

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

О.М. ЛЕВЧЕНКО,
д.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет

Національна система кваліфікації як складова сучасної моделі безперервної професійної підготовки кадрів

У статті обґрунтовується необхідність формування національної системи кваліфікації. Розглядається зарубіжний досвід у сфері створення даної системи. Запропоновано вітчизняну модель функціонування національної системи кваліфікації.

Ключові слова: безперервна професійна підготовка кадрів, система національної кваліфікації, національна рамка кваліфікації, професійна освіта, копенгагенський процес, інфраструктура навчальних закладів, професійні стандарти.

В статье обосновывается необходимость формирования национальной системы квалификации. Рассматривается зарубежный опыт в сфере создания данной системы. Предложена отечественная модель функционирования национальной системы квалификации.

Ключевые слова: непрерывная профессиональная подготовка кадров, система национальной квалификации, национальная рамка квалификации, профессиональное образование, копенгагенский процесс, инфраструктура учебных заведений, профессиональные стандарты.

The necessity of the National vocational qualifications system forming is argued in the paper. The foreign experience in field of this system creation is considered. The domestic model of functioning of the National vocational qualifications system is offered.

Постановка проблеми. Головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів в інформаційному суспільстві є

значне зменшення життєвого циклу професійних знань. Це обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках та бути здатними відстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів.

Аналіз досліджень та публікацій проблеми. Різним аспектам питання формування сучасної системи професійної підготовки кадрів приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, таких як В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Драйкер, С. Аржиріс, Л. Антошкіна, Д. Богиня, І. Бондар, А. Колот, І. Манцуров, В. Савченко [1, 2].

У той же час вітчизняними вченими ще недостатньо досліджено особливості та напрямки формування Національної системи кваліфікації як основи створення сучасних професійних стандартів, які будуть визначати сучасні вимоги до фахівців.

Мета статті полягає у визначенні основних напрямів формування та розробка моделі функціонування системи безперервної професійної підготовки на основі Національної системи кваліфікації.

Виклад основного матеріалу. Невід'ємною умовою подальшого розвитку безперервної професійної освіти та підготовки кадрів в Україні є формування Національної системи професійної кваліфікації, до складу якої має входити Національна рамка кваліфікації, розроблена відповідно до Європейської рамки кваліфікації, що має забезпечувати поступове зростання обсягів підготовки та підвищення якісного рівня останньої.

Сама Національна система кваліфікації містить усі аспекти активності країни, які проявляються у сфері професійної підготовки та визнання її результатів. Ці системи включають засоби розробки та реалізації національної й регіональної політики у сфері кваліфікацій, інституціонального забезпечення, забезпечення якості процесу навчання, оцінювання та сертифікації, а також інших механізмів, які пов'язують професійну освіту та підготовку кадрів з ринком праці та суспільством.

При цьому рамка кваліфікацій виступає невід'ємною частиною системи кваліфікації. Національна рамка кваліфікації – засіб демонстрації взаємовідношень між кваліфікаціями у країні чи освіті, або в конкретному секторі сфери зайнятості. Це інструмент для розробки та класифікації кваліфікацій згідно зі встановленими критеріями для відповідних рівнів результатів навчання [297].

З метою формування єдиного європейського простору професійної освіти та забезпечення мобільності робочої сили всі країни Європейського Союзу розробляють, або забезпечують відповідність прийнятій Європейській рамці кваліфікації, що необхідно для реалізації Лісабонської стратегії.

Як відомо, Європейська лісабонська рада у 2000 році визнала, що навчання впродовж життя та прозора зрозуміла кваліфікаційна система – це основні аспекти, які мають бути враховані для забезпечення відповідності Європейської системи освіти запитам суспільства щодо знань, а також потребі поліпшення рівня та якості працевлаштування. Це було також підкреслено Барселонською європейською радою у 2002 році, яка наголосила на необхідності створення гнучкої кваліфікаційної системи, яка б слугувала складовим елементом стратегії перетворення Європейської освіти на взірць світового рівня у 2010 році. Резолюція, прийнята радою у 2002 році стосовно навчання впродовж життя, покликала членів Союзу до співпраці з поєднанням всіх форм навчання – формальних та неформальних. Це стало передумовою для уніфікації у сфері професійного навчання і створення Європейської системи навчання впродовж життя, побудованої на досягненнях Болонського процесу у сфері вищої освіти.

Далі на необхідності створення Європейської кваліфікаційної системи наголошувалося у співдоповіді Ради та Комісії у 2004 році в контексті реалізації програми «Освіта та навчання 2010». Також у рамках Копенгагенського процесу ця необхідність була визначена на завершальній частині зібрання Ради 15 листопада 2004 року, яке було присвячене майбутнім пріоритетам з поліпшення європейської співпраці у професійній освіті та навчанні. В контексті Болонського процесу на зустрічі міністрів, відповідальних за вищу освіту, яка відбулась у Бергені у травні 2005 року, була відмічена важливість гарантування взаємної відповідності засад Європейської вищої освіти та запропонованої Європейської рамки кваліфікації (ЕРК).

Нарешті, в рамках переглянутої Лісабонської стратегії Програмою зайнятості 2005–2008 акцентовано увагу на необхідності створення гнучкої системи навчання та забезпечення можливості для студентів та викладачів вільно пересуватися з країни в країну шляхом покращення визначеності та чіткості квалі-

фікаційних рівнів, їхнього визнання і сертифікації формальної та неформальної форм навчання.

У вищій освіті значні кроки були зроблені у напрямку створення освітньої рамки кваліфікації. Спираючись на договори, укладені в Болоні (1999) та Берліні (2003), міністри освіти 45 європейських країн прийшли до згоди в травні 2005 року в Бергені щодо введення європейської рамки кваліфікацій для сфери вищої освіти. Ця система складається з детального опису вимог до результатів навчання, що відбувається у три етапи, а також пояснює, як нараховуються бали (кредити) на першому та другому етапі навчання. Більше того, міністри зобов'язалися розробити національну кваліфікаційну рамку для вищої освіти до 2010 року і підкреслили важливість гарантування взаємної відповідності рамки кваліфікації Європейської вищої освіти та ЕРК.

Існуюча Європейська кредитно-трансферна система для вищої освіти (ECTS) та нова Європейська кредитно-трансферна система для професійного навчання (ECVET) полегшать для громадян ЄС процес поєднання навчання в різних країнах. Якщо ECTS створювалася протягом 10 років і зараз вона вже активно використовується у вищій освіті, то ECVET тільки випробовується. Обидві ці системи надають можливість працівникові подолати державні кордони так, щоб його кваліфікаційний рівень або певна частка набутої ним кваліфікації була визнана в будь-якому європейському навчальному закладі. ЕРК, запроваджуючи єдині кваліфікаційні рівні та розвиваючи обопільну довіру, слугуватиме підґрунтям для зміцнення та розвитку цих двох систем.

Необхідно зазначити, що Національна рамка кваліфікації вже існує або ж перебуває у процесі розробки у більшості країн Європейського Союзу. Розроблена рамка кваліфікації існує у Великобританії, Франції, Іспанії, Ірландії, Мальті тощо. Значного прогресу на цьому шляху вже досягли Чеська Республіка, Румунія та Словенія.

Окрім європейських країн Національна рамка кваліфікації існує вже в Австралії, Новій Зеландії та Південній Африці. Ведуться дискусії та розпочинається робота щодо формування національної рамки кваліфікації в таких країнах, як Індія, Малайзія, Мексика, Монголія, Мозамбік, Пакистан, Південна Корея, Філіппіни, Сінгапур, Таїланд тощо.

Основними цілями створення Національної системи кваліфікації в Україні мають бути:

- формування національної рамки кваліфікації (відповідно до Європейської рамки кваліфікацій), яка стане інструментом для визначення, порівняння і класифікації кваліфікацій відповідно до системи освіти і навчання країн Європейського Союзу;
- забезпечення відповідності національних кваліфікацій працівників потребам роботодавців;
- забезпечення узгодженості між системами кваліфікацій (професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти);
- розробка професійних стандартів на основі компетентнісного підходу відповідно до вимог працедавців та їх урахування при розробці відповідних освітніх стандартів, навчальних планів та програм;
- визнання та отримання професійної кваліфікації випускниками навчальних закладів, зокрема вищих, та сертифікації ре-

зультатів неформального навчання, що сприятиме розвитку системи неперервного професійного навчання упродовж життя;

– формування ефективної інфраструктури навчальних закладів щодо підготовки кадрів, навчальні плани та програми яких будуть узгоджені з професійними стандартами, а випускники у разі необхідності будуть проходити незалежну сертифікацію та отримувати відповідні професійні кваліфікації;

– залучення працедавців до активної участі у процесі формування структури національних кваліфікацій, зокрема через відповідні громадські організації, а також у процес підготовки власних кадрів на основі розроблених професійних стандартів та отримання ними визнаних професійних кваліфікацій.

Формування Національної системи кваліфікації вимагає створення Національної агенції з професійних кваліфікацій, до функцій якої мають входити як експертиза нових кваліфікацій та професійних стандартів, так і ліцензування та акредитація незалежних центрів оцінювання, які будуть організовувати процеси оцінювання знань та навичок відповідно до вимог певних кваліфікацій, а також агенції з розробки стандартів та провайдерів освітніх послуг. Поряд із цим галузеві агенції з визначення потреб у навчанні та розробки професійних стандартів мають створюватися на засадах соціального партнерства. Дані агенції можуть створюватися у співпраці з відповідними громадськими організаціями та отримувати бюджетне фінансування для здійснення своєї діяльності (див. рис.).

Національні організації з професійної підготовки (NTOs) фінансуються урядом. Професійні стандарти, власне кажучи, ґрунтовно

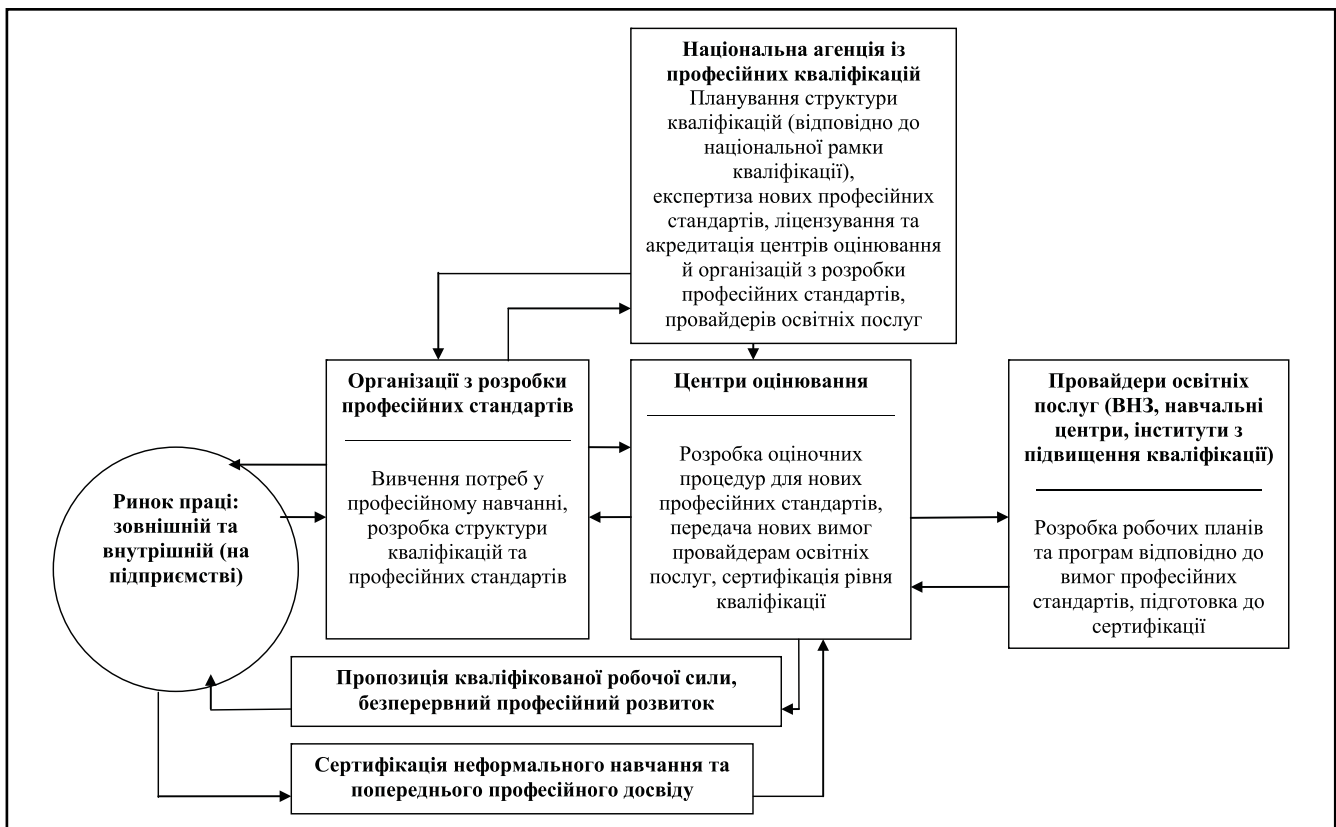
зорієнтовані на практичну діяльність і вони відповідають фактичним спеціальностям, що існують, і таким чином впливають на компетенцію працівників. Стандарти з менеджменту, що додані вибірково NTO до їх власних продуктів «вищого рівня», створюються Чартерною групою з менеджменту (MCG).

Системна структура національних професійних кваліфікацій (NVQs) у даний час включає 11 галузей. До процесу, за допомогою якого національні професійні кваліфікації розробляються, поставляються і приймаються, залучені різні організації. У межах кожної з 11 галузей, що згадані вище, індивідуальна NTO ідентифікує потреби національних професійних кваліфікацій (NVQs), складає проект «стандартів» (документів), співпрацюючи, у разі потреби, із сертифікуючими органами. Сертифікуючі органи розробляють проект системи оцінки та забезпечення якості, що має бути узгоджений з NTO.

Детальні пропозиції разом із NTO та одним чи кількома сертифікуючими органами подаються до адміністративного органу із кваліфікацій і навчальних програм QCA для акредитації.

QCA гарантує, що запропонована кваліфікація відповідає специфічним критеріям і буде широко використовуватися в різних секторах (галузях). QCA затверджує та інспектує сертифікаційні органи.

Сертифікуючі органи ідентифікують і затверджують установи для впровадження і забезпечення якості NVQ, поряд з центрами оцінки, що відповідають їх критеріям щодо оцінки досягнень студентів. Організації, які надають послуги, можуть за певних обставин виконувати і функцію оцінювання знань та навичок сту-



Модель функціонування системи безперервної професійної підготовки на основі Національної системи кваліфікації

Джерело: складено автором.

дентів, але переважно використовується зовнішня оцінка, яку проводять визначені установи, у формі екзаменів.

Отже, окрім зазначених позитивів формування Національної системи кваліфікації та відповідної рамки кваліфікації, ще однією перевагою наявності даної системи є те, що їх вимоги у своїх навчальних програмах можуть враховувати як професійно-технічні, так і вищі навчальні заклади. Поряд із цим самі студенти, які отримують вищу освіту, можуть підтвердити якісний рівень освітньої кваліфікації шляхом отримання відповідної професійної кваліфікації, для чого вони мають продемонструвати передусім практичні знання та навички. Це, з одного боку, призведе до підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці, а з іншого – до зменшення ризиків працевлаштування щодо наймання фахівців з невідповідним професійно-кваліфікаційним рівнем.

Наявність таких професійних стандартів та їх узгодженість з освітніми стандартами надає можливість у відповідній країні запровадити механізми прискорення процесу отримання професійної кваліфікації шляхом акредитації знань, які були набуті на основі попереднього досвіду та неформального навчання (accreditation of prior experiential learning – APEL), а також акредитації попереднього формального навчання (accreditation of prior learning – APL) з метою уникнення необхідності двічі вивчати подібні предмети. Такі заходи збільшують рівень професійної мобільності робочої сили, що сприяє підвищенню рівня її конкурентоспроможності на ринку праці. Як свідчать результати опитувань зайнятого населення Євросоюзу, значна частка професійних знань та досвіду отримується шляхом неформального навчання під час виконання професійних завдань та самостійного навчання або ж вивчення різних курсів. Наявність таких нових професійних знань та навичок на підприємстві може бути ідентифікована шляхом атестації, а свідченням їх наявності мають бути результати професійної діяльності.

Поряд із цим важливим моментом формування Національної системи кваліфікацій в Україні є створення сучасної навчальної

інфраструктури, яка об'єднувала б галузеві (корпоративні) і територіальні навчальні центри (навчально-курсівні комбінати) та вищі навчальні заклади, консультаційні пункти, представницькі органи, з метою організації та/або стимулювання процесу професійного навчання на місцях тощо.

Висновки

У цілому слід зазначити, що сама модель безперервної професійної освіти та підготовки кадрів на основі Національної системи кваліфікації, в умовах розбудови соціально орієнтованої економіки, має бути не самоціллю, а найперше засобом підвищення як матеріального, так і духовного добробуту населення. Її особливості мають визначатися, передусім, як завданнями розвитку національного господарства країни загалом чи окремих підприємств зокрема, так і формуванням конкурентоспроможної національної робочої сили та здатністю кваліфікованих спеціалістів мати право на гідну працю і заробітну плату, а також на отримання відповідного соціального статусу у суспільстві.

Література

1. Бондар І.К. Інтелектуалізація людського потенціалу економіки України: [кол. монографія] / І.К. Бондар, І.Г. Манцуров // Соціальні аспекти інтелектуальної економіки. – К.: «Видавничий дім «Корпорація», 2009. – 214 с. – С. 17–36.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – С. 69.
4. Левченко О.М. Безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні напрями трансформації в контексті провідного міжнародного досвіду / О.М. Левченко // Україна: аспекти праці. 2006. – №1–2. – С. 30–35.
5. The role of qualifications system in promoting lifelong learning. OECD, 2006. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.oecd.org

О.П. КОВАЛЬ,
к.е.н., Національний інститут стратегічних досліджень

Аналіз світових моделей багаторівневих пенсійних систем

У статті проаналізовано переваги та недоліки основних світових моделей багаторівневих пенсійних систем та запропоновано концептуальні підходи до реформування вітчизняної пенсійної системи.

Ключові слова: накопичувальна пенсійна система, розподільча пенсійна система, частково накопичувальна пенсійна система, схема з встановленими внесками, схема з встановленими виплатами.

В статье проанализированы достоинства и недостатки основных мировых моделей многоуровневых пенсионных

систем и предложены концептуальные подходы к реформированию отечественной пенсионной системы.

Ключевые слова: накопительная пенсионная система, распределительная пенсионная система, частично накопительная пенсионная система, схема с установленными взносами, схема с установленными выплатами.

In article merits and demerits of the basic world models of multilevel pension systems are analysed and conceptual approaches to reforming of domestic pension system are offered.