

# ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ

**В. САВЧЕНКО,**

*доктор економічних наук*

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

**О. КУЗНЕЦОВА,**

*кандидат економічних наук*

**Н. ПАРШИНА,**

**М. ДРОЗАЧ,**

*НДІ праці і зайнятості населення*

*Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України*

*В статті висвітлюються проблеми формування національних систем кваліфікацій, узагальнено зарубіжний досвід з цих питань, обґрунтовані рекомендації щодо подальшого розвитку Національної системи кваліфікацій в Україні.*

*В статье освещаются проблемы формирования национальных систем квалификации, обобщен зарубежный опыт по этим вопросам, обоснованы рекомендации для дальнейшего развития Национальной системы квалификации в Украине.*

*The key-note of the article is current problems of development of National qualifications systems. Appropriate abroad experiences is analysed and the recommendations for further development of National qualifications system of Ukraine are given.*

*Ключові слова: професійна освіта і навчання, система кваліфікацій, національна рамка кваліфікацій, компетенції, компетентність, професійні стандарти, освітні стандарти, безперервне професійне навчання, неформальне професійне навчання, інформальне навчання.*

**П**остановка проблеми. Одним із важливих напрямів забезпечення економічної та соціальної стабільності країни є підвищення конкурентоспроможності робочої сили, орієнтація сфери освітніх послуг на сталий економічний розвиток, відповідність поточних і перспективних потреб ринку праці у кваліфікованих працівниках. Ці проблеми набувають особливого значення в умовах нинішньої фінансової та економічної кризи.

Ефективне вирішення зазначених проблем можливе за умови створення в Україні національної системи кваліфікації (НСК), що забезпечить розширене відтворення кваліфікованої робочої сили. Реалізація національних систем кваліфікацій у світі розпочалася наприкінці минулого століття і знайшла своє продовження в Болонському та Копенгагенському процесам, рішеннях Європейської комісії та урядових органів різних країн Європейського Союзу. Ці та інші рішення Європейських інституцій визначили необхідність створення національних систем кваліфікацій, у тому числі й в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань, пов'язаних із формуванням та розвитком національних та Європейської систем кваліфікацій займалося чимало зарубіжних та вітчизня-

них науковців: М. Коулз, О. М. Олейнікова, А. А. Муравйова, Т. М. Десятов, Ю. В. Сухарніков, О. М. Левченко та ін. Нині обґрунтовано чимало дієвих і корисних рекомендацій щодо формування та розвитку національних систем кваліфікацій здебільшого в країнах Європейського Союзу.

Разом з тим проблеми формування національної системи кваліфікації в Україні ще не знайшли належного відображення у наукових дослідженнях. Водночас вирішення цієї проблеми потребує розв'язання багатьох досить складних завдань, пов'язаних із серйозними змінами в законодавстві про освіту, працю і соціально-трудова відносини, формуванням відповідних інституційних механізмів; суттєвими змінами в чинних класифікаціях та стандартах; створенням ефективних механізмів прогнозування потреб ринку праці в працівниках певних професій, кваліфікації та компетенції. З огляду на це формування та розвиток національної системи кваліфікацій є актуальним і своєчасним.

**Метою роботи** є обґрунтування методологічних підходів щодо формування та подальшого розвитку національної системи кваліфікацій, розробка практичних рекомендацій стосовно впровадження цієї системи в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз зарубіжного досвіду визначив, що на прискорен-

ня міжнародної інтеграції національних систем кваліфікацій вплинули три основні детермінанти розвитку європейських країн та їх економік: глобалізація, демографічні зміни та формування економіки знань. Вплив цих процесів збережеться, але в майбутньому європейські країни зможуть краще до них адаптуватись.

Глобалізація посилюється за рахунок глобальної конкуренції (наприклад, так звані країни БРІК — Бразилія, Росія, Індія, Китай), яка стає все більш відчутною. Зростання призвело до посилення диверсифікації в Європі.

Крім того, дедалі більше відчуватимуться наслідки демографічних змін — старіння європейських суспільств.

Демографічні зміни й надалі впливатимуть на системи освіти та навчання європейських країн. У багатьох країнах ЄС у наступному десятилітті буде зменшуватися чисельність молоді в системі обов'язкової шкільної освіти, водночас демографічні скорочення, які відбувалися раніше, впливатимуть на кількість фахівців вищих освітніх рівнів на ринку праці.

Окрім цих проблем є декілька додаткових питань, які стають все більш важливими в останні роки, зокрема, міграція та сталість розвитку. Міграція пов'язана з усіма вищевказаними проблемами.

Перехід до енергозберігаючої економіки вимагає величезних зусиль у галузі інновацій та розвитку нових технологій. Це створює певні проблеми в системі освіти та навчання, зокрема щодо надання необхідних, актуальних компетентностей.

У зв'язку з технічним прогресом та глобалізацією виникає гостра необхідність підвищити кваліфікацію існуючого персоналу. Необхідно зосередити увагу на випереджальному навчанні персоналу для забезпечення довгострокових потреб ринку праці у кваліфікаціях та компетентностях високого рівня.

Якщо такі тенденції будуть продовжуватися, Європа стикатиметься з високими ризиками невідповідності між навичками і попитом, з нестачею висококваліфікованих працівників, а отже і високим рівнем безробіття серед працівників, які мають низьку кваліфікацію, що також призведе до погіршення їхніх умов життя та умов праці.

Дослідження CEDEFOP свідчить, що в Європі відбувається перерозподіл зайнятих та значущості для забезпечення економічного зростання від галузей первинного сектора (особливо сільського господарства) та традиційних виробничих галузей до сфери послуг та економіки знань. Ці тенденції, швидше за все, залишатимуться ключовими і в найближчому десятилітті.

Зміни у різних секторах економіки в майбутньому відчутно впливатимуть і на потребу у професійних навичках, так само, як і зміни в організації праці та робочого процесу<sup>1</sup>.

В останні роки система професійної освіти й навчання зазнає певного тиску, адже вона має забезпечити кращу відповідність між власними пропозиціями та попитом на ринку праці. Така відповідність полягає, насамперед, в адаптуванні та трансформації системи професійної освіти і навчання (ПОН) відповідно до швидкозмінних потреб ринку праці. Головними факторами, які забезпечують кращу відповідність між пропозиціями навчання та попитом, є належна інформація та її поширення, включаючи механізми прогнозування та забезпечення нових форм, методів освіти та навчання у системі ПОН.

Країни підтверджують необхідність зміцнення зв'язку між освітою та ринком робочої сили, вказуючи на прірву між потребами у фаховій підготовці та кваліфікаціями як на причину розробки рамкових систем кваліфікацій та стандартів навичок і вмінь.

Основна ідея рамкової системи полягає у підтримці концепції навчання протягом усього життя, яка поєднує окремі освітні й навчальні системи.

У Європі більшість країн-членів ЄС повідомляють про пріоритетність розробки узгодженої політики навчання впродовж усього життя, хоча лише стосовно небагатьох країн можна сказати, що вони вже досягли істотних успіхів у практичному впровадженні цієї стратегії.

Лише у Бельгії зміни у підходах до кваліфікаційної системи чітко визначили бажаність і пріоритетність розвитку і навчання протягом всього життя. Водночас, зміни в інших країнах потенційно можуть призвести до розвитку вказаної концепції<sup>2</sup>.

Цей процес включає в себе зміцнення зв'язків між загальною освітою, професійним навчанням та вищою освітою і активізує адаптацію освіти до вимог ринку праці з метою інтеграції усіх типів професійного навчання (формального, неформального та інформального).

Європа запропонувала спільну рамкову модель. Загальноєвропейська рамка кваліфікацій поєднує системи кваліфікацій різних країн в одне ціле, є ніби «засобом для перекладу», щоб зробити більш зрозумілими кваліфікації різних систем та країн Європи.

23 квітня 2008 р. Європейський Парламент і Європейська Рада схвалили Рекомендації щодо Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК), спрямовані на забезпечення навчання протягом усього життя.

ЄРК є добровільною рамковою системою, тобто країни не мають офіційних правових зобов'язань щодо

<sup>1</sup> Future Skill Needs in Europe. Medium-term forecast, Synthesis report. CEDEFOP. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. — 129 p. // [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/information\\_resources](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/information_resources).

<sup>2</sup> The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. Report from Thematic Group 3: Co-operation of different institutions and stakeholders of the qualifications systems. — 2005. — 22 p. // <http://www.oecd.org>.

її запровадження. Країни можуть розробити національні рамкові кваліфікаційні системи, а можуть просто узгодити власні кваліфікаційні системи з ЄРК<sup>3</sup>.

В Європі відносно незначна кількість країн — Ірландія, Франція, Мальта і Велика Британія (Англія, Шотландія, Уельс) — фактично прийняли Національні рамки кваліфікацій<sup>4</sup>.

Планується, що до 2010 р. всі країни приведуть свої кваліфікаційні системи у відповідність до ЄРК, а починаючи з 2012 р., усі нові кваліфікації обов'язково міститимуть посилання на відповідний рівень ЄРК.

Передбачені ЄРК восьмирівневі національні структури не завжди є пріоритетними, але більшість країн розробили або мають намір розвивати свої національні рамки кваліфікацій за цими структурами (Бельгія, Хорватія, Чеська Республіка, Естонія, Латвія, Литва, Мальта, Словачія, Словенія, Іспанія, Греція, Англія).

В деяких країнах, наприклад, Фінляндії, на достатньому рівні розвинена система кваліфікацій, основою якої є результати навчання, і тому знижена потреба в розробці НКС. Їх кваліфікації відносяться до ЄРК.

Низка країн (Бельгія, Болгарія, Франція, Португалія) супроводжують створення НКС розробкою національних реєстрів кваліфікацій<sup>5</sup>.

Спостерігаються суттєві суперечності між країнами, роботодавцями та освітянами щодо шляхів розроблення професійних та освітніх стандартів, їх затвердження, а також самого змісту кваліфікаційних вимог. Існують також різні підходи до підтвердження академічної та професійної кваліфікації.

Дуже важливо визначити місце національної рамкової системи кваліфікацій відносно Міжнародної класифікації професій, Міжнародної класифікації освіти, Рамкової системи кваліфікацій для Європейської зони вищої освіти, Європейської рамки кваліфікацій.

Європейські країни обрали шлях розроблення спільного підходу до дослідження державних та приватних підприємств з метою розробки інструментів для визначення потреб у професіях, навичках, компетентностях.

Освітні системи професійно-кваліфікаційної класифікації країн Європи є настільки різноманітними, що порівнювати їх вкрай складно. У зв'язку з цим більш порівнюваними можна вважати результати навчання, тобто те, що певна особа, яка одержала кваліфікацію, фактично знає і здатна виконувати.

Хоча перехід до визначення кваліфікації на основі результатів навчання є корисною ідеєю, термін «результати навчання» не має єдиного загальновищого тлумачення. Забезпечення спільного розу-

міння поняття є основною проблемою впровадження НРК, заснованих на результатах.

Вища освіта безумовно прийняла результати навчання як засіб визначення різних зовнішніх референтних точок (в тому числі рівні ЄРК) та циклів (дублінські описові показники) у загальній Болонській рамковій системі кваліфікацій для європейської сфери вищої освіти.

Для того, щоб виміряти результати навчання та визначити наявність прогресу щодо розвитку навичок, необхідно проводити дослідження, які також фокусуються на оцінюванні професійних навичок і компетентностей.

Хоч зв'язки між знаннями та продуктивністю загальноновизнані, громадські та політичні зусилля щодо сприяння професійній освіті і підготовці кадрів найчастіше зосереджені на формальному навчанні, яке є більш видимим, а отже помірно контрольованим. Окрім цього, державою створена законодавча база саме щодо формального навчання.

Тим не менше останні дослідження свідчать про зростання поширеності неформального та/або інформального навчання серед європейського населення, а також про важливу роль неформально придбаних компетенцій у безперервній адаптації професійної компетентності до мінливих потреб ринку праці. Сучасна парадигма професійного навчання передбачає відмову від домінування традиційних освітніх установ на користь різноманітних можливостей для навчання, орієнтованих на досягнення конкретних результатів, модульних структур, визнання цінності різних форм навчання, в тому числі актуальність навчання, яке проходить на робочому місці.

Специфіка заснованого на досвіді навчання на робочому місці в тому, що воно відбувається в реальній ситуації, передбачає опанування навичок вирішення конкретних проблем, вимагає безперервного процесу використання знань на практиці, інтеграції індивідуальних знань із знаннями, якими володіють групи і вся організація.

Дослідження свідчать про те, що навчання на робочому місці розглядається як найбільш важливе у процесі формування компетенції працівників. Наприклад, понад 60% норвезьких службовців вказують на те, що вони отримали свої знання під час щоденної праці. Крім того, роботодавці підтверджують важливість та цінність навчання шляхом повсякденної роботи. У Великій Британії дослідження показали, що офіційне зовнішнє навчання не оцінюється працівниками так високо, як навчання на робочому місці: більше поло-

<sup>3</sup> The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. — 20 p. // [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture).

<sup>4</sup> Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the 'Education & Training 2010' work programme «Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation». — P. 20. // <http://ec.europa.eu/education>.

<sup>5</sup> National qualifications framework and their potential impact on vocational education and training. Cedefop. Brussels, 2007. — P. 5. // <http://oktatas.magyarorszagholnap.hu>.

вини опитаних вважає, що навчання на практиці є найбільш ефективним засобом досягнення кращих показників у роботі, а 90% опитаних погодились, що вони отримали більшу частину своїх навичок у результаті навчання на робочому місці (як практичний досвід)<sup>6</sup>.

В Україні значення таких видів навчання поки недостатньо усвідомлюється. Відсутність необхідної інформації на всіх рівнях (індивідуальному, бізнесовому, політичному) знижує вплив на оптимізацію діяльності щодо навчання на робочому місці, хоча дослідження обґрунтовують важливість такого способу придбання навичок та компетентностей, необхідних для ефективної та продуктивної роботи, як неформальне та інформальне навчання. Особливо це важливо для малих та середніх підприємств.

У деяких країнах використовується ціла низка термінів для розкриття змісту концепції визнання та валідації навчання, яке відбувається поза межами формальної освіти і в минулому не призводило до сертифікації. До них відносяться визнання попереднього навчання (RPL) і оцінка попереднього навчання (APL). Ці терміни є загальноживаними у кількох країнах: Данія, Ірландія, Нова Зеландія та Велика Британія.

Вони, як правило, стосуються оцінки будь-якого попереднього навчання, незалежно від того, яким чином воно отримане, і тому, можна сказати, охоплює формальне, неформальне та інформальне навчання.

Оцінка попереднього експериментального навчання (APEL) схожа на APL / RPL, але зосереджується на експериментальному навчанні, що засноване на досвіді, а не на формальних інструкціях. Таким чином, APEL охоплює неформальне та інформальне навчання, але не стосується формального навчання<sup>7</sup>.

Визнання та оцінка попереднього навчання (PLAR, Канада) — це оцінювання кваліфікованими спеціалістами знань та навичок, які отримані шляхом неформальної освіти чи навчання, або досвіду за допомогою надійного механізму з метою визначення їх кредитного еквіваленту для навчального курсу.

Системи визнання неформального та інформального навчання в різних країнах істотно відрізняються. Історичні, соціальні, культурні та економічні фактори впливають на підходи до систем визнання. Кожна країна формує таку систему залежно від національної специфіки. Деякі країни відкрито заохочують процеси щодо визнання неформального та інформального навчання. Інші країни мають такі системи, які дозволяють або сприяють визнанню неформального та інформального навчання, але не регулюють його.

Країни, які вважають, що вони перейшли до «економіки знань», декларують необхідність сприяти

визнанню неформального та інформального навчання. В Європі розробили стратегію визнання неформального та інформального навчання Бельгія, Данія, Фінляндія, Франція, Ірландія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Словенія.

ЄС перебуває у процесі створення набору систем та методологій для підтвердження неформального та інформального навчання.

В кожній країні широко обговорюються підстави для розвитку цих рамкових систем кваліфікацій та деяких їхніх понять, наприклад, рівні освіти, індикатори, результати навчання та ін.

Рамкова система кваліфікацій заохочує активний обмін інформацією та спілкування основних зацікавлених сторін, залучених до виконання складного завдання щодо реформування основних аспектів освітньої системи. Відповідно, розробку НРК треба розглядати як активний інструмент залучення основних зацікавлених сторін до процесу постійних переговорів та досягнення компромісу на різних рівнях системи.

Національні умови і проблеми у кожній країні відрізняються, тож ретельне опрацювання кожною країною-членом ЄС власних потреб та способів підтримки національних стратегій через розробку та використання індивідуалізованої національної рамкової системи кваліфікацій є безумовною перевагою. Міжнародна уніфікація кваліфікацій є однією, але не головною причиною створення національної рамкової системи кваліфікацій. Вона передбачає опанування способу вироблення певної політики, а не «позичання» такої політики. На розробку дієвої рамкової системи потрібно чимало часу, це складний, тривалий процес<sup>8</sup>.

Тому реформа кваліфікаційних систем через запровадження національних рамок кваліфікації потребує підтримки центральних органів державної влади. Основними суб'єктами змін, пов'язаних з розробкою НРК, в європейських країнах є, як правило, міністерства освіти і науки та міністерства праці та соціальної політики.

В Україні у Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р. одним з пріоритетних напрямів є нарощування освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для неперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами. В цьому зв'язку особливого значення набуває формування та розвиток національної системи кваліфікацій в Україні.

<sup>6</sup> Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational training research in Europe: background report. Volume 2. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. — P. 161. // <http://www.cedefop.europa.eu>.

<sup>7</sup> The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. Report from Thematic Group 2: Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning. — 2005. — 34 p. // <http://www.oecd.org>.

<sup>8</sup> CEDEFOP Перехід до результатів навчання, відділ офіційних публікацій Європейських Співтовариств, Люксембург, 2008 р. — С. 30.

Національна система кваліфікацій має відображати усі аспекти діяльності держави, пов'язані з визнанням навчання, та інші механізми, які поєднують ринок освітніх послуг з ринком праці. Вона включає заходи і процеси, що стосуються перевірки якості та оцінки кваліфікацій. Створення в Україні національної системи кваліфікацій набуло актуальності також у зв'язку з, по-перше, загальнодержавною недосконалістю чинних класифікаторів професій і кваліфікацій та їх фрагментарним характером; по-друге, невідповідністю наявних кваліфікацій швидкозмінній ситуації на ринку праці; по-третє, цього потребує стратегія навчання упродовж усього життя<sup>9</sup>.

Створення національної системи кваліфікації вимагає:

- змін у законодавстві про освіту і працю (введення понять «формальне», «неформальне» та «інформальне» навчання, узаконення процедур сертифікації кваліфікацій і т. д.);
- формування відповідних інституційних механізмів для регулювання кваліфікацій, умов одержання свідоцтв і дипломів, процедур оцінки і визнання кваліфікацій;
- змін у класифікації видів професійної діяльності та освітніх програм, які нині не повною мірою відображають існуючу ситуацію на ринку праці;
- створення дієвих механізмів прогнозування ситуації на ринках праці та освітніх послуг.

Основу для взаємного порівняння кваліфікацій відповідно до встановлених рівнів та оцінки й акредитації знань, умінь та компетентностей, здобутих у системі формальної, неформальної та інформальної освіти, має забезпечувати національна система кваліфікацій.

Наявність такої системи сприятиме розвитку як вертикальної мобільності громадян у просторі професійної освіти, так і горизонтальної професійної мобільності за рахунок інтегрованого в систему механізму офіційного визначення часткових кваліфікацій. Цей механізм дозволяє громадянам навчатися відповідно до власних потреб і здібностей у зручній для них час упродовж усього життя<sup>10</sup>.

Таким чином, національні кваліфікаційні рамки є інструментом для класифікації кваліфікацій відповідно до низки критеріїв, метою яких є об'єднання і координація національних підсистем кваліфікацій та покращення прозорості, доступу і якості кваліфікацій відносно ринку праці та суспільства загалом<sup>11</sup>. Разом з тим, розробка і впровадження національних кваліфікаційних рамок можлива лише тоді, коли система професійної освіти зорієнтована на резуль-

тати навчання, оскільки при визначенні рівнів рамки кваліфікацій та їх опису враховуються вимоги сфери праці до результатів навчання або здійснюваної працівниками діяльності на робочому місці<sup>12</sup>.

В Україні у контексті Болонського процесу в 2008 р. прийнято рішення про початок формування та розвитку національної системи кваліфікацій. У липні цього ж року розроблено відповідний план реалізації заходів. До них, насамперед, слід віднести розроблення перших варіантів проекту Концепції національної системи кваліфікацій і проекту Закону України «Про національну систему кваліфікацій», в яких значне місце було відведено питанням розвитку системи оцінки якості навчання.

Зазначеним проектом Концепції передбачалося, що реалізація її положень здійснюватиметься поетапно протягом 2008–2012 рр. відповідно до затвердженого Кабінетом Міністрів України плану заходів. Однак Уряд України не затвердив вказаний план заходів, внаслідок чого не була удосконалена чинна нормативно-правова база, не були здійснені структурні зміни у системі професійної освіти і навчання, не розпочата в повній мірі робота з реформування вищої освіти відповідно до вимог Болонського процесу.

Тому запропонований проект Концепції потребує суттєвого доопрацювання. В ній мають бути відображені результати наукових досліджень щодо місця і ролі оцінки якості навчання у національній системі кваліфікацій та його впливу на збалансованість між попитом і пропозицією на ринку освітніх послуг та ринку праці. При доопрацюванні проекту слід також особливу увагу приділити більш обґрунтованому визначенню основних термінів і понять з метою уникнення помилкового тлумачення при розробці нормативно-правових актів у зазначеній сфері.

Реформування національної системи кваліфікацій стосується не тільки сфери освіти, а й сфери праці та соціально-трудових відносин, сфери послуг та інтересів роботодавців і найманих працівників. Тому розроблення та запровадження національної системи кваліфікацій має ґрунтуватись на глобальніших концептуальних засадах. Необхідно розробити більш обґрунтований варіант проекту Концепції національної системи кваліфікацій. Для цього за участі Міністерства освіти і науки, Міністерства праці та соціальної політики доцільно створити робочу групу, залучивши до неї всі зацікавлені сторони (центральні органи виконавчої влади, соціальних партнерів, представників підприємств, установ та організацій, навчальних закладів тощо).

<sup>9</sup> Десятов Т. М. Національні рамки кваліфікацій в країнах ЄС: порівняльний аналіз: науково-методичний посібник / за ред. Н. Г. Ніколо. — К.: Видавництво «АртЕк», 2008. — С. 27.

<sup>10</sup> Там же.

<sup>11</sup> Европейский парламент и Совет Европы. Рекомендации от 25.04.2008 г. Утверждение европейских квалификационных рамок для обучения на протяжении жизни. Официальный журнал европейского союза, 06.05.2008. — С. 115.

<sup>12</sup> Муравьева А. А. и др. Принципы и процедуры разработки национальной рамки кваліфікацій // А. А. Муравьева, О. Н. Олейникова, Н. Коулз.— М., 2006.

Існуючі варіанти проектів Закону України «Про національну систему кваліфікацій» потребують суттєвого доопрацювання, зокрема:

➤ в Законі України «Про національну систему кваліфікацій» слід більше уваги приділити органам управління національною системою кваліфікацій, їх повноваженням у сфері НСК. Значне місце у проекті Закону необхідно відвести професійним стандартам. Професійні стандарти необхідно розробляти на основі компетентностей відповідно до кваліфікаційних рівнів Національної рамки кваліфікацій у формі опису діяльності, знань, навичок та досвіду роботи, індивідуальних здібностей, мотивацій і комунікативної поведінки, які необхідні для підтвердження компетентності. Вони мають охоплювати основні види робіт (завдання, функції, ролі), які виконуються в межах певної професійної діяльності за конкретних умов, в яких може опинитися працівник, вимоги роботодавців до професійних, ділових та особистісних якостей працівника;

➤ формування та розвиток національної системи кваліфікацій передбачає створення системи дескрипторів рівнів кваліфікацій, що мають базуватися на критеріях знань, умінь і широких компетентностей. Виконання цього завдання дозволить прив'язати кваліфікації до освітніх програм, які мають модульний характер та ґрунтуються на компетентностях, а в майбутньому оцінювати розвиток компетентностей, опанованих у процесі як формального і неформального навчання, так і трудового досвіду. Це дозволить забезпечити вертикальну та горизонтальну мобільність працівників завдяки «перенесенню» із програми в програму мобільних і наскрізних компетентностей;

➤ формування та розвиток системи кваліфікацій вимагають чіткого визначення порядку підтвердження кваліфікацій. Для цього при доопрацюванні проекту Закону доцільно уточнити порядок підтвердження кваліфікацій, повноваження причетних до цього установ щодо оцінки відповідності наявного рівня кваліфікації громадянина встановленим національною рамкою кваліфікацій та професійними стандартами вимогам; присвоєння кваліфікації та видачі документа про присвоєння кваліфікації.

Робота з формування та розвитку національної системи кваліфікацій має розпочатися з прийняття відповідної постанови Уряду. Державне управління національною системою кваліфікацій має здійснювати Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики, центральний орган виконавчої влади у сфері економічної політики, інші зацікавлені центральні та місцеві органи виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Наступним заходом з формування та розвитку національної системи кваліфікації має бути створення

міжвідомчої проектною групи «Національна рамкова система кваліфікацій». Вона має складатися з представників Міністерства освіти і науки, Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства економіки України, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади відповідно до їх повноважень, роботодавців та профспілок, наукових працівників. До основних завдань проектною групи слід віднести розробку нормативно-правового забезпечення формування та розвитку національної системи кваліфікації.

З цією метою доцільно прискорити роботу щодо вдосконалення проекту нового Закону України «Про національну систему кваліфікацій», прийняття нової редакції Закону України «Про вищу освіту», проекту нового Закону України «Про професійну освіту та навчання», внесення змін та доповнень до Законів України «Про оподаткування прибутку підприємств», до Бюджетного та Земельного кодексів України та інших нормативних актів, зокрема, прискорення прийняття Закону України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві».

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Національна система кваліфікацій — це складний механізм, який ґрунтується на досягненнях системи підготовки кадрів, розвитку економіки, врахуванні національних особливостей та міжнародного досвіду створення єдиної системи кваліфікацій.

Національна система кваліфікацій є засобом узгодження попиту на працівників різної кваліфікації на основі діючих та перспективних вимог ринку праці та пропозиції кваліфікованих кадрів з боку системи освіти і навчання.

Для формування в Україні ринку кваліфікацій, на якому цінність працівника визначатиметься його реальною кваліфікацією, необхідно розробити Національну рамку кваліфікацій.

Реалізація поставлених завдань має здійснюватися поетапно.

На першому етапі необхідно удосконалити і розробити нову нормативно-правову базу щодо розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили та створення національної системи кваліфікації.

На другому етапі слід розробити новий національний класифікатор професій з урахуванням змісту і положень Міжнародного класифікатора професій (ISCO-08).

Третій етап має передбачати формування та подальший розвиток національної системи кваліфікацій.

Наукові дослідження у розглянутому напрямі доцільно зосередити, насамперед, на теоретичному обґрунтуванні НСК, типах кваліфікацій, професійних та освітніх стандартах, системах забезпечення якості кваліфікацій, формуванні незалежної системи присвоєння кваліфікацій громадянам.