

Международный опыт разработки и внедрения национальных систем квалификаций

© 2016 Постовалова Алина Анатольевна

© 2016 Долматов Александр Владимирович

Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20
E-mail: a5857320@yandex.ru, dll12@yandex.ru

Рассмотрены современные подходы к разработке и внедрению национальных систем квалификаций в различных экономически развитых странах мира - США, Великобритании, Австралии. Выявлены особенности формирования отечественной системы квалификаций, и определена необходимость изучения и использования передового иностранного опыта в данной сфере.

Ключевые слова: международный опыт, профессиональная квалификация, национальная система квалификаций.

В настоящее время в Российской Федерации ведется большая работа по созданию эффективной национальной системы квалификаций, отвечающей не только потребностям сегодняшнего дня, но и учитывающей те перспективные тенденции, которые формируются в экономике и на рынке труда. Создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, сделаны существенные практические шаги в этом направлении на основе интеграции усилий органов государственной власти, работодателей, профсоюзов и системы образования.

В данной ситуации значительный методологический и практический интерес представляет изучение опыта организации и работы национальных систем квалификаций в экономически развитых странах. При этом важно отметить, что за последние 20–25 лет регулирование вопросов разработки квалификационных требований и профессионального образования (начального и среднего) во многих развитых странах подверглось существенному реформированию. Как результат, к настоящему времени органами власти внесены основополагающие изменения в систему квалификационных требований и образования для профессиональных рабочих, а полномочия по управлению системой в основном переданы в руки негосударственных профессиональных объединений (ассоциаций). Государство же осуществляет только надзорную функцию, устанавливая общие критерии того, каким образом должна функционировать система разработки квалификационных требований и подготовки кадров.

Как правило, в большинстве экономически развитых стран существует государственный орган (организация), занимающийся аккредитацией профессиональных негосударственных объе-

динений (ассоциаций), которые осуществляют разработку квалификационных требований для рабочих профессий. Так, в Великобритании это Служба по управлению квалификационными и экзаменационными требованиями (англ. *Office of Qualifications and Examinations Regulation, Ofqual*)¹. В США указанные функции выполняют структурные подразделения правительства штатов. Например, в Калифорнии аккредитацией занимается Совет по трудовому обучению (англ. *California Apprenticeship Council, CAC*)². В Канаде по аналогии с США функции аккредитации переданы на уровень провинций. Например, в провинции Альберта вопросы аккредитации находятся в ведении Коллегии по трудовому обучению и учебным стажировкам³.

В Австралии для подобных целей создан Национальный совет по профессиональному образованию, навыкам и занятости (англ. *National Advisory on Tertiary Education, Skills and Employment, NATESE*)⁴.

Специализированные профессиональные объединения (ассоциации) наделяются правом как разработки квалификационных требований к рабочим профессиям с целью их дальнейшего утверждения в *Ofqual*, *NATESE* и подобных им органах власти соответствующих стран, так и аккредитации учебных заведений для обучения в соответствии с утвержденными квалификационными требованиями.

Квалификационные требования, разрабатываемые специализированными профессиональными объединениями (ассоциациями), представляют собой многоуровневую систему, которая в рамках конкретного вида экономической деятельности определяет требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, уме-

ниям и набору компетенций рабочих по различным квалификационным уровням и является механизмом саморегулирования рынка труда и средством обеспечения качества человеческих ресурсов.

Например, в рамках данной системы в Великобритании разработанные квалификационные требования разделены на 8 уровней в зависимости от сложности и степени ответственности работ, которые будут выполняться рабочим после присуждения ему соответствующей квалификации. Продолжительность обучения и стажировок, а также их сложность непосредственно связаны с уровнем будущей квалификации (1-8-й уровни).

Для примера кратко рассмотрим структуру разработанных негосударственной профессиональной ассоциацией Construction Industry Training Board Construction Skills (CSkills) квалификационных требований третьего уровня для профессии “кровельщик”. Квалификационные требования включают 8 предметов (программ) обучения:

1. Выполнение требований охраны труда, безопасности и бытового обеспечения.
2. Подтверждение профессиональных методов работы на рабочем месте.
3. Подтверждение соответствия технологических процессов и ресурсов для профессиональной области деятельности на рабочем месте.
4. Сохранение или восстановление различных типов кровельного покрытия.
5. Поддержка хороших профессиональных рабочих отношений на рабочем месте.
6. Устройство различных типов кровельного покрытия на рабочем месте.
7. Приготовление смеси для склеивания и герметизации кровельного покрытия различных типов.
8. Гидроизоляция мест примыкания кровельного покрытия к выступающим элементам кровли⁵.

Критерием оценки эффективности обучения является овладение обучающимися соответствующими умениями. Каждый слушатель в процессе обучения (519 учебно-трудовых часов в течение 12 месяцев) должен освоить по каждому предмету от 10 до 30 умений.

Стоимость обучения с комиссией за экзамен составляет 1500 фунтов стерлингов. После получения диплома с присуждением квалификации 3-го уровня и минимально необходимого опыта работы в данной сфере у работника появляется возможность пройти обучение и стажировки по профессии “кровельщик” на соответствие квалификационным требованиям более высокого уровня.

На основании утвержденных *Ofqual* квалификационных требований *CSkills* разрабатывает и утверждает специализированные стандарты под названием “Национальные стандарты профессий”, которые содержат краткие требования к навыкам работников в различных отраслях экономики. Такие стандарты в дальнейшем используются учебными учреждениями при оценке обучающихся и присуждении им квалификаций, а также работодателями и работниками в целях понимания того, какие работы могут выполняться в соответствии со стандартом и каким образом правильно организовать и распределить степени ответственности между работниками.

Необходимо отметить, что Национальные стандарты профессий более детально разделяются по типам работ, которые выполняются в рамках одного квалификационного требования. Соответственно, для упомянутых ранее квалификационных требований 3-го уровня по профессии “кровельщик” действуют следующие национальные стандарты:

- COS VR 373 “Installation and repair of various types of roofing” (Устройство и ремонт различных типов кровельного покрытия)⁶;
- COS VR 374 “Mixture for bonding and sealing of various types of roofing” (Приготовление смеси для склеивания и герметизации кровельного покрытия различных типов)⁷;
- COS VR 375 “Waterproofing of places of contiguity to the roofing elements projecting roof” (Гидроизоляция мест примыкания кровельного покрытия к выступающим элементам кровли)⁸.

Обучение в соответствии с квалификационными требованиями в экономически развитых странах - ответственный процесс, и образовательные учреждения совместно с работодателями имеют все возможности для того, чтобы не только преподавать материал в теоретическом виде, но и отработать с обучающимися необходимые навыки на реальных объектах либо специальных стендах, находящихся на территории учебного учреждения. В Великобритании, например, оценку возможности учебного учреждения осуществлять обучение проводят эксперты *CSkills*, в Австралии - эксперты *NATESE*, а в США и Канаде - эксперты соответствующих подразделений органов власти штатов и провинций.

Одним из существенных преимуществ системы обучения на базе квалификационных требований является наличие в экономически развитых странах единой электронной базы, в которую учебные заведения обязаны вносить данные по каждому лицу, прошедшему обучение с присуждением квалификации. Такая единая электронная база данных значительно облегчает про-

верку подлинности представляемых рабочими или работодателями документов, проводимую, например, страховыми компаниями или судебными органами.

Для того чтобы учебное учреждение получило право осуществлять обучение в соответствии с утвержденными квалификационными требованиями, оно должно пройти аккредитацию в уполномоченной организации (например, в Великобритании - *CSkills*) и иметь регистрационный номер в реестре, который ведет эта организация или федеральное правительство.

Так, в целях обеспечения качества и безопасности проведения ремонтно-эксплуатационных и строительных работ в Великобритании в середине 1990-х гг. была создана организация по сертификации - *Construction Skills Certification Scheme (CSCS)*. Она выпускает специализированные электронные карты для работников этих областей деятельности по всей стране. Без такой карты фактически невозможно находиться на рабочем месте⁹.

Для получения карты необходимо обучиться по программе в соответствии с квалификационными требованиями, а также пройти специализированный тест по безопасности, охране труда и окружающей среды. После этого рабочий получает индивидуальную карту (с фотографией), которая будет содержать все данные о его обучении, уровне квалификации и другую необходимую информацию.

Карты CSCS подразделяются в зависимости от уровня квалификации ее обладателя. Всего существует 8 типов карт, внешний вид которых различается по цвету: от красного для стажера-рабочего в определенной сфере деятельности до черного для руководящих профессий. Срок действия карт от 1 года до 5 лет в зависимости от типа карты. Карты CSCS легко поддаются проверке по месту работы специалиста. Для этого существует специальное устройство для прочтения данных карт. Карта вставляется в устройство, данные с нее сверяются с единой базой данных на сайте CSCS, и в течение нескольких секунд можно узнать все необходимые сведения о держателе карты.

Поскольку, как уже упоминалось, вопросам квалификационных требований работников в Великобритании уделяется большое внимание, в том числе с точки зрения исполнения законодательства, попытка подделать карты CSCS в целях подачи ложной информации о держателе карты является уголовно наказуемым преступлением. Например, известен случай, когда в 2014 г. на 5 лет была осуждена группа лиц, занимавшихся подделкой карт CSCS для рабочих-мигрантов.

Что касается России, то необходимо отметить, что усилия, предпринимаемые Правительством РФ и лично Президентом РФ, направлены на формирование Национальной системы квалификаций. Ключевым элементом системы являются профессиональные стандарты (которые должны прийти на смену ЕТКС и ЕКС), а также осуществляемые под началом Национального совета по профессиональным квалификациям (благодаря наличию утвержденных Минтрудом России профессиональных стандартов) мероприятия:

1) актуализация образовательных стандартов и программ обучения на соответствие их требованиям профессиональных стандартов (ответственные - Минобрнауки России и учреждения образования);

2) профессионально-общественная аккредитация образовательных программ на их соответствие требованиям профессиональных стандартов (ответственные - отраслевые Советы по профессиональной квалификации);

3) создание отраслевых центров оценки квалификаций (ЦОКов) и проведение оценки профессиональных квалификаций работников отрасли на соответствие их знаний, навыков и умений требованиям профессиональных стандартов (ответственные - отраслевые Советы по профессиональной квалификации).

По нашему мнению, сегодня необходимо активно изучать и использовать зарубежный опыт формирования национальных систем квалификаций применения и использования профессиональных стандартов на практике с целью повышения качества подготовки специалистов различных отраслей экономики Российской Федерации. При этом важно учитывать специфику отечественной экономики и отдельных сфер производственной деятельности.

¹ Ofqual. Available from: <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>.

² California Apprenticeship Council (CAC). *State of California*. Available from: https://www.dir.ca.gov/das/CAC_Overview.html.

³ Чернышов Л.Н. Зарубежный опыт применения профессиональных стандартов для рабочих профессий в сфере ЖКХ // Журнал руководителя и главного бухгалтера в ЖКХ : электрон. журн. URL: <http://e.rukzhk.ru>.

⁴ NATESE. Available from: <https://www.natese.tvetaustralia.com.au>.

⁵ Чернышов Л.Н. Указ. соч.

⁶ COS VR 373 "Installation and repair of various types of roofing".

⁷ COS VR 374 "Mixture for bonding and sealing of various types of roofing".

⁸ COS VR 375 "Waterproofing of places of contiguity to the roofing elements projecting roof".

⁹ Чернышов Л.Н. Указ. соч.