождать формальное образование или быть независимыми из этого.	Характерной чертой финской системы является то, что валидация НИО в основном связана с профессиональной квалификацией (далее – СВQ), основанной на компетентности, которая предлагает взрослым гибкий метод получения новых навыков. Система СВQ (Näyttötutkinto) была создана в 1994 году с помощью Закона о профессиональной квалификации 306/1994. Валидация НИО в системе СВQ интегрирована в национальную систему квалификаций, а взрослые имеют возможность получить квалификацию на основе компетенции, чтобы получить сертификат о профессиональных навыках, полученных на работе (Министерство образования, 2009 г.).	В Республике Корея признание, валидация и аккредитация НИО институционализируется и действуют в соответствии со стандартами существующих учебных программ учебных заведений ¹⁰⁷ . Республика Корея имеет две тесно связанные системы для признания НИО: формализованная система Bank Academic Credit Bank (ACBS) и менее формализованная система обучения на протяжении всей жизни (LLAS).
10	Регулируемые и нерегулируемые	-	Существуют 141 регулируемых профессий ¹⁰⁸	Имеется 727 регулируемых профессий ¹⁰⁹

¹⁰⁷ Веб-портал CEDEFOP [онлайн]. Режим доступа: www.cedefop.europa.eu/files/2213_en_vol_01.pdf

¹⁰⁸ Перечень регулируемых профессии ЕС [онлайн]. Режим доступа: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm>

	профессии			
11	Международное признание и сопоставимость квалификаций	Турция подписала все региональные международные конвенции, касающиеся признания степеней и дипломов высшего образования. Специальный отдел в Совете по высшему образованию занимается вопросами признания дипломов и степеней, полученных в иностранных вузах как на уровне бакалавра, так и магистра (Undergraduate and Master's level). Докторские степени (Doctoral degree) или их эквиваленты оцениваются и признаются Межуниверситетским Советом	В Национальном агентстве образования Финляндии есть задачи, связанные с тем, как учеба и профессиональная квалификация, завершённые в Финляндии, признаются за рубежом. В Финляндии в настоящее время не существует квалификаций, аналогичных присваивавшимся в 80-е годы, которые можно было бы рассматривать как эквивалент англо-американской степени бакалавра или французского лицензиата. Базовые степени финского высшего образования рассматриваются как эквивалент англо-американской степени магистра, французской «мэтриз» и немецких университетских дипломов, а финская докторская степень соответствует докторским степеням других стран Европы	-

¹⁰⁹ Концепция проекта Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» [онлайн]. Режим доступа: <http://www.enbek.gov.kz/ru/node/310388>

Таблица 2. Сравнительная характеристика системы сертификации квалификации стран АТЭС

№	Критерий	Страна		
		Китайская Народная Республика	Республика Сингапур	Российская Федерация
1	Наименование НПА о системе сертификации	Трудовой кодекс и Закон «О профессиональном образовании»	-	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон «О независимой оценке квалификации»¹¹⁰; – Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»; – Приказ Минтруда России «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий»; – Приказ Минтруда России «Об утверждении порядка разработки наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации»; – Приказ Минтруда России «Об утверждении образца заявления на проведение независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления»
2	Наименование регулирующего	<ul style="list-style-type: none"> – Министерство образования; – Министерствотрудовыхресурс 	Министерство труда	Национальный совет при Президенте Российской Федерации по

¹¹⁰Федеральный Закон оНезависимой Оценке Квалификации [онлайн]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

	оразана системы сертификации	ов и социального обеспечения; – Центральные и местные департаменты; – управления трудом и социальным обеспечением.		профессиональным квалификациям ¹¹¹
3	Участники процесса системы сертификации	Учреждения по сертификации при Министерстве трудовых ресурсов и социального обеспечения ¹¹²	Агентство развития рабочей силы (далее - WDA)	– Национальный совет; – Национальное агентство развития квалификации (НАРК); – Советы по профессиональным квалификациям (СПК); – Центры оценки квалификации (ЦОК) ¹¹³
4	Требования к организациям, занимающиеся присвоением квалификации	-	-	Приказ Министерства труда и соцзащиты РФ от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий» ¹¹⁴
5	Оценка и сертификация	Система сертификации профессиональных квалификаций была введена в Китае в 1993 г. Присвоение квалификации принимает форму национальной экспертизы, которая состоит из двух частей:	WDA ¹¹⁵ создал WSQ достаточно гибкой системой для развития конкурентоспособности. В WSQ существуют модули. После завершения каждого модуля обучающимся присуждается документ, так называемое	В РФ сертификация персонала – деятельность по подтверждению соответствия персонала на обязательной или добровольной основе положениям стандартов (профессиональных стандартов, национальных стандартов, стандартов организации) и положениям

¹¹¹ Веб-портал Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям [онлайн]. Режим доступа: <http://nspkrf.ru/>

¹¹² Департамент международного развития Великобритании (DFID) и Всемирный банк (WBG). Профессиональное образование и система сертификации в Китае [онлайн]. Режим доступа: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1126210664195/1636971-1126210694253/Vocation_Qualification.pdf

¹¹³ Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ [онлайн]. Режим доступа: https://nok-nark.ru/upload/docs/%D0%A4%D0%97_238.pdf

¹¹⁴ Приказ Министерства труда и соцзащиты РФ от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий» [онлайн]. Режим доступа: <https://minjust.consultant.ru/documents/22133?items=1&page=2>

¹¹⁵ Веб-портал Агентства развития рабочей силы [онлайн]. Режим доступа: <http://www.ssg-wsg.gov.sg/>

		экзамена на проверку знаний и оценки практических навыков	Признание достижений (Statement of Attainment, SOA). После приобретения необходимого количества SOA присуждается WSQ квалификация, которая отражается в сертификации	иных документов (сводов правил, инструкций и др.)
6	Уровни квалификаций	Система образования КНР включает 7 ступеней	В Сингапуре 6 уровней WSQ квалификаций	В РФ 9 уровней квалификаций
7	Методы оценивания умений и навыков	Присвоение квалификации принимает форму национальной экспертизы, которая состоит из двух частей: экзамена на проверку знаний и оценки практических навыков	WSQ состоит из трех систем повышения квалификации работников: – трудовые компетенции (характерные навыки, требуемые для специальной работы в производстве); – производственные компетенции (способности для особенностей отраслевого производства); – основные компетенции	Профессиональные экзамены
8	Результат оценки и сертификации	Сертификаты профессиональной квалификации имеют пять уровней	Признание достижений	Удостоверение и сертификат
9	Признание квалификаций, полученных при НИО	Содержание программ неформального образования было расширено от простого чтения, написания и расчета до обучения практическому применению современной науки	-	В России ¹¹⁶ новые формы образовательного процесса – НИО – были заимствованы из европейской концепции, которые, в первую очередь, были ориентированы на непрерывное образование.

¹¹⁶ Горшкова В. В. Взаимодействие формального, неформального и информального образования как современное направление развития человека [онлайн]. Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2014/64336.htm>

		и техники. Традиционные классы с преобладанием инструкторов были заменены процессом совместного обучения. Неформальное высшее образование в значительной степени длится три года. Оно следует учебной программе для формального высшего образования в соответствующих дисциплинах.		Идея неформального образования получила легитимность в государственной программе РФ «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009-2012 гг.», где было определено неформальное образование, которое «реализуется за счет самообразования граждан в насыщенной культурно-образовательной среде».
10	Регулируемые и нерегулируемые профессии	В Китае правила доступа к профессиональной работе, такие как в области медицины, права, преподавания, архитектуры, бухгалтерского учета, инженерии и т.д., в основном, возлагаются на правительственные регулирующие органы. Регулирование профессиональных профессий в настоящее время является обязанностью Министерства по человеческим ресурсам и социальному обеспечению (MOHRSS)	-	Понятие регулируемости/нерегулируемости профессий связывается с обязательностью/добровольностью сертификации. В РФ персонал сертифицируется исключительно на добровольной основе – в рамках добровольных систем сертификации персонала. Есть вероятность, что в скором времени сертификация персонала может стать обязательной (по крайней мере, в некоторых отраслях, наиболее важных для экономики страны). Это подтверждает активизация работы государственной власти в направлении развития систем независимой оценки квалификации как персонала с «начальным» опытом (выпускники высших и средних учебных заведений), так и работающих сотрудников

11	Международное признание и сопоставимость квалификаций	-	<p>Справочная рамка квалификаций Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF) является общей рамкой, которая позволяет сравнивать квалификацию образования между участвующими государствами-членами АСЕАН, в том числе Сингапура. Механизмы взаимного признания направлены на облегчение мобильности профессионалов в рамках АСЕАН посредством признания квалификаций, полученного опыта, требований, лицензий или сертификатов, предоставленных соответствующими органами в странах-членах для взаимного признания другими государствами-членами. AQRF дополняет и поддерживает этот процесс, обеспечивая широкое сопоставление квалификаций в государствах-членах.</p>	<p>Исследование проблем экспертизы, оценки и признания документов об образовании иностранных государств в РФ выполнено на основе обобщения практического опыта проведения экспертизы и принятия официальных решений по признанию около 10 тыс. документов об образовании из более чем 50 стран мира. Процедура признания зарубежных документов об образовании обычно состоит из 5 этапов</p>
----	---	---	---	--

Приложение 2

**Протокол рабочей встречи № 1 от «12» 12 2017 года
с членами Рабочих групп по поддержке пилотных (экспериментальных)
отраслевых центров сертификации квалификаций в рамках проекта «Развитие
трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»
(контракт №KZSJ-1.3/CS-01-QCBS)**

Дата и время:	12 декабря 2017г., 09-00 ч.
Место проведения:	ул. Бейбитшилик 8, отель "Грант Парк Есиль", конференц-зал "Туркиз"
Председательствовал:	Руководитель проекта Райнш А.
Присутствовали:	по списку

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Обсуждение обзора лучшей зарубежной практики по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации.
2. Обсуждение проекта Методики оценки потенциала пилотных центров сертификации в отраслях: горнодобывающая, нефтегазовая, туризм, машиностроение, строительная и железнодорожная, сельскохозяйственная, легкая и пищевая
3. Обсуждение обзора существующего опыта в Казахстане по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации.

1. Обсуждение обзора лучшей зарубежной практики по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации

(Кларк Тревор Франк)

1. Принять к сведению информацию эксперта по разработке НСК Кларка Т. по международному обзору лучшей зарубежной практики.
2. Эксперту по разработке НСК (Кларк Т.):
 - 1) Внести дополнения в обзор по 6-7-8 уровням НСК из примеров ведущих 6-7 стран Организаций экономического сотрудничества и развития.
 - 2) Дополнить обзор примерами координации между уровнями рамок квалификаций для стран Евросоюза с описанием подходов к присуждению квалификации, в том числе по итогам неформального и/или информального образования на примере стран Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР): Австралия, Великобритания, Ирландия, Норвегия, Турция, Финляндия, Южная Корея, а также Китая, Сингапура, Российской Федерации.
 - 3) Сформировать перечень нормативных правовых актов зарубежных стран по вопросам сертификации, на примере стран ОЭСР: Австралия, Великобритания, Ирландия, Норвегия, Турция, Финляндия, Южная Корея, а также Китая, Сингапура, Российской Федерации.

2. Обсуждение проекта Методики оценки потенциала пилотных центров сертификации в отраслях: горнодобывающая, нефтегазовая, туризм, машиностроение, строительная и железнодорожная, сельскохозяйственная, легкая и пищевая

(Райсханова Раушан Советовна)

3. Принять к сведению информацию эксперта по разработке методик и оценки квалификации Райсхановой Р. С. о методике оценке потенциала пилотных центров сертификации.

4. Эксперту (Райсханова Р.С.) подготовить описание и анализ существующих в РК органов подтверждения и присвоения квалификации применяющие различные схемы сертификации:

- по международным стандартам (стандартам иностранных государств);
- по национальным стандартам (государственным стандартам);
- отраслевым стандартам;
- профессиональным стандартам;
- стандартам предприятий, научно-технических, инженерных и других общественных объединений.

5. Показать в каждом из случаев сертификации, указанных в п.4 преимущества и недостатки и выработать рекомендации для органов подтверждения и присвоения квалификации.

3. Обсуждение обзора существующего опыта в Казахстане по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации

(Борибеков Кадырбек Козыбаевич)

6. Принять информацию эксперта по исследованиям и разработке аналитических материалов Борибекова К. К. по Казахстанскому обзору существующего опыта по системе оценки и присвоения/подтверждения квалификации.

Эксперты от АО «РНМЦ»:

 Reinsch A.

 Clark T.

 Халмуратов Б.О.

 Райсханова Р.С.

 Борибеков К.К.

Члены рабочей группы:

 Наурызбек М.Д.

 Куспеков О. Х.

 Бейсенова З.С.

 Шонаева Л.Ж.

 Ахмурзина Л.Ж.

 Манапбаева Ж.Б.

 Байкенов М.Д.

Список участников:

Команда экспертов Консультанта по Контракту №KZSJ-1.3/CS-01-QCBS:

Andreas Reinsch (онлайн), руководитель экспертов
Trevor Frank Clark, ключевой эксперт
Халмуратов Бегалы Оразалиевич, со-руководитель
Райсханова Раушан Советовна, ключевой эксперт
Борибеков Кадырбек Козыбаевич, неключевой эксперт
Сахалбаева Гульжан Ниязбаевна, неключевой эксперт
Уразбаева Асем Кайргельдиновна, неключевой эксперт
Уахитова Жулдыз Болатовна, неключевой эксперт

Члены рабочих групп:

1. **Наурызбек Мадина Дулаткызы** - Заместитель директора Департамента труда и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;
2. **Куспеков Олжас Хайроллаевич** - руководитель Группы управления проектом «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»;
3. **Бейсенова Зауреш Сарсекевна** - специалист Группы управления проектом «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»;
4. **Шонаева Ляззат Жабаровна** - Заместитель директора Департамента по развитию человеческих ресурсов Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»;
5. **Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна** - Исполнительный Директор Объединения юридических лиц «Ассоциация нефтегазового и энергетического комплекса KAZENERGY»;
6. **Мананбаева Жанна Боранбаевна** - Помощник исполнительного директора Объединения юридических лиц «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий»;
7. **Байкенов Мадияр Дүйсембаевич** - Мастер производственного обучения филиала Акционерного общества «Национальная компания «Казахстан Теміржол» - Центр оценки персонала.

Приглашенные:

1. **Казембекова Лаура Нуркеновна** - Менеджер Департамента по развитию человеческого капитала Объединения юридических лиц «Ассоциация нефтегазового и энергетического комплекса KAZENERGY»;
2. **Оразбекулы Ерболат** - Эксперт аналитик Объединения юридических лиц «Ассоциация нефтегазового и энергетического комплекса KAZENERGY»;
3. **Зайтова Светлана Александровна** – Президент СРО ОЮЛ Казахстанский регистр.
4. **Жуматаев Данияр Вячеславович** - специалист Группы управления проектом «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест».