

Постановление Правительства Кыргызской Республики
г. Бишкек, от «___» _____ 2017 года № _____

Об утверждении Концепции Национальной квалификационной системы в Кыргызской Республике

В целях повышения качества образования и реализации Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы, утвержденной Указом Президента Кыргызской Республики от 21 января 2013 года № 11, программы «Таза коом» и программы Правительства Кыргызской Республики «Сорок шагов в будущее» на 2018-2023 годы, утвержденной постановлением Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 25 августа 2017 г. № 1836-V, в соответствии со статьями 10 и 17 конституционного Закона Кыргызской Республики «О Правительстве Кыргызской Республики», Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию Национальной квалификационной системы в Кыргызской Республике (приложение 1)

2. Министерству образования и науки Кыргызской Республики, Министерству труда и социального развития Кыргызской Республики, Министерству экономики Кыргызской Республики, совместно с соответствующими министерствами и ведомствами внести предложение по созданию межведомственной рабочей группы с участием сообществ и работодателей для реализации настоящего постановления и разработки проектов

- Национальной квалификационной рамки
- Профессиональных стандартов и процедур их признания
- Отраслевых квалификационных рамок
- Оценки квалификаций

3. Настоящее постановление вступает в силу через 15 дней со дня официального опубликования

Премьер-министр

С.Ж. Исаков

Справка-обоснование
к проекту постановления Правительства Кыргызской Республики «Об
утверждении Концепции Национальной квалификационной системы
Кыргызской Республики»

В Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики одной из причин низкого качества человеческих ресурсов названа «Слабая связь стандартов всех уровней профессионального образования с квалификационными требованиями, выдвигаемыми внутренним, региональным и глобальным рынками труда, особенно – с учетом необходимости готовить кадры для перехода к устойчивому развитию», в связи с чем поставлена задача «устранить разрыв между структурой программ профессионального образования и требованиями рынка труда, для чего активно привлекать работодателей к процессу разработки стандартов нового поколения, оценки квалификации выпускников, создавать центры сертификации и признания квалификации».

Эта задача конкретизирована в Концепции развития образования до 2020 года и в Стратегии развития образования на 2012-2020 годы – «Внедрение национальной квалификационной структуры (рамки) профессионального образования для обеспечения качества и признания уровней квалификации, как на внутреннем рынке труда, так и на внешнем».

Программа «Таза коом» и программа Правительства Кыргызской Республики «40 шагов в будущее» определили развитие Кыргызской Республики через «знания, инновации и использование информационных технологий». В связи с переходом к электронному Правительству и цифровой экономике особое значение приобретает четкое определение квалификации работников, в том числе – с учетом их цифровой грамотности и способности выполнять свои обязанности в новых условиях, при изменении функционала, трансформации имеющихся специальностей и появления значительного количества новых профессий в ближайшем будущем.

Таким образом, разработка Концепции Национальной квалификационной системы Кыргызской Республики (ГКС КР) – обязательный элемент реализации государственных и отраслевых стратегических документов.

Национальная квалификационная система - это «совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения».

Целью Концепции НКС КР является формирование подходов к разработке и внедрению национальной системы, обеспечивающей признание обучения, включающей в себя средства разработки и операционализации национальной политики в отношении квалификации, институциональных механизмов, процессов обеспечения качества, оценки и процессов присуждения и признания профессиональных навыков и других механизмов, которые связывают образование и обучение с рынком труда и гражданским обществом.

Она представляет всем группам интересов возможность иметь надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и работников; дает ясные ориентиры при сопоставлении квалификаций; позволяет оценивать соответствие программ профессионального образования тем потребностям, которые имеются на рынке труда. Она также дает людям, желающим получить признание результатов своего обучения, такую возможность через систему сертификации навыков в соответствии со стандартами конкретной профессии или образовательной программы.

Также через инструменты, используемые в квалификационной системе, страна получает механизм обеспечения качества образования. Она позволяет четко выстраивать каждому человеку индивидуальную траекторию образования и развития и профессиональную карьеру.

Внутри страны НКС дает возможность разным категориям лиц получать объективную информацию о состоянии сектора образования и рынка труда.

Например, работодатели будут иметь надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и работников; ориентиры при сопоставлении квалификаций; индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне. Работники же смогут обоснованно планировать собственное обучение и карьеру.

Государственные организации, отвечающие за выработку образовательной политики, в свою очередь, получают данные для формирования образовательных программ, включая программы непрерывного профессионального образования и обучения, рычаги управления этой системой.

Основными взаимосвязанными элементами НКС КР являются:

- Национальная квалификационная рамка;
- Профессиональные стандарты и процедуры их признания;
- Отраслевые квалификационные рамки;
- Оценивание квалификаций и институты оценивания.

Ядро НКС КР – Национальная квалификационная рамка. Она является структурированным по уровням описанием квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях. Национальная квалификационная рамка – средство согласования спроса и потребности в квалификациях. Она служит для измерения и сопоставления результатов обучения и устанавливает соотношение дипломов, свидетельств и иных документов, подтверждающих завершение образования и обучения.

Квалификационная рамка будет тесно взаимоувязана с Государственными образовательными стандартами Кыргызской Республики, а также с внутренними и внешними системами обеспечения качества образовательных программ.

Учитывая, что в настоящее время свои системы квалификаций есть (или разрабатываются) более чем в 145 странах мира, для Кыргызстана актуальность принятия Концепции НКС КР и разработки ее элементов должны стать одним из важнейших приоритетов.

Принятие обозначенного проекта экономических, правовых, правозащитных, гендерных, экологических, коррупционных последствий за собой не повлечет.

В целях проведения общественного обсуждения проект постановления был размещен на веб-сайтах Министерства образования и науки Кыргызской Республики и Правительства Кыргызской Республики, по результатам обсуждения замечаний и предложений не поступило.

Кроме того, отмечаем, что по результатам проведенного анализа действующих норм национального и международного законодательства установлено, что нормы предоставленного законопроекта не противоречат действующим нормативным правовым актам

**Министр образования и науки
Кыргызской Республики**

Г.К. Кудайбердиева

КОНЦЕПЦИЯ

Национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшим отличием современной экономики является развитие человеческих ресурсов. Происходят принципиальные изменения почти во всех профессиях, появляются новые, происходит «демаркация» старых. Экспоненциальный рост научных и технических знаний, в том числе новых коммуникационных, информационных, биотехнологий становится причиной радикальных перемен на рынке труда, глубоких изменений профессионально-квалификационного состава населения. Эффективное развитие человеческого капитала становится основным условием национальной конкурентоспособности.

Повышение уровня развития компетенций и профессиональных навыков, реформирование систем образования, повышение качества образования – задачи, входящие в число приоритетных направлений политики большинства стран мира. Особую озабоченность во многих странах вызывает проблема улучшения взаимодействия систем образования и подготовки кадров, с одной стороны, и рынков труда, национальных и глобальных, – с другой.

Все чаще в качестве важнейшего действенного политического и экономического инструмента достижения этих задач рассматривается создание и развитие национальных квалификационных систем.

Международная организация труда отмечает стремительный рост числа стран, внедряющих национальные квалификационные системы, а также формирование региональных квалификационных систем

В Кыргызстане Национальная стратегия устойчивого развития на период 2013-2017 гг. (НСУР) устанавливает важнейшие целевые ориентиры, обозначает основные направления политического, экономического и социального развития страны, чтобы состояться как демократическое государство с устойчивой политической системой, динамично развивающейся экономикой и стабильно растущими доходами населения.

В Программе по переходу Кыргызской Республики к устойчивому развитию на период до 2013-17 гг. (ППУР) главной целью развития системы образования устанавливается развитие личностной и профессиональной компетентности человека и обеспечение государства и общества кадрами, необходимыми для устойчивого развития страны за счет эффективного использования внешних и внутренних ресурсов.

Для реализации указанной цели появляется настоятельная потребность в инструментах, позволяющих:

- обеспечить оптимальное соответствие получаемых квалификаций знаниям, навыкам, компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности и рынка труда в целом, как на национальном, так и на международном уровнях;

- удовлетворить спрос на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций; □

- улучшить взаимодействие между образовательными учреждениями и рынком труда;

- осуществлять информационный обмен между существующими системами квалификаций, усилить прозрачность квалификаций, согласованность и преемственность между подсистемами квалификаций;

- повысить гибкость образовательных программ и оказать поддержку учащимся при формировании образовательных траекторий;

- содействовать развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа к нему, целевых инвестиций, признания неформального и информального (спонтанного) обучения). □

Целью Концепции является формирование подходов к разработке и внедрению национальной системы, обеспечивающей признание обучения, включающей в себя средства разработки и операционализации национальной политики в отношении квалификации, институциональных механизмов, процессов, обеспечения качества, оценки и процессов присуждения и признания профессиональных навыков и других механизмов, которые связывают образование и обучение с рынком труда и гражданским обществом.

Задачами Концепции являются:

- определение рамочных условий для признания квалификаций и обучения на национальном и международном уровне, в том числе для продвижения обучения в течение всей жизни;

- определение ключевых задач и механизмов, направленных на достижение условий для устойчивого развития системы начального, среднего и высшего профессионального образования и её адекватного реагирования на требования потребителей образовательных услуг;

- создание методологической и организационной базы для разработки, внедрения и совершенствования национальной квалификационной системы.

1. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В КОНЦЕПЦИИ

Дескриптор – описание в обобщенном виде результатов обучения для различных уровней квалификации. Система дескрипторов является инвариантной, то есть не привязанной к конкретному образовательному контексту, что облегчает сопоставление квалификаций.

Знания – совокупность фактов, принципов, теорий и практик, которые связаны с областью работы или обучения; знания описываются как теорети-

ческие и/или как фактологические и являются результатом усвоения информации через обучение.

Информальное (спонтанное) обучение - обучение, осуществляемое в ходе повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в семье или проведением досуга не организованное и не структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении; может быть непреднамеренным с точки зрения учащегося.

Квалификация – формальный результат процесса оценки и признания; компетентным органом достижения индивидом результатов обучения по установленным стандартам.

Квалификационный уровень/уровень квалификации – установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированная по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Компетенция – подтвержденная способность индивида использовать различные знания, навыки, личностные и социальные способности, и/или методологические способности в различных профессиональных и учебных ситуациях с целью профессионального и/или личного развития. В контексте Национальной рамки квалификаций (НРК) компетенции описываются в терминах самостоятельности и ответственности.

Навыки – способность применять знания и использовать ноу-хау для решения задач и проблем (познавательные навыки, связанные с использованием логического, интуитивного и творческого мышления, практические навыки, связанные с использованием ручных операций и использованием методов, материалов, инструментов и приборов).

Национальная рамка квалификаций (НРК) – инструмент для классификации в соответствии с набором критериев для определенных квалификационных уровней полученного обучения, направленный на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем и улучшения прозрачности доступа, улучшения и качества квалификаций в отношении рынка труда и гражданского общества.

Национальная система квалификаций (НСК) – совокупность всех аспектов деятельности государства, связанных с признанием обучения и другими механизмами, связывающими образование, подготовку к рынку труда и гражданское общество. Она включает в себя разработку и реализацию организационных механизмов и процессов, относящихся к обеспечению качества, оценке и присуждению квалификаций.

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) - осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям.

Неформальное обучение – обучение, осуществляемое в ходе спланированной деятельности, в плане целей и продолжительности и помощи в обучении, т.е. обучение, происходящее в в ходе повседневных трудовых си-

туаций, содержащих обучающий компонент, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

Отраслевая рамка квалификаций – составная часть национальной системы квалификаций, представляет собой: 1) обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями; 2) иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов трудовой деятельности, сформированную по показателям НРК и другим значимым для отрасли показателям.

Профессиональный стандарт – основополагающий документ, содержащий описание качественного уровня квалификации сотрудника, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе – определенной трудовой функции в штате любой компании/организации, вне зависимости от рода ее деятельности.

Результаты обучения – констатация того, что обучающийся знает, понимает и умеет делать по завершении обучения.

Результаты обучения показывают индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного курса, части образовательной программы/модуля или образовательной программы в целом. Результаты обучения содержат критерии оценки, отражают минимальные требования, предъявляемые к полученной степени. Результаты обучения следует отличать от задач и целей, так как они больше связаны с достижениями обучающихся, чем с задачами преподавателя.

Сектор - группировка профессиональной деятельности на базе их основной экономической функции, продукта, услуги или технологии.

Сертификация квалификаций – подтверждение независимым компетентным органом соответствия квалификации заявителя требованиям, установленным профессиональным стандартом.

Сертифицирующие организации - организации по сертификации квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте). Сертифицирующие организации, как правило, отвечают за:

- Разработку и публикация критериев сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах;
- Оценку компетенций и присвоение квалификаций;
- Публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Умения – это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний. Умение выражается в способности осознанно применить знания на практике.

Формальное образование — образование, структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении и завершающееся выдачей документа об образовании.

2. ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ НАЦИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ И ПРИНЦИПЫ ЕЕ РАЗРАБОТКИ

Функциями НСК являются:

- Коммуникационная: описание и структурирование уже существующих на национальном и международном рынках квалификаций, установление взаимосвязей между ними и прояснение выбора для стейкхолдеров (учащихся, работодателей, политиков и т.д.);
- Реформационная: использование НСК как особого политического и методологического инструмента, которому будет отведена главная роль в процессе реформирования образования и расширения охвата образовательными услугами такими способами, которые приведут к повышению уровней профессиональной компетентности, оптимизации эффективности рынка труда и к экономическому росту.

Задачами НСК являются:

- содействие созданию условий для адаптации квалификаций к нуждам национальной экономики и координации экономической, социальной и трудовой политики на национальном уровне и региональном/международном уровнях;
- разработка, классификация и признание навыков, знаний и компетенций в пределах иерархии согласованных уровней, упорядочивания существующих и новых квалификаций, которые определяются по результатам обучения, то есть на основе четко определенного набора знаний, навыков, компетенций, приобретенных в рамках формального, неформального или спонтанного обучения.
- установление сопоставимости разных видов квалификаций путем введения унифицированных уровней и способов перехода с одного уровня на другой, смены профессиональной или отраслевой принадлежности либо перемещения в пределах профессии или отрасли (и даже смены сферы специализации или академической деятельности);
- повышение прозрачности квалификаций посредством стандартизации всех квалификаций и использования эксплицитных результатов обучения;
- переориентация систем образования с «предложения» на «спрос»;
- повышение мобильности рабочей силы, включая:
 - повышение степени интеграции экономики на региональном/международном уровне путем сокращения числа факторов, препятствующих мобильности работников;
 - улучшение способности работников находить работу на региональном/международном рынке труда в соответствии со своей подготовкой и опытом;
 - улучшение способности работодателей определять навыки и умения работников на национальном/региональном/международном уровнях;
 - более широкое участие частного сектора в мероприятиях по образованию и подготовке кадров;

- создание эталона для целей обеспечения качества, что способствует повышению качества и подотчетности, и внушение общественности и профессиональным сообществам доверия к целостности и значимости национальных квалификационных систем;

- создание систем признания неформально приобретенных навыков и компетенций;

- создание возможностей для накопления и перевода кредитов, обязательных для получения академических степеней или сертификатов, а также посредством аккредитации неформального или спонтанного обучения;

- расширение доступа к образованию и подготовке и создание у учащихся мотивации продолжать обучение посредством сертификации имеющихся навыков и компетенций, что приведет к повышению образовательного уровня и международной конкурентоспособности;

- упрощение процедур интеграции или реинтеграции учащихся в системы образования посредством повышения прозрачности процесса сертификации и содействие непрерывному обучению в течение всей жизни за счет разъяснения людям имеющихся у них возможностей для последующего образования на основе применения всех форм и методов формального, неформального и информального обучения с целью перемещения между различными квалификационными уровнями;

- содействие учащимся в принятии ими решений на основе всей полноты информации относительно интересующих их программ обучения и связанных с ними квалификационных стандартов путем сопоставления уровней разных квалификаций и выявления четких образовательных трансфертов, ведущих к избранным ими карьерным целям.

Разработка НСК должна осуществляться на основе следующих принципов:

- системность, которая будет обеспечиваться через объединение в общую структуру всех видов и уровней профессионального образования (формального, неформального и спонтанного), формирование общей стратегии развития рынка труда и системы образования, позволяющей планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту, через соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системы образования Кыргызской Республики; а также ясную взаимосвязь с системой обеспечения качества образования.

- сопоставимость, которая будет осуществляться на основе учета мирового опыта при разработке структуры и элементов национальной квалификационной системы; учет квалификационных систем стран, формирующих региональный рынок труда и общие рынки труда, сформированные в рамках соглашений, а также Европейскую рамку квалификаций (EQF), квалификационных рамок Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA);

- транспарентность, достигаемую путем привлечения к разработке НСК всех заинтересованных сторон; взаимную заинтересованность профессионального образования и рынка труда в повышении качества подготовки кадров и обеспечении конкурентоспособности в их профессиональной деятельности; прозрачность описания необходимых процедур, требований квалификационных уровней для всех пользователей;

- гибкость, которая будет обеспечиваться путем модернизация существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций;

- последовательность, которая будет обеспечиваться путем реализации логически взаимосвязанных мероприятий, имеющих единую критериальную и методологическую основу, в установленные сроки.

3. СТРУКТУРА НСК

Основными взаимосвязанными элементами НСК являются:

- Национальная квалификационная рамка;
- Профессиональные стандарты и процедуры их признания;
- Отраслевые квалификационные рамки;
- Оценивание квалификаций и институты оценивания.

Основные элементы НСК будут тесно взаимоувязаны с Государственными образовательными стандартами Кыргызской Республики, а также с внутренними и внешними системами обеспечения качества образовательных программ.

Национальная рамка квалификаций

Центральным элементом национальной квалификационной системы является Национальная рамка квалификаций (НРК), представляющая собой обобщенное описание квалификационных уровней и предназначенная для различных групп пользователей (работодателей, их объединений, органов управления образованием, образовательных организаций, граждан).

Основными элементами НРК являются:

- уровни квалификаций;
- дескрипторы квалификационных уровней;
 - вариативные пути достижения квалификационных уровней;
 - трудоемкость, для достижения квалификационного уровня в рамках формального обучения.

Квалификационные уровни

Определение квалификационных уровней будет осуществляться с учетом:

- результатов обучения;
- иерархии квалификационных уровней в структуре разделения труда и системы образования Кыргызской Республики;
- установления четких связей между требованиями сферы труда к выполнению работниками трудовых функций и требованиями к оценке соответствия работников этим требованиям;

- установления ясной связи между уровнями квалификаций в НКР и дескрипторами уровней EQF/QF-ЕНЕА;
- прозрачности методов включения квалификаций в НКР;
- накопительного принципа, направленный на признание предыдущего обучения на основе результатов формального, неформального и информального образования.

Дескрипторы квалификационных уровней

Квалификационные уровни устанавливаются и описываются посредством дескрипторов.

Каждый дескриптор цикла предлагает общую формулировку ожиданий относительно образовательных достижений и способностей, типичных для квалификации, свидетельствующих об окончании обучения.

Дескрипторы содержат информацию о том, какие требования целесообразно предъявлять к обучаемому на каждом из образовательных уровней и характеризуют результаты обучения.

Дескрипторы разработаны в терминах знаний, пониманий, навыков и компетенций. При этом начальные уровни предполагают понимание базовых инструкций и базовых учений, а верхние уровни – наличие сложных умений и знаний деятельности на высшем управленческом уровне с высокой степенью самостоятельности.

На основании дескрипторов квалификаций, определенных в НКР, будут разработаны отраслевые (секторальные) рамки квалификаций.

Национальная система обеспечения качества образования будет прямо связана с уровнями и дескрипторами НКР.

Вариативные пути достижения квалификационных уровней

НКР закрепляет возможность формирования гибких траекторий получения и развития квалификаций с учетом всех возможных форм и видов обучения.

Трудоемкость

В НКР будет уточнена трудоемкость, необходимая для достижения квалификационного уровня в рамках формального обучения. Для тех квалификационных уровней, где это возможно, будет использована система кредитов (зачетных единиц).

Профессиональные стандарты

Профессиональный стандарт – основополагающий документа, содержащий описание качественного уровня квалификации сотрудника, которому тот обязан соответствовать, чтобы по праву занимать свое место в штате любой компании, вне зависимости от рода ее деятельности, в том числе:-

- трудовых функций работника в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью;
- требования к его опыту и знаниям, навыкам, компетенциям.

На основании международного опыта и опыта реализации отечественных пилотных проектов будут установлены и утверждены структура, правила разработки, экспертизы, признания и применения профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты будут включать, как минимум, описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональный анализ), их характеристику, основанную на трудовых функциях и знаниях, навыках компетенциях и других особенностях, необходимых для успешного выполнения данных трудовых функций.

Отраслевая рамка квалификаций

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – составная часть национальной системы квалификаций, представляющая собой:

- обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями; -

- иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов трудовой деятельности, сформированную по показателям НРК и другим значимым для отрасли показателям.

Целью ОРК является формулировка требований к существующим квалификациям в отрасли на основе НРК с учетом стратегии развития отрасли, разработка карт профессий и должностей по уровням квалификаций, установление межотраслевых связей через смежные виды занятий (профессии и должности).

Принципами разработки ОРК являются:

- определение в отрасли взаимосвязанных профессиональных групп и/или подгрупп;

- преемственность личностных и профессиональных компетенций, умений, навыков и знаний работников при переходе от низших уровней квалификации к высшим с учетом практического опыта;

- приемлемость требований ОРК ко всем профессиональным группам и/или подгруппам;

- соответствие иерархии уровней квалификации НРК

- описание уровней квалификации ОРК через параметры профессиональной деятельности;

- ясность описания уровней квалификации для всех заинтересованных пользователей.

На основании международного опыта и опыта реализации отечественных пилотных проектов будут установлены и утверждены структура ОРК, правила их разработки, экспертизы, признания и применения.

Оценивание квалификаций и институты оценивания.

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) - осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям.

В Кыргызской Республике необходимо создать и развить институты, выполняющие функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, установить правила и процедуры оценки и сертификации квалификаций, получаемых через формальное, неформальное или

спонтанное образование на основе требований профессиональных и образовательных стандартов.

4. МЕХАНИЗМЫ РАЗРАБОТКИ, ВНЕДРЕНИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В КР

Государство создает экономические, институциональные и правовые условия для разработки и реализации НСК. Регулирующая роль государства заключается в координировании взаимодействия всех участвующих в национальной системе квалификаций сторон.

Цели и задачи настоящей Концепции могут быть достигнуты только при условии создания действенных механизмов и процедур ее внедрения:

1. Управление разработкой, реализацией и методическое сопровождение НСК осуществляется уполномоченным государственным органом в области образования в тесном взаимодействии с другими органами государственной власти, общественными и профессиональными организациями.

2. Для общей координации деятельности по разработке, внедрению и совершенствованию НСК будет создан Национальный совет по развитию национальной квалификационной системы, в состав которого будут входить представители заинтересованных органов исполнительной власти, общественных объединений работодателей, профсоюзов, учебных, научных и экспертных организаций.

3. Финансирование мероприятий по разработке концепции будет осуществляться в пределах средств международных проектов и иных источников, не запрещенных законодательством Кыргызской Республики.

4. Основными участниками процедур по реализации положений Концепции будут выступать общественные институты управления: профессиональные ассоциации и объединения, образовательные фонды, союзы и ассоциации, отраслевые общественные объединения работодателей, торгово-промышленная палата КР, заинтересованные организации и ведомства, учебные заведения, научные организации и т.д.

5. Будет организован процесс самосертификации с участием международных экспертов

Разработка и развитие НСК включают следующие механизмы:

– внесение изменений в законодательство об образовании и труда (введений соответствующих определений и понятий рамки квалификаций, утверждение характеристик и процедур признания и сертификации квалификации и т.д.);

– распределение ответственности и координации действий всех заинтересованных сторон;

– консолидация усилий и ресурсов бизнеса, рынка труда, государства и образовательных организаций в развитии рамки квалификаций;

- развитие структуры, совершенствование содержания и технологии профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда;
- пересмотр классификации видов профессиональной деятельности и образовательных программ.

- организация и проведение различных круглых столов, конференций, семинаров и презентаций по актуальным вопросам рамки квалификаций.

Процедуры и механизмы разработки НКР предусматривают:

- государственное регулирование разработки НСК (государство несет ответственность за развитие системы образования и сферы рынка труда, конкурентоспособность страны и социальную защиту граждан);
- утверждение организационных и институциональных механизмов системы квалификаций (правовые регламентации, распределение функций и обязанностей заинтересованных сторон).

5. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ

При осуществлении разработки, реализации НКР возможны следующие риски:

Организационно-управленческие и финансовые риски

- отсутствие координации по взаимосвязанным работам по разработке профессиональных стандартов и созданию системы сертификации квалификаций, а также корректировке государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования;
- управленческие проблемы при организации работы по созданию и развитию организационной и методологической базы НКС, отсутствие необходимого взаимодействия между органами государственной власти, общественными и профессиональными организациями, снижение оперативности при принятии управленческих решений, отсутствие реальной координации между рабочими группами.
- ведомственная разобщенность принятия решений по созданию, внедрению и совершенствованию НКС;
- недостаточность ресурсов для поддержки работы рабочих групп, организации широкой дискуссии на национальном уровне, привлечения внешних экспертов.

Содержательные риски:

- недостаточное понимание участниками рабочих групп роли и функций НКС, формальный подход к формированию уровней, дескрипторов, траекторий;
- недостаточное понимание роли и места НКС для формирования рынка квалификаций у профессиональных сообществ и организаций, и не готовность, в связи с этим, к эффективному использованию НКС.

Нормативные риски

- недостаточная нормативная база для принятия решений в области трудового законодательства, разработки профессиональных стандартов, государственных образовательных стандартов, сертификации квалификаций, обеспечения качества и независимой аккредитации.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Концепции должны быть предусмотрены:

- проведение широкой информационно-разъяснительной работы с различными целевыми группами;
- механизмы учета финансовых, человеческих и иных ресурсов в рамках республиканского бюджета и международных проектов и программ донорской поддержки;
- консолидация межведомственной работы по развитию нормативной базы для эффективной разработки и реализации НКР, а также сопряженных с ней видов деятельности.

Этапы реализации Концепции

Первый этап, 4 квартал 2017 г.

- 1) Определение формата взаимодействия Министерства образования и науки Кыргызской Республики с другими органами государственной власти, общественными и профессиональными организациями, формирование и утверждение Координационного органа по развитию Национальной системы квалификаций, создание рабочих групп, разработка планов работы;
- 2) Объединение усилий различных групп, проектов через Координирующий орган;
- 3) Определение и изыскание финансовых и иных ресурсов, необходимых для поддержки работы;
- 4) Согласование деятельности проектов в области развития НСК (EU, ADB, GIZ и др.);
- 5) Уточнение структуры НСК и ее основных элементов с учетом европейских и региональных трендов;
- 6) Корректировка Национальной рамки квалификаций (НРК): уточнение количества квалификационных уровней с учетом реформ, осуществляемых в сфере начального, среднего и высшего профессионального образования в КР;
- 7) Установление связи построения и развития НКС с предлагаемым реформированием уровней магистратуры, реформой системы организации науки, а также уточнением статуса среднего профессионального образования;
- 8) Уточнение и обоснование перечня дескрипторов квалификационных уровней, а также трудоемкости, необходимой для достижения результатов обучения, определенных для каждого квалификационного уровня в рамках формального образования;
- 9) Установление связи с дескрипторами ГОС ВПО, ГОС СПО, отраслевыми исследованиями НПО;

10) Организация широкой дискуссии на национальном уровне с привлечением внешних экспертов.

Ожидаемый результат:

- создана и утверждена Концепция развития НСК КР;
- адаптирована методология разработки НРК к национальным условиям;
- Национальная рамка квалификаций, сопоставимая с НРК стран - основных партнеров по социальным, образовательным и трудовым соглашениям, а также с европейскими квалификационными рамками EQF и QF-EHEA, утверждена в установленном порядке и согласована с реформами, осуществляемыми в системе образования;

Второй этап, 1 квартал 2018 г.

- 1) Определение перечня нормативных, правовых актов, требующих изменения на основе утвержденной НСК и перечня нормативных правовых актов, требующих разработки;
- 2) Определение пилотных отраслей для разработки отраслевых квалификационных рамок (с учетом реализации проектов EU, ADB, а также приоритетов Национальной стратегии устойчивого развития (НСУР));
- 3) Координация работы по разработке отраслевых квалификационных рамок (если будут определены как приоритет) с взаимосвязанными работами по разработке профессиональных стандартов и созданию системы сертификации квалификаций, а также корректировке государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования;
- 4) Уточнение взаимосвязи НСК и национальной системы обеспечения качества образования;

Ожидаемый результат:

- создана и утверждена методологическая и организационная основа для разработки и утверждения отраслевых квалификационных рамок;
- разработаны и утверждены пилотные (не менее 2) отраслевые квалификационные рамки;
- нормативная правовая база приведена в соответствие с НСК/НРК;
- разработан поэтапный план создания и утверждения отраслевых квалификационных рамок с учетом национальных приоритетов;
- методологическая и организационная база по созданию профессиональных стандартов и системы сертификаций органично увязана с планом работы по созданию и утверждению отраслевых квалификационных рамок;
- взаимосвязь НРК и национальной системы обеспечения качества определена и зафиксирована в соответствующих нормативно-правовых документах.

Третий этап, 2 квартал 2018-20 гг.

- 1) Создание и утверждение отраслевых квалификационных рамок с учетом национальных приоритетов в соответствии с утвержденным планом;
- 2) Создание и утверждение профессиональных стандартов и сертификации с учетом национальных приоритетов в соответствии с утвержденным планом;

- 3) Разработка критериев и процедур для самосертификации НРК и ее корректировка на основе самосертификации;
- 4) Создание и развитие информационной инфраструктуры для НРК и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, консультационных служб и служб по профориентации.
- 5) Корректировка Государственных образовательных стандартов НПО, СПО, ВПО.
- 6) Корректировка нормативных документов по гарантии качества.

Ожидаемый результат:

Создана и успешно функционирует на национальном уровне система организационных механизмов и процессов, относящихся к обеспечению качества, оценке и присуждению квалификаций.