

## **Національна рамка кваліфікацій в системі професійної освіти і навчання**

За сучасних умов, коли постійно зростає міжнародна конкуренція, посилюються міграційні процеси набуває значущості розроблення кожною країною світу, у тому числі й Україною, *Національної рамки кваліфікацій (НРК)* – інструмента, що визначатиме та узгоджуватиме рівні кваліфікацій персоналу, а також використовуватиметься для здійснення реформ у світі праці й в освіті, спрямованих на забезпечення якості професійної підготовки трудових ресурсів. Ураховуючи актуальність і важливість цього завдання наукові співробітники лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, спрямовували свої дослідження на обґрунтування концептуальних засад створення *Національної рамки кваліфікацій*, а також її важливого компонента – професійних стандартів, заснованих на компетентнісній основі.

У більш широкому розумінні *Національна рамка кваліфікацій* – це інструмент розроблення, класифікації та визнання наявних професійних знань, навичок і компетентності у діапазонах встановлених рівнів. Вона представляє собою певну схему структурування існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з чітким визначенням того, що учень (працівник) має знати та вміти робити.

У *Національній рамці кваліфікацій (НРК)* порівнюються різні рівні кваліфікацій і надається схема переходу до наступного рівня: вертикально (підвищення кваліфікації за відповідною професією) та горизонтально (оволодіння суміжними професіями).

*НРК* є основою підвищення якості, доступності, розширення взаємозв'язків і визнання кваліфікацій на державному рівні, на рівні ринку праці в межах країни, а, найголовніше, на міжнародному рівні.

Створення *НРК* потребує науково обґрунтованої й виваженої державної політики. Найважливішим кроком розроблення політики в галузі

*НРК* є формування чіткого уявлення про цілі та завдання, яких необхідно досягти.

*По-перше*, сприяння навчанню протягом усього життя, яке зумовлює необхідність:

- створення і розвиток державної системи визнання і верифікації отриманих кваліфікацій, в тому числі шляхом неформального навчання;
- вдосконалення доступу до професійної освіти і навчання;
- підвищення мотивації участі в процесах професійної освіти і навчання;
- розвиток процесів професійного зростання, підвищення професійної та соціальної мобільності робітника;
- вдосконалення системи перенесення кредитів;
- розширення сфери визнання раніше отриманих знань і навичок;
- визнання раніше здобутої освіти з метою отримання документа, який засвідчує набуту кваліфікацію тощо.

*По-друге*, забезпечення якості професійної освіти і навчання та визнання її результатів, що передбачає:

- відповідність спектру кваліфікацій сучасним соціальним і економічним потребам держави;
- створення і впровадження стандартів професійної освіти і навчання;
- відповідність кадрового, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійних навчальних закладів вимогам державних стандартів якості;
- міжнародне визнання національних кваліфікацій тощо.

Існує *три сектори* освіти, що зацікавлені у створенні *НРК*: система загальної середньої освіти, система професійно-технічної освіти, в тому числі професійне навчання на виробництві, система вищої освіти. Для кожного сектору дієвим має бути контроль за розробленням і впровадженням *НРК*. Існують жорсткі та гнучкі рамки контролю. *Жорсткі* рамки здійснюють

повний контроль якості розроблення кваліфікацій, а також дотримання загальних правил і процедур для всіх кваліфікацій.

Під час *гнучкого* підходу формуються загальні принципи розроблення і впровадження *НРК*. Вони контролюють наявність базових положень щодо засвоєння матеріалу, які реалізуються з урахуванням практики діяльності певного професійного навчального закладу, що існувала до введення *НРК*. У більшій частині *НРК* притаманні характеристики як жорстких, так і гнучких структур.

*Національна рамка кваліфікацій* відіграє вирішальну роль у підтримці реформ в галузі професійної освіти і навчання. Однак ефективність цих реформ зумовлює необхідність здійснення системних дій для досягнення цілей. Недостатньо просто розробити структуру і вимагати її застосування. Необхідно, насамперед:

- забезпечити відповідність цілям *НРК* законодавчих актів і положень, що регулюють створення ПТО;
- ініціювати і здійснювати політику узгодженості дій між різними міністерствами (особливо між міністерствами освіти і праці);
- забезпечувати необхідне фінансування процесу розроблення *НРК*, професійних і освітніх стандартів;
- забезпечувати заохочення фінансовими органами дій установ, які сприяють розв'язанню завдань, визначених відповідно до прийнятої політики (наприклад, заходи, що заохочують розширення доступу до навчання для соціально вразливих груп населення);
- враховувати часові і ресурсні обмеження;
- надавати навчальним закладам матеріально-технічну допомогу (придбання матеріалів) та сприяти підвищенню кваліфікації персоналу;
- надавати учням підтримку в продовженні навчання з урахуванням їх реальних фінансових, соціальних і сімейних обставин, які можуть обмежувати їх участь в процесі навчання.

На даному етапі процесу формування політики створення *НРК* в Україні повинна бути ясність щодо пропонованих цілей і масштабів *НРК*, її характеру та діапазону необхідних допоміжних заходів. Отже, виникає потреба розрахунку фінансованих витрат на створення *НРК*.

У розроблені *НРК* цінним є прогресивний зарубіжний досвід. Зокрема, в існуючій міжнародній структурі кваліфікацій (Міжнародною організацією праці) виокремлено 4 рівні кваліфікацій стосовно професійної освіти і навчання. Першому рівню відповідає початкова кваліфікація робітника (підготовка, необхідна для влаштування на роботу і входження в систему професійного навчання). Другий рівень – передбачає базову професійну кваліфікацію, тобто професійні навички, необхідні для зайнятості особи як робітника. Третій кваліфікаційний рівень – стосується кваліфікації випускника неповної загальноосвітньої школи, робітника середньої професійної кваліфікації, тобто кваліфікована/напівкваліфікована робота. І нарешті четвертий рівень – відображає кваліфікацію випускника загальноосвітньої школи, робітника вищого розряду, бригадира, а саме робітника повної кваліфікації, який самостійно виконує операції, обов'язки по контролю.

На основі врахування рекомендацій Міжнародної організації праці та існуючого міжнародного досвіду створення *НРК*, ми вийшли на власне визначення критеріїв кваліфікації на цих чотирьох рівнях (таблиця 1).

Таблиця 1

Рівні	Приклади рівнів кваліфікації
4	Високий рівень кваліфікації, що досягається в результаті завершення професійної освіти і навчання; високий рівень професійної майстерності; спроможність виконувати початкові управлінські функції (наприклад, на рівні бригади); повна кваліфікаційна відповідність посадовим вимогам; робітник, спроможний самостійно і відповідально виконувати роботи високого рівня складності.
3	Наявність завершенної професійної підготовки. Виконання професійних функцій, що відповідає роботам середнього рівня кваліфікації.
2	Передбачає наявність базової професійної кваліфікації: знань і навичок, необхідних для виконання нескладних професійних функцій на робочому місці.
1	Являє собою сукупність умінь, достатніх для виконання нескладних трудових операцій і розрахунків, наявність трудового досвіду та попереднього інструктажу для прийняття на робоче місце, а також для початку професійної підготовки.

Після визначення структури рівнів потрібно створити систему забезпечення якості професійної підготовки (результати/освітні стандарти, оцінка, модулі, кредити, система акредитації тощо)

На завершальному етапі формування політики важливо передбачити, як здійснюватиметься керівництво і управління *НРК*. Аспектом керівництва є визначення стратегічного напрямку та загальної політики *НРК*. Зазвичай, цю роль виконує спеціально створена інституція. Функція управління полягає у проведенні узгодженої політики чиновниками основних організацій, що несуть відповідальність за *НРК*.

Зазначимо, що *НРК* має тенденцію до постійного оновлення, тому з часом може зумовлюватися необхідність перегляду рішень, прийнятих на попередніх етапах.

Підсумовуючи зазначимо, що цінність *Національної рами кваліфікацій* полягає в тому, що вона має допомогти особі, яка здобуває робітничу професію: самостійно обрати траєкторію навчання та розробити план побудови кар'єри; без перешкод перейти на інший кваліфікаційний рівень на основі наступності професійно-технічної й вищої освіти (нині спостерігається певна ізольованість систем, практично відсутній їх взаємозв'язок); підтвердити та забезпечити врахування набутих нею в процесі трудової діяльності або професійної підготовки компетенцій для продовження навчання за відповідним кваліфікаційним рівнем.

### **Література:**

1. Національні Рамки кваліфікацій : Концептуальні та практичні питання для осіб, що визначають політику [електронний ресурс]. – Режим доступу до документа : <<http://www.ilo.org/publns>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.