

О.Н. Олейникова, д.п.н., Директор Центра изучения проблем профессионального образования

А.А. Муравьева, к.ф.н., Ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования

Институциональные механизмы национальной системы квалификаций

Необходимость формирования национальных систем квалификаций как средства правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения возникла сравнительно недавно и связана с переходом от индустриального общества к постиндустриальному обществу, которое получило название общество, основанное на знаниях. Как известно, этот переход был вызван бурным развитием информационных и коммуникационных технологий, приведшим к развитию процессов глобализации. Глобализация, в свою очередь, помимо прочего, обострила экономическую конкуренцию и повысила значение подготовки кадров для рынков труда.

Быстрое развитие технологий и связанные с этим изменения в организации труда, требуют от современных работников повышенной адаптивности, постоянного обучения и профессионального совершенствования для обеспечения эффективной профессиональной и личностной самореализации в течение всей трудовой жизни. Именно поэтому основной стратегией развития образования и обучения в обществе, основанном на знаниях, является обучение в течение всей жизни. Развитие информационных и коммуникационных технологий создают широкий спектр возможностей для обучения вне стен учебных заведений. Усложнение технологий, объектов и средств труда приводит к повышению важности обучения в реальном трудовом контексте, т.е. на предприятии/на рабочем месте, поскольку учебные заведения не могут воспроизвести у себя эти технологии, объекты и средства труда. Более того, необходимость освоения новых трудовых функций или обновления старых требует оптимизации сроков обучения, то есть ускорения процессов обучения.

В контексте этих внешних причин традиционные программы профессионального образования, ориентированные на заданный набор предметов/дисциплин, количество часов на их изучение и тип учебного заведения, в которых они могут осваиваться, требуют кардинального переосмысления и пересмотра. В этой связи приоритетное и принципиальное значение приобретает понятие результатов обучения, под которыми понимается совокупность подлежащих освоению знаний, умений, отношений и опыта. Результаты обучения, понимаемые таким образом, связаны с понятием компетенция, под которым в международном сообществе договорились понимать демонстрируемую человеком способность/готовность применять знания, умения, опыт, отношения в повседневных и изменяющихся трудовых ситуациях¹.

Другими словами, результаты обучения представляют собой констатацию того, что обучающийся должен знать, понимать и уметь в конце обучения, или тех компетенций, которыми он должен обладать. Результаты обучения/компетенции являются одним из основных инструментов обеспечения прозрачности систем профессионального образования и квалификаций, которая необходима всем категориям заинтересованных сторон, включая работодателей, работников и самих обучающихся. Результаты обучения указывают на индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения образовательной программы в целом или ее составной части, или же освоенные вне учебного заведения.

¹ Существующие в международной практике, глоссариях, исследованиях определения понятия компетенция могут отличаться по формулировкам и степени детализации входящих в определение элементов, но суть их сводится к приведенному в тексте определению.

В этой связи в международной практике наряду с понятием формального образования (образования, осуществляемого по утвержденным программам, учебным планам и процедурам, по завершении которого обучаемый получает соответствующее свидетельство и определенную совокупность прав) приобретают равновеликий статус понятия неформального и спонтанного обучения. Под неформальным обучением понимается обучение, осуществляемое в ходе спланированной деятельности, которая эксплицитно не называется обучением и предполагает так называемое «полуструктурированное» обучение, то есть обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент и случайное обучение. Также под неформальным обучением часто понимается самообразование. Спонтанное обучение происходит в ходе обыденной жизни человека: на работе, в семье и т.д. При этом все форматы обучения, естественно, приводят к определенным результатам, которые, при наличии соответствующих критериев и механизмов, могут быть измерены и официально признаны, что крайне важно как для самого работника (для его профессиональной карьеры), так и для работодателя.

В России, в отличие от международной практики, понятия неформального и спонтанного обучения еще не имеют правового статуса, хотя все чаще используются в образовательном и профессиональном сообществе. Хотелось бы надеяться, что эта ситуация будет изменена в лучшую сторону в связи с разработкой в нашей стране национальной рамки квалификаций, основанной на понимании квалификации, как официально подтвержденного наличия у человека набора компетенций, освоенных как в процессе формального образования, так и неформального и спонтанного обучения, и соответствующих установленным квалификационным уровням.

Ориентация на результат обучения приводит к пересмотру традиционного понятия квалификация, которое начинает напрямую ассоциироваться с теми компетенциями, которые имеются у человека и которые он может эффективно использовать в трудовой деятельности, а не с дипломом об окончании учебного заведения и освоения набора дисциплин. Понимаемые таким образом квалификации должны быть определенным образом описаны и систематизированы, для чего, собственно, и разрабатываются национальные рамки квалификаций, в которых содержится системное и структурированное по уровням описание официально признаваемых государством квалификаций по областям профессиональной деятельности (таким как, например, строительство, здравоохранение, услуги, образование и т.д.). Следовательно, с помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении (формальном, неформальном, спонтанном).

Национальная рамка квалификаций (НРК), таким образом, формирует рынок квалификаций, который заменяет традиционный рынок дипломов и позволяет оптимизировать и индивидуализировать траектории обучения и признание его результатов.

Необходимо подчеркнуть, что задачи рамки квалификаций шире, чем простая классификация, потому что предполагают переориентацию существующих систем квалификаций на спрос (что, является одной из приоритетных задач модернизации образования в Российской Федерации и стратегии развития человеческих ресурсов в стране) и приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации НРК.

Ориентация на спрос требует совершенствования механизмов выявления потребностей в компетенциях/квалификациях (мониторинга рынков труда и прогнозирования потребностей рынков труда); изменения роли заинтересованных сторон и координации их усилий; повышения требований стандартов качества; повышения уровня участия граждан в обучении; повышения эффективности и изменения порядка и способов реализации программ образования и обучения и оценки их результатов.

Поскольку национальная рамка квалификаций основана на результатах обучения, значимых для рынка труда, ее разработка должна осуществляться при активном участии работодателей, которые должны, прежде всего, определить требования к тому уровню квалификации, который позволяет человеку успешно «выйти» на рынок труда и начать «восхождение» по квалификационной и карьерной лестнице. Следующие уровни квалификации должны «отталкиваться» от этого уровня и качественно отличаться от него и друг от друга по характеристикам требований к знаниям, умениям и широким компетенциям.

Требования к характеру знаний, умений и широких компетенций являются условными характеристиками/параметрами, которые приняты за основу описания национальных рамок квалификаций в международном сообществе. Они сформировались в ходе разработки европейской рамки квалификаций, которая официально утверждена Европейским парламентом. Эта рамка состоит из 8 уровней, каждый из которых описан рамочными требованиями к знаниям,

умениям и широким компетенциям. Под широкими компетенциями договорились понимать степень сложности выполняемой деятельности, автономности (самостоятельности) и ответственности. Эти параметры были выбраны в ходе долгих обсуждений, как наиболее значимые для описания уровней и входящих в них квалификаций, а также на основании того, что все эти параметры измеримы. Переход с одного уровня на другой означает две вещи: во-первых, от уровня к уровню меняться может содержание не всех параметров одновременно, а, во-вторых, каждый следующий уровень «надстраивается» над предыдущим и предполагает имплицитное включение всех характеристик предыдущего уровня.

Европейская рамка квалификаций по своей сути является метарамкой, обеспечивающей сопоставление квалификаций различных национальных рамок квалификаций, что крайне важно в условиях растущей глобализации рынков труда и мобильности рабочей силы, а также академической мобильности в рамках интеграционных процессов в сфере образования, в частности, на европейском континенте (Болонский и Копенгагенский процессы).

Как уже указывалось, национальные рамки квалификаций предназначены не только и не столько для системного описания квалификаций, но и для модернизации системы профессионального образования и обучения и расширения доступа граждан к квалификациям. Роль НРК в модернизации состоит в том, что система профессионального образования должна переориентироваться на результаты обучения. Для этого необходимо развивать сотрудничество со сферой труда, разрабатывать профессиональные стандарты, новые технологии оценки компетенций, лежащих в основе квалификаций, и механизмы признания результатов обучения независимо от того, где они были достигнуты. Роль НРК в расширении доступа к получению квалификаций заключается в том, что благодаря рамке люди получают возможность признания собственных компетенций и не должны для этого проходить обучение в рамках обязательных образовательных программ, что помимо всего прочего, позволяет оптимизировать ресурсы на обучение и формировать гибкие траектории обучения.

Из вышеуказанного следует, что для формирования, обеспечения функционирования и развития национальной рамки квалификаций необходимы дополнительные механизмы. Эти механизмы составляют национальную систему квалификаций, в задачи которой входит:

- а) установление национальных стандартов знаний, умений и широких компетенций, что включает в себя: процессы определения и классификации потребностей отраслей и национальной экономики в умениях и разработку профессиональных стандартов; определение на их основе государственных образовательных стандартов, описание уровней квалификаций и соответствующих им уровней образования на национальном уровне;
- б) совершенствование качества образования и обучения за счет регулирования процесса присуждения квалификаций в соответствии с рамкой;
- в) обеспечение координации и сопоставимости квалификаций путем установления связей между различными квалификациями за счет соотнесения существующих квалификаций с установленным общегосударственным стандартом в виде национальной рамки квалификаций;
- г) расширение доступа к обучению и возможности смены программы обучения с зачетом достигнутых результатов;
- д) обеспечение признания результатов неформального образования и обучения.

Таким образом, национальная рамка является содержательным ядром национальной системы квалификаций, которая включает в себя целый ряд институциональных механизмов, обеспечивающих конкретную актуализацию того содержания, которое несет в себе рамка.

Что необходимо для формирования эффективной национальной системы квалификаций? Прежде всего, это:

1. Согласованный и утвержденный перечень областей профессиональной деятельности, удовлетворяющий задачам разработки профессиональных стандартов, для чего должны быть определены сами области профессиональной деятельности исходя из задач формирования требований к квалификациям (поскольку имеющие классификаторы сферы труда для этих целей не подходят, не говоря уже о том, что они устарели).
2. Профессиональные стандарты для областей профессиональной деятельности,
 1. ранжированные по уровням квалификаций.
 2. Процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных
 3. стандартов.

4. Информационная инфраструктура, консультационные службы и службы профориентации.
5. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов обучения, структурированных в форме каталога модулей.
6. Система обеспечения качества квалификаций, включающая в себя:
 - инфраструктуру независимых агентств по оценке и сертификации квалификаций;
 - утвержденные критерии оценки, основанные на содержании (дескрипторах) квалификаций, содержащихся в национальной рамке квалификаций и в профессиональных стандартах;
 - процедуры оценки и подтверждения, т.е. официального признания и сертификации, результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта;
 - систему подготовки оценщиков для системы сертификации.

Другими словами, эффективные рамки квалификаций должны быть неразрывно связаны с процедурами обеспечения качества, как показывает, например, опыт Англии, Уэльса и Северной Ирландии, где на национальном уровне согласованы критерии качества, как для деятельности структур, присваивающих квалификации, так и для типов квалификаций.

Именно в рамках национальной системы квалификаций обеспечивается формирование рынка квалификаций (где ценность работника определяется его реальной квалификацией, а не полученным дипломом о завершении обязательной образовательной программы в учебном заведении), который заменит существующий в настоящее время рынок дипломов.

Исходя из задач, которые призвана решать национальная система квалификаций, становится понятно, что ее формирование – процесс сложный, долговременный и затратный, требующий серьезных политических решений, поскольку необходимы:

- серьезные изменения в законодательстве об образовании и труде (закрепление статуса формального образования, неформального и спонтанного обучения, квалификации, как отражения компетенций человека, ранжированных по уровням, учреждение процедур признания и сертификации квалификаций и т.д.);
- радикальные изменения в организации обучения в части его переориентации на результаты, востребованные рынком труда. Несмотря на то, что содержание профессионального образования уже стало ориентироваться на результаты в форме компетенций, что отражено в цикле профессиональных модулей новых макетов ФГОС НПО, СПО и ВО, требования стандартов останутся пожеланиями, если не будет сформирована необходимая среда обучения и часть учебного процесса не будет перенесена на предприятия, а это требует создания механизмов регулирования, устанавливающих обязательства обеих сторон – учебных заведений и работодателей;
- соответствующие институциональные механизмы, отвечающие за разработку, обновление и регулирование квалификаций, свидетельств и дипломов, процедуры оценки, признания и сертификации квалификаций. Это могут быть отраслевые советы по разработке профессиональных стандартов и отраслевых квалификационных рамок; сертифицирующие органы; национальный институт развития квалификаций, который бы координировал деятельность по разработке и обновлению квалификаций, работу сертифицирующих органов и т.д.,
- новые классификаторы сферы труда по областям профессиональной деятельности и новые перечни образовательных программ по направлениям подготовки,
- эффективные механизмы прогнозирования ситуации на рынке труда (для обеспечения баланса предложения и спроса на умения).

Как показывают международные исследования, в разработке и поддержании национальной системы квалификаций можно выделить пять типов ролей (таблица 1):

Таблица 1. Типы ролей в разработке и поддержании национальной системы квалификаций

Роли	Содержание
------	------------

Лидерство и руководство	Формирование политики и руководство ее реализацией
Координация деятельности	Согласование и обеспечение преемственности деятельности всех участвующих сторон и структур/институтов с особым вниманием к привлечению социальных партнеров
Конкретный вклад	Прямое участие в планировании и реализации деятельности в определенной области, связанной с ролью конкретных субъектов процесса
Мониторинг достижений	Мониторинг и внесение предложений по совершенствованию
Оценка достижений	Оценка деятельности всех субъектов, систем и подсистем

В Таблице 2 показано, как соответствующие роли распределены в Англии.

Таблица 2. *Распределение ролей по разработке и поддержанию национальной системы квалификаций в Англии.*

Задачи	Кто решает?
Регулирование	Офис по стандартам в образовании, OFSTED (школьное образование и ПОО) Агентство по обеспечению качества, QAA (высшее образование), Агентство по повышению качества, QIA (ПОО)
Преподавание и обучение	Орган «Обучение в течение всей жизни, Великобритания», LLUK Агентство по развитию преподавателей, TDA, Агентство по повышению качества, QIA
Образовательные программы и квалификации	Школы и колледжи Совет по обучению и умениям, LSC Агентство по квалификациям и образовательных программ, QCA Независимые агентства по сертификации
Профориентация и консультирование	Центры развития карьеры, центры занятости
Вовлечение заинтересованных сторон	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Отраслевые советы по умениям, SSCs Совет по обучению и умениям, LSC
Политика в области ПОО и рынка труда	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Совет по обучению и умениям, LSC Департамент промышленности, вузам и умениям, DIUS Департамент по вопросам детей, школ и семей, DCSF
Планирование и финансирование	Органы управления образованием на местах, LEAs, Совет по обучению и умениям, LSC

	Совет по финансированию высшего образования, HEFCE
Регулирование и повышение качества	Агентство по квалификациям и образовательных программам, QCA Отраслевые советы по умениям, SSCs Независимые агентства по сертификации
Деятельность и эффективность	Групп по управлению обменом информации между партнерами, MIAP Группа по борьбе с бюрократией, BRG

Как следует из приведенного выше примера, система квалификаций в Англии обеспечивается деятельностью различных и весьма многочисленных институциональных структур. Естественно, в Англии такая инфраструктура формировалась в течение длительного времени и в контексте четкой ориентации на освоение и признание компетенций. В России может быть сформирована собственная инфраструктура, отвечающая как приоритетным потребностям, так и ресурсным возможностям.

Целесообразно, прежде всего, закрепить цели, задачи и институты национальной системы квалификаций законодательно. В этой связи было бы полезно разработать и принять отдельный закон о национальной системе квалификаций (такие законы либо уже действуют, либо разрабатываются во всех странах, где существует или формируется национальная рамка и система квалификаций). В него могут быть включены следующие положения:

- основные понятия и определения;
- цель и структура НРК (количество уровней; принципы построения, такие как результаты обучения; дескрипторы уровней; качественные параметры, позволяющие дифференцировать уровни);
- различные контексты обучения (формальное образование, неформальное обучение, обучение на рабочем месте и т.д.);
- учреждение НРК;
- процедуры управления и финансирования НРК;
- учреждение институтов, входящих в НСК, и требования к их составу и структуре (таких как, например, отраслевые организации по разработке профессиональных стандартов и отраслевых квалификаций, национальный институт развития квалификаций, сертифицирующие структуры);
- процедуры признания и сертификации квалификаций.

Остановимся подробнее на отраслевых структурах по разработке профессиональных стандартов и квалификаций. Они представляют собой организации работодателей и предназначаются для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли. Модель деятельности структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой.

Задачи деятельности структур включают в себя:

- определение требований к квалификациям работников, занятых на различных уровнях иерархии в области профессиональной деятельности, путем разработки профессиональных стандартов, которые бы были понятны всем категориям пользователей (работодателям, работникам, лицам, проводящим оценку); мониторинг отраслевого рынка труда;
- разработку стратегии развития отраслевых квалификаций, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли,
- разработку отраслевых квалификаций, которые могут использоваться работодателями для корректировки программ обучения и планирования инвестиций в образование и обучение,

а сферой образования для планирования, разработки и обновления образовательных программ;

- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения;
- разработку рекомендаций относительно инструментов оценки, возможности и вариантов использования имитационных контекстов для оценки компетенций; требований к компетенциям лиц, проводящих оценку; требований к условиям обеспечения достоверности процедур оценки и оценочным заданиям.

Как уже указывалось выше, для осуществления деятельности по разработке, регулированию и координации квалификаций на национальном уровне необходим соответствующий институт. В более чем половине стран - членов ЕС уже учреждена такая институциональная структура по управлению квалификациями и проведению необходимых исследований и аналитики (институт развития квалификаций), которая подчиняется министерству образования и министерству труда. Важно подчеркнуть, что данная структура выполняет функции, главным образом, технического характера, которые отличаются от функций министерств, играющих в этом процессе стратегическую роль.

Полномочия института развития квалификаций:

- аккредитация/утверждение профессиональных стандартов;
- планирование разработки НРК и предложений по политике в области ПОО;
- формирование и обновление квалификаций/ квалификационных стандартов и системы квалификационных сертификатов для официального признания квалификаций, освоенных различными способами, на основе анализа данных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, а также международных профессиональных стандартов;
- ведение каталога утвержденных квалификаций;
- мониторинг и оценка системы квалификаций;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- разработка порядка и процедур функционирования НРК;
- аккредитация программ обучения в соответствии с уровнями НРК;
- аккредитация сертифицирующих структур;
- формирование предложений к образовательным стандартам;
- мониторинг воздействия НРК на обучение в течение всей жизни;
- консультирование министерств по результатам мониторинга;
- обобщение данных о состоянии рынков труда и в отраслях, организация работ по созданию и поддержанию информационной системы, в том числе электронной платформы, содержащей информацию о потребностях в рабочей силе, возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства, а также координация соответствующих региональных служб по профориентации и развитию карьеры;
- организация признания квалификаций рабочей силы из числа мигрантов;
- взаимодействие с аналогичными институтами и организациями в других странах.

Следует подчеркнуть, что такая институциональная структура необходима, помимо прочего, и потому, что рамки квалификаций не могут оставаться статичными в силу постоянной динамики взаимосвязи подверженных изменениям параметров, таких как результаты обучения, требования предприятий, профессиональные дипломы сертификаты, содержание общего и профессионального образования.

Для осуществления своих задач такая национальная структура по развитию квалификаций должна взаимодействовать с государственными и негосударственными организациями, такими как Министерство образования, Министерство труда, ассоциации работодатели (например, в РФ – с РСПП), сертифицирующими организациями.

Для формирования и реализации процедур, связанных с оценкой, признанием и сертификацией квалификаций необходимы соответствующие институциональные механизмы (сертифицирующие организации), которые бы отвечали за:

- разработку и публикацию критериев сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах;
- организацию оценки компетенций и присвоение квалификаций;
- публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Важно подчеркнуть, что при проведении оценки в целях присуждения квалификации сертифицирующие организации должны сотрудничать с учебными заведениями и предприятиями, которые должны участвовать в процедурах оценки и создании условий для ее проведения. Поскольку методы оценки, необходимые для сертификации квалификаций, отличаются от традиционных методов, принятых в системе профессионального образования, лица, проводящие оценку, должны проходить обучение и получать соответствующую квалификацию.

Необходимо отметить, что формирование национальной системы квалификаций это достаточно длительный процесс. Даже в тех странах, где профессиональное образование и обучение было традиционно ориентировано на результаты обучения (компетенции), создание национальной рамки и системы квалификаций потребовало значительного времени и усилий всех заинтересованных сторон. Ярким примером является Германия, где разработка национальной рамки квалификаций идет второй год и при этом определены лишь общие подходы и проект рамки, а также Финляндия, в которой такая работа продолжается второй год и займет еще минимум год. А в этих странах сфера профессионального образования тесно сотрудничает со сферой труда и обучение реально направлено на эффективное функционирование выпускников на рынке труда.

В этой связи хотелось бы предостеречь от попыток создания рамки квалификаций на бумаге силами только представителей сферы образования или от копирования с некоторыми модификациями европейской рамки квалификаций. Рамка должна стать тем рычагом, который позволит довести до «победного конца» модернизацию системы профессионального образования, с одной стороны, и будет содействовать обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами, с другой.

В нашей стране уже намечаются предпосылки для создания национальной системы квалификаций. Возникают новые форматы сотрудничества сферы профессионального образования и сферы труда в рамках взаимодействия Российского союза промышленников и Министерства образования и науки, внесены соответствующие законодательные изменения, разрабатываются образовательные стандарты третьего поколения, предполагающие учет требований работодателей к компетенциям выпускников и метод выявления этих требований. Однако такое взаимодействие не носит системного характера и могло бы стать более эффективным при наличии соответствующих институциональных механизмов на федеральном уровне.

В обобщенном виде современная ситуация в России и необходимые изменения, которые целесообразно осуществить для формирования НСК, представлены в таблице 3.

Таблица 3. Современное состояние и векторы формирования НСК.

Текущая ситуация	Что нужно	Какие изменения уже реализуются
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанных на компетенциях	-
Дескрипторы программ, основанные на входных данных	Дескрипторы программ, основанные на результатах	+ (новые образовательные стандарты третьего поколения)
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности и наоборот	Больше способов перехода от обучения к трудовой деятельности и наоборот	- (жесткие траектории, определенные образовательными программами)
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций	- уровни квалификации определяются дипломами об окончании учебных заведений)

Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения	+ (развитие сотрудничества по линии РСПП и Министерства образования и науки РФ и на уровне учебных заведений)
Неформальное обучение не признается	Официальное признание статуса неформального обучения	-
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование эффективной системы непрерывного профессионального обучения, обеспечивающей возможности расширения объема квалификаций по горизонтали	+ (существует система дополнительного профессионального образования, не основанная на требованиях профессиональных стандартов)
Неэффективное обеспечение качества на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества	- (отсутствие четких критериев оценки освоенных компетенций и системы независимой оценки, признания и сертификации квалификаций)
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Общее понимание уровней внутри фирм, секторов и регионов	- (отсутствие национальной рамки квалификаций)
Акцент на обучении на базе учебных заведений	Развитие обучения на предприятиях/в процессе труда	- (производственная практика по закреплению знаний и умений, а не освоение новых компетенций)

Обобщая все вышеизложенное, следует особо подчеркнуть, что для успеха разработки НСК и НРК необходимо:

- использовать результаты обучения (то есть компетенции, которые должны быть освоены для присуждения квалификаций) в качестве основы для формирования требований (дескрипторов) квалификационных уровней;
- обеспечить участие всех заинтересованных сторон, представляющих как сферу образования, так и рынок труда;
- распределить ответственность и обеспечить координацию действий всех заинтересованных сторон;
- спроектировать систему обеспечения качества, включающую в себя официальное признание неформального обучения и сертификацию квалификаций.

Только при таком комплексном подходе НРК будет поддержана принципами обеспечения качества и методами признания обучения, полученного в различных контекстах формального и неформального образования и обучения.

Список использованной литературы

1. Bjornavold, J., Coles, M. Governing education and training; the case of qualifications frameworks. European Journal, 2006, # 5
2. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
3. Competence-based Qualifications. National Board of Education, Finland, 2003.

4. Framework for Actions for Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation Report. European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – UNICE/UEAPME, European Centre of Enterprises , January 2006
5. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
6. The Development of a National System of Vocational Qualifications. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, Bonn, Germany
7. Le Systeme Francaise de Qualification. Son Impact sur la Formations Tout au Long de la Vie. OECD, 2003.
8. UK Qualifications and Credit Framework, OCA, 2008.
9. QUALIFICATIONS (EDUCATION AND TRAINING) ACT, Ireland, National Qualifications Authority of Ireland, 1999
10. Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.