

**Б.Э. ТАШТОБАЕВА**

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА И РАМКИ  
КВАЛИФИКАЦИЙ В КЫРГЫЗСКОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ**

**Бишкек, 2015**

Б.Э. Таштобаева. Национальная система и рамки квалификаций в Кыргызской Республике – Б.: ИЦ «Текник», 2015 – 129 с.

В монографии проанализировано современное состояние Национальной системы квалификации в Кыргызстане и в других постсоветских странах. Даны методика и основные принципы разработки национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики. Предназначена для исследователей и работников в сферах образования и труда.

## Содержание

Введение.....	4
1. Национальная система квалификации в Кыргызстане: современное состояние и перспектива развития.....	7
1.1. Необходимость формирования Национальной системы квалификаций в Кыргызстане .....	7
1.2. Основы для разработки Национальной системы квалификаций в КР и ее перспектива развития.....	9
1.3. Вопросы финансирования Национальной системы квалификаций.....	15
2. Этапы разработки Национальной рамки квалификаций Кыргызстана .....	17
2.1 Анализ системы образования .....	19
2.1.1 Уровни образования в Кыргызстане.....	20
2.2 Анализ системы квалификаций .....	29
2.3 Анализ уровней НРК и их дескрипторов.....	32
2.4 Проектная работа: разработка структуры и содержания Национальной рамки квалификаций.....	36
2.5 Подходы к оформлению дизайна Национальной рамки квалификаций.....	51
2.6 Обсуждение, оценка проекта Национальной рамки квалификаций и его утверждение.....	55
2.7 Самостоятельная сертификация НРК.....	56
3. Национальные системы квалификаций и разработка квалификационных рамок в других странах.....	58
3.1 Эстонская система квалификаций.....	58
3.2 Структура Национальной рамки квалификаций России.....	60
3.3 Национальная система квалификаций в Казахстане.....	62
3.4 Квалификационные рамки Украины.....	65
Заключение.....	67
Приложение 1. Глоссарий.....	68
Приложение 2. Европейская рамка квалификаций.....	77
Приложение 3. Квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования. Дублинские дескрипторы.....	80
Приложение 4. Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики (проект).....	83
Приложение 5. Примеры Национальных рамок квалификаций стран.....	91
Список литературы.....	110

## ВВЕДЕНИЕ

Интеграционные процессы, которые происходят в образовании последние годы, настоятельно требуют разработки и внедрения новых образовательных технологий, соответствующих мировым стандартам. Такие, относительно новые подходы, во многом связанные с европейским болонским процессом, как обучение в течение всей жизни, компетентностный подход к моделированию качеств выпускника с упором на технологию результатов обучения, кредитная система, дистанционные методы обучения. Важно отметить, что все эти новшества активно внедряются в Кыргызстане, и их развитие – важная часть образовательной политики государства. Необходимость изменения парадигмы образования от знаниевой к компетентностной ставит перед вузами КР задачу развития активного социального партнерства с производством.

Весьма актуальной задачей в рамках этого процесса является формирование Национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике и разработка ее элементов (Национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональные стандарты и систему оценки квалификаций), которые позволят углубить сопряжения сфер труда и образования и обеспечит прозрачность квалификаций, присваиваемых образовательными учреждениями, для всех стейкхолдеров. Следует отметить, что разработка Национальной системы квалификаций является частью Болонского процесса.

Существуют две Европейские рамки квалификаций, позволяющие проводить сравнение квалификаций между странами и являющиеся ориентиром (исходными, рекомендательными документами) для разработки Национальных рамок квалификаций:

1. Европейская рамка квалификаций для образования в течение всей жизни состоит из 8 уровней и представляют собой описание знаний, умений и компетенций, обуславливающие качественное отличие квалификаций одного уровня от другого.

2. Рамка квалификаций европейского пространства высшего образования, которые приняты в 2005 г. в Бергене европейскими министрами образования, где также поставлены задачи о разработке

внедрении к 2010 г. национальных рамок квалификаций во всех, подписавших Болонскую декларацию, странах. Еще в 2003 году в Берлине на конференции Министров образования стран-участников Болонского процесса было принято Коммюнике [1], в котором принято решение о разработке структуры согласованных и сопоставимых квалификаций для системы высшего образования: бакалавр – магистр – PhD. Результаты обучения, описание которых даны в данном документе, являются ключевыми элементами рамочного описания квалификаций для стран-участников. Эти описания квалификаций были разработаны европейскими экспертами и получили международное признание как Дублинские дескрипторы [2], которые представляют собой общие описания типичных ожиданий или уровней компетенций.

Компетенции, приведенные в вышеуказанных двух мета-рамках, предназначены для облегчения сравнимости квалификаций между странами, вузами и другими учреждениями образования, что позволяет развить транснациональную мобильность работающих и учащихся. Термин «компетенция» в данном случае используется в широком смысле, что позволяет определять уровни способностей и умений.

Во многих странах мира, в том числе и в постсоветских республиках имеются своя система и рамки квалификаций, утвержденные или находящиеся в стадии разработки и утверждения. В Кыргызстане же еще не рассмотрена задача комплексной разработки Национальной системы квалификаций. В настоящее время начали разрабатывать только отдельные элементы Национальной системы квалификаций, в связи с чем еще отсутствуют отработанные и утвержденные нормативные документы и принципы по их внедрению. Результаты работ различных инициативных групп в КР даны в первой части данной работы.

Во отдельных стратегических документах нашей страны обозначены несколько задач по разработке элементов системы квалификаций. Так, в Концепции развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года [3] поставлены задачи разработки и

внедрения национальной квалификационной структуры. Также в плане мероприятий по развитию экспорта Кыргызской Республики на 2015-2017 годы (Постановление Правительства Кыргызской Республики от 31 марта 2015 года № 174 «О Плана Правительства по развитию экспорта Кыргызской Республики на 2015-2017 годы») [4] для улучшения механизмов продвижения торговли перед Министерством образования и науки и Министерством труда, молодежи миграции на 31 декабря 2017 года ожидаемыми результатами должны быть разработка отраслевых рамок квалификации для приоритетных секторов и обеспечение соответствия учебных программ требованиям отраслевых квалификационных рамок.

В данной работе рассмотрены проблемы разработки и развития Национальной системы квалификаций, а также смежные вопросы. Поэтапно представлены рекомендации по процессу разработки Национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики. Подробно дан этап анализа ситуации, в ходе которого были изучены многие аспекты процесса: состояние Национальной системы квалификаций в Кыргызстане, национальная система образования и присваиваемые квалификации, а также структура, содержание европейских рамок и принципы разработки Национальной рамки квалификаций разных стран. В 3- части книги дано состояние данной проблемы в постсоветских странах. Таким образом, объектами изучения во всех разделах данной работы являются уровни образования и квалификации, полученные в результате формального, неформального и информального образования в КР.

Приведенная в данной работе методика разработки рамки квалификаций, базируется на общепринятых принципах, а уровни Национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики гармонизированы с европейскими рамками.

Предлагаемую работу рекомендуется использовать как методический и справочный материал при развитии Национальной системы квалификаций, а также при разработке отраслевых рамок квалификации в различных сферах экономической деятельности Кыргызской Республики.

# 1. НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИИ В КЫРГЫЗСТАНЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВА РАЗВИТИЯ

## 1.1 Необходимость формирования Национальной системы квалификаций в Кыргызстане

Что такое Национальная система квалификаций (НСК) и какие цели ее составляющих? НСК – это совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации специалистов со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

В структуру НСК входят (рис.1):

- Национальная рамка квалификаций (НРК) – структурированное описание квалификаций, образовательно-квалификационных уровней, установленных на основе определенного набора критериев [5];
- Отраслевые рамки квалификаций (ОРК) – структуры и процессы, установленные в отрасли для разработки и внедрения квалификаций, включая институциональные механизмы, обеспечение качества, процедуры оценки и присуждения, признание навыков/умений и другие механизмы, которые связывают образование и обучение с рынком труда [6];



Рис. 1. Структура Национальной системы квалификаций

- Профессиональные стандарты (ПС) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [7];
- Сертификация квалификаций – система и процедуры оценки соответствия квалификации нормам и требованиям, указанным в НРК, ОРК и ПС.

В настоящее время во многих странах функционируют НСК, созданные по инициативе и поддержке таких организаций, как Европейский Союз (ЕС), Всемирный банк (ВБ), Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) и Международная организация труда (МОТ).

Эстония, Ангола, Венгрия, Финляндия, Китайская Народная Республика, Сингапур, Сейшельские острова, Тунис, Южная Африка, Российская Федерация, Великобритания, Индия, Корея, Словакия и др. - всего более 140 в списке стран, имеющих свои НРК на различных этапах разработки и внедрения.

Следует отметить, что созданию НСК и НРК в этих странах повлияли разные факторы. Так, основным фактором разработки рамок в Шотландии стали результаты многолетних реформ квалификаций, а в Южной Африке – рамки были увязаны с политическими преобразованиями. Анализ литературы показывает, что значительное внимание уделяется рынку труда и сотрудничеству между образовательными структурами и предприятиями в тех странах, которые присоединились к Болонскому процессу, где основной темой было обучение в течение всей жизни, возможность трудоустройства выпускников и совмещение национальной структуры квалификаций с европейскими системами квалификаций (ЕСК). Очень активная работа в этом направлении осуществляется в настоящее время и в странах Центральной Азии, которые также интенсивно внедряют Болонские реформы.

Предпосылками же создания НСК в Кыргызстане являются:

- интеграция экономики и системы образования КР в международное пространство;
- возрастающее количество мобильности граждан КР;
- необходимость системного и компетентностного подхода к определению квалификаций в начальном, среднем, высшем и послевузовском профессиональном образовании;
- необходимость обеспечения обучения в течении всей жизни;
- внедрение новых уровней подготовки специалистов в высшем профессиональном и послевузовском образовании КР.

Вместе с тем, в Кыргызстане существуют такие проблемы, как:

- разрыв между спросом и предложением на квалификации специалистов со стороны рынка труда;
- отсутствие Правительственной политики по созданию Национальной системы квалификаций в КР;
- устаревшие нормативные документы в сфере труда;
- отсутствие профессиональных стандартов;
- отсутствие системы оценки профессиональных компетенций работников;
- слабая ориентация учебных планов и образовательных программ на формирование профессиональных компетенций.

## **1.2 Основы для разработки Национальной системы квалификаций в КР и ее перспектива развития**

За основу же создания НСК в КР можно использовать результаты работ и опыт, накопленные в рамках проектов и инициативных групп, направленных на улучшение условия использования человеческого капитала. За последние 10 лет навыки разработки элементов НСК в КР были развиты в рамках различных проектов (Темпус, АБР, GIZ). Основными из них были следующие проекты:

1. Проект (Азиатский банк развития -АБР) «**Профессиональное образование и развитие навыков**». Цель проекта - оказание поддержки Правительству Кыргызской Республики в

реформировании и модернизации системы начального профессионального образования. Проект реализуется в нашей стране поэтапно с февраля 2008 года. Методическая база поставлена в Республиканском научно-методическом центре Агентства профессионального технического образования при Министерстве труда, молодежи и миграции КР. Основными результатами данного проекта в части развития квалификаций являются:

- разработка квалификационных рамок на 1-5 уровни;
- создание семи отраслевых советов по некоторым приоритетным отраслям экономики Кыргызстана;
- разработка профессиональных стандартов по 19 специальностям начального профессионального образования: швея, портной, раскладчик лекал- раскройщик, парикмахер, повар, горничная, гипсокартонщик, штукатур, слесарь-сантехник, мастер столярно-мебельного производства, электросварщик, электромонтер оперативно-выездной бригады, слесарь по ремонту бытового электрооборудования, слесарь по ремонту электрооборудования, тракторист-машинист, слесарь по ремонту автомобилей, оператор по переработке сельхоз продукции, оператор по ветеринарной обработке животных, растениевод.

Важным результатом проекта также является создание Национального совета по развитию профессиональных навыков (Постановление Правительства КР от 23 марта 2012 года № 193), целями которого являются:

- содействие стимулированию и признанию роли заинтересованных государственных органов, работодателей, местных сообществ в качестве социальных партнеров в сфере профессионального образования и обучения;

- координация деятельности различных государственных органов, работодателей, государственных и частных образовательных учреждений, неправительственных организаций и местных сообществ по планированию, внедрению и мониторингу развития профессионально-технического образования.

В настоящее время Национальный совет по развитию профессиональных навыков координирует работу нескольких отраслевых советов по разработке проектов профессиональных стандартов в тесной связи с работодателями.

2. Проект Европейского Союза **«Укрепление развития социального партнерства в профессиональном образовании и обучении в Кыргызстане»** (2011-12 гг.), в рамках которого разработаны профессиональный стандарт и отраслевая рамка квалификаций в сфере туризма. В них даны требования к знаниям, умениям, компетенциям, уровням квалификации, а также к условиям труда. Профессиональный стандарт включает 8 уровней квалификации, и они соотнесены с Европейскими уровнями квалификации. Прделана работа по системе мониторинга и независимой сертификации квалификации. Продолжением данной работы явилось открытие независимого Центра по развитию квалификаций, где разрабатываются профессиональные стандарты по другим сферам экономической деятельности и осуществляется сертификация квалификаций по заявкам работодателей.

3. Проект Темпус **«QUADRIGA: Квалификационные рамки в Центральной Азии: Болонские принципы и региональная координация»**, который функционировал с 2012 г. по 2015 г. Цель проекта - разработка структуры квалификации в Центрально-азиатских республиках с учетом опыта ЕС. В рамках данного проекта разработаны ряд нормативных документов<sup>1</sup>:

- концепция Национальной рамки квалификаций в Кыргызской Республике;
- Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики (приложение 4);
- методика разработки Национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики;

---

<sup>1</sup> Тексты нормативных документов размещены на сайт <http://kstu.kg>

- методика разработки отраслевых рамок квалификаций Кыргызской Республики на примере сферы информационных технологий.

Результаты работ и рекомендации, полученных в рамках вышеперечисленных проектов в настоящее время рассматриваются Министерством образования и науки и Министерством молодежи, труда и миграции КР, в чьи компетенции входят разработка, принятие и утверждение общей национальной рамки. Поэтому участниками осуществленных в Кыргызстане проектов не переданы собственный опыт и образцы успешной практики по разработке и внедрению отраслевых квалификационных рамок в других сферах.

Таким образом, в настоящее время в КР достаточно накоплен опыт работы по разработке профессиональных стандартов. Есть проекты нормативных документов по НРК КР и примеры разработки отраслевых рамок квалификаций. В целях совершенствования механизмов управления кадровым потенциалом в Кыргызстане начали появляться структуры и центры, отвечающие за оценку квалификации и компетенции. Но, к сожалению, результаты этих работ пока не взаимосвязаны между собой.

Для развития НСК необходимо, чтобы в Кыргызстане была государственная структура, которая должна, как отметили члены рабочей группы GIZ по развитию навыков и квалификации в Кыргызстане, во главе международного эксперта Элисон Шмидт, координировать все направления работ по квалификациям, оптимизировать то, что уже существует в стране, концептуально проработать «полную картину» об общих целях, преимуществах и потенциале для организации отраслей экономики с целью развития навыков и создания национальной системы квалификации [8]. Рабочая группа отметила, что реальный потенциал Национального совета по развитию навыков, который создан в рамках проекта АБР, остается нереализованным. Такой орган должен иметь Национальный план по развитию человеческих ресурсов, который уведомляет Министерство образования и науки и Министерство

труда для учета и разработки вопросов квалификации в стратегических документах.

Необходимо также поддержать предложения данной рабочей группы о необходимости укрепления роли лидерства Торгово-промышленной палаты, организации других профессиональных ассоциаций, профсоюзы и ассоциации работодателей под эгидой Национального совета по развитию, выработке общей позиции через свои отраслевые советы и сообщении соответствующей информации относительно потребностей рынка труда. Также данной рабочей группой предложен и обсужден на совещании с участием разных стейкхолдеров постепенное создание в течение ближайших 5 лет 16 отраслевых советов (табл.1), «.....основанный на Международной стандартной отраслевой классификации (МСОК), с учетом международной практики и обзора информации об участии на рынке труда (занятости) и вклада секторов экономики в ВВП Кыргызстана, а также классификации профессий и отраслей экономики в Кыргызстане и стратегических приоритетов государства [8]. На данном совещании поддержаны рекомендации о включении в состав каждого отраслевого совета примерно 12 членов, 60% которых должны быть представители частного сектора, включая:

- руководители производства соответствующей отрасли;
- председатели соответствующих профессиональных ассоциаций;
- представители соответствующих профессиональных союзов;
- члены соответствующих частных и государственных организаций, представляющие интересы отрасли (номинарованные вышеуказанными членами).

Таблица 1 - Перечень рекомендуемых отраслевых советов

<b>№ п.п</b>	<b>Наименование отраслей</b>	<b>Описание деятельности</b>
1	2	3
1	Сельское хозяйство: растениеводство	Фермерство, занимающееся растениеводством

Продолжение таблицы 1

1	2	3
2	Сельское хозяйство: животноводство	Фермерство, занимающееся животноводством
3	Энергетика	Электричество, газ, вода, производство электрического, электронного и оптического оборудования
4	Горнодобывающая промышленность	Добыча золота, цветные металлы, уголь, нефтяные и газовые продукты, горная промышленность строительных материалов
5	Транспорт и коммуникации	Перевозка грузов и пассажиров всеми видами транспорта, строительство дорог, аэропортов, мостов, туннелей и т.д.
6	Коммуникация и информация	Телекоммуникационные системы – почтовые и электрические, мобильная связь, компьютерные сети и системы, использование информационных и коммуникационных технологий в других отраслях промышленности
7	Туризм и сфера услуг	Услуги туристических агентств, гостиниц, санаториев, курортов, туристических баз, оздоровительных и спортивных лагерях, импорт и экспорт туристических услуг, ресторанный бизнес
8	Оптовая и розничная торговля	Оптовая торговля и розничная продажа
9	Техническое обслуживание	Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств, сельскохозяйственной техники, предметы домашнего обихода и личного пользования
10	Текстильное и швейное производство	Одежда и ткани

Продолжение таблицы 1

1	2	3
11	Производство пищевых продуктов	Выпечка, консервирование, замораживание, упаковка, и т.д.
12	Строительство и услуги по недвижимости	Строительство – строительство жилых и социально – культурных объектов, монтаж, ремонт, архитектура, строительные материалы и другие строительные услуги, недвижимое имущество, аренда и услуги по недвижимости
13	Финансовая деятельность и страхование	Банковское дело, страхование, валютные операции
14	Здравоохранение и предоставление социальных и персональных услуг	Медицина, психология, реабилитация, медицинская техника, медицинская лаборатория, медицинские и социальные услуги (услуги по уходу)
15	Образование	Образование и профессиональная подготовка
16	Культура и досуг	Искусство, реставрация, культурное наследие, литература, музыка, спорт, изобразительное и исполнительское искусство, музеи, библиотеки

Данный перечень отраслей предстоит еще широкому обсуждению и утверждению.

Значительная роль в НСК КР отводится отраслевым советам. В рекомендательном отчете [8] предложены также их основные задачи:

- взаимодействие с производством, анализ информации по рынку труда для определения пробелов в навыках и недостатков под отрасли;
- разработка стратегических планов по развитию навыков и политики в поддержку продуктивности и развития под-отрасли;

- поддержка разработки профессиональных стандартов для обеспечения улучшения рабочей силы;
- направление соответствующих опытных практиков в рабочие группы по разработке профессиональных стандартов;
- подтверждение профессиональных стандартов (проверка соответствия);
- присуждение сертификатов навыков на основе оценки в признанных центрах оценки;
- присуждение профессиональных лицензий (в тех отраслях, где требуется лицензирование) на основе оценки в признанных центрах оценки и проверки каких-либо других требований по лицензированию;
- определение возможностей для обучения, основанного на практике и рабочих мест для производственной практики обучающихся и мастеров профтехобразования;
- подготовка и обновление информации для предоставления общественности относительно образовательных организаций и программ, соответствующих потребностям сектора.

Все предложения и результаты работ, функционирующих ныне в КР и завершенных проектов, должны быть развиты и разработаны нормативные документы, определяющие ответственные структуры за разработку элементов НСК, этапы и сроки их разработки, их условия функционирования, права и обязанности участников, а также процессы обеспечения качества услуг, которые они предоставляют.

Следует отметить, что перед работниками образования КР предстоит большая работа по разработке ОРК. Как было отмечено выше, для начального профессионального образования разработаны значительное количество профессиональных стандартов и ОРК, тогда как для последующих уровней работа над ОРК еще не начата. Предполагается, что для уровней среднего, высшего и послевузовского образования отраслевые рамки будут разработаны Учебно-методическими объединениями при МОиН КР.

В Национальной системе квалификаций также должны быть и сертифицирующие организации для поддержки, оценки и развития тех квалификаций, полученных не только в рамках формального образования, но и неформального и информального.

### **1.3 Вопросы финансирования Национальной системы квалификаций**

При разработке, внедрении и развитии НСК в стране необходимо планирование финансовых затрат.

По данным литературы [9] лишь пять из всех стран, в том числе Россия, осуществляют разработку НСК и НРК самостоятельно, для всех остальных выделяются донорские материалы и средства Всемирным банком (ВБ) и Европейским союзом в рамках ряда программ. К примеру, по словам эксперта МОТ Майка Айсмана, выступавшего на заседании экспертной группы «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика» в рамках подготовки стратегии социально-экономического развития России до 2020 года, состоявшемся 23 июня 2011 года, к настоящему времени за разработку и внедрение НРК самостоятельно заплатили лишь 5 стран: Австралия, Новая Зеландия, Северная Ирландия и Уэльс, Шотландия. Шотландии для поддержания системы НРК потребовалось 25 лет, это стоило 5 миллионов фунтов в год.

Для процесса внедрения НРК Республике Гана (государство в Западной Африке) ВБ был предоставлен заем в 802 млн. долларов. На реализацию и внедрение национальных систем квалификационных характеристик в Республике Азербайджан ВБ предоставил заем в 40 млн. долларов. Для разработки ПС, например, в России на планируемую разработку порядка 800 стандартов на 2013-2014 гг. выделено 400 млн.руб.; в Канаде на развитие системы профстандартов в течение 11 лет потратили 118 млн. долларов, в Германии в 1998 году — 26 млн, в Нидерландах в 1999 году — 76 млн. долларов. В Казахстане из республиканского бюджета выделено 188,2 млн.тенге на разработку 176 ПС, еще 66 ПС были разработаны за счет гранта ВБ.

В нашей же стране разработка элементов НСК осуществляется при финансовой поддержке международных проектов. Для дальнейшего финансирования НСК КР необходимо оценка трудовых и других видов затрат компетентными органами.

Таким образом, для развития НСК в КР необходимо:

- поддержка со стороны государства инициативные группы по созданию системы квалификаций;
- наличие комплексного плана мероприятий по разработке и внедрению в КР НСК;
- усиление деятельности Национального совета по развитию профессиональных навыков и совершенствование его структуры управления;
- вовлечение всех стейкхолдеров в процесс создания элементов НСК КР;
- создание отраслевых советов по всем секторам экономики для разработки профессиональных стандартов;
- разработка отраслевых стандартов Учебно-методическими советами;
- создание нормативной базы;
- планирование финансовых затрат.

## **2. ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ**

В данном разделе приведена методология разработки НРК КР с поэтапными описаниями процесса. Укрупненная схема разработки НРК приведена на рис. 2.

Процесс разработки НРК начинается с организации процесса, в рамках которого выполняются следующие этапы: ситуационный анализ; проектная работа; обсуждение и оценка проекта НРК стейкхолдерами; утверждение проекта и распространение; сертификация.

Организации процесса осуществляется в ответственном за него учреждении (или учреждениях). Руководство учреждения принимает решение о начале процесса, определяет основные задачи. К

реализации задач по разработке НРК необходимо привлекать все заинтересованные стороны: представителей всех уровней образования, работодателей и др. стейкхолдеров.



Рис.2. Этапы разработки Национальной рамки квалификаций в КР

Необходимым документом является, разработанная на национальном уровне Концепция, включающая общую идеологию НРК, основные концептуальные положения, объясняющая ее структуру и содержание. Должна быть создана рабочая группа, которая занимается продвижением и реализацией поставленных задач в Концепции.

В разных странах планированием процесса, его координацией и управлением разработки НРК занимаются различные учреждения

на национальном уровне. Например, Конфедерация работодателей (Украина), Министерство образования и науки (Республика Казахстан), Федеральный институт развития образования Министерства образования и науки и Национальное агентство развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей (Россия) и др.

В большинстве странах Европейского союза функционируют национальные институты квалификаций, которые подчиняются министерству образования и министерству труда. Национальные институты квалификаций занимаются развитием национальной системы квалификаций, в т.ч. разработкой НРК. В Швейцарии организация процесса по разработке НРК выглядит таким образом: государственный секретариат по образованию и исследованиям (SBF) поручает Конференции ректоров швейцарских вузов (CRUS) совместно с Конференциями ректоров специализированных вузов (KFH) и педагогических вузов (COHEP) в сотрудничестве с органом по аккредитации и обеспечению качества (OAQ) и с привлечением всех заинтересованных кругов разработать Квалификационную структуру швейцарского высшего образования (КСШВО) [1]. Управление делами осуществляет Конференция ректоров швейцарских вузов. Рабочая группа КСШВО состоит из генеральных секретарей трех конференций, сотрудников CRUS, представителей SBF, органа по аккредитации и обеспечению качества (OAQ), швейцарской конференции кантональных директоров в области воспитания (EDK), швейцарской службы профессионального образования и технологии (BBT), представителей учащихся и персонала среднего звена, а также научных консультантов.

Таким образом, рабочая группа, непосредственно разрабатывающая структуру НРК, должна включать представителей всех групп стейкхолдеров: работников образования (начального, среднего и высшего профессионального), торгово-промышленные палаты, ассоциации и союзы работодателей и образования и др. Должно быть активное взаимодействие между рабочей группой и министерствами образования и труда. Следует отметить, что

деятельность такой рабочей группы должна быть постоянной, поскольку рамки квалификаций и их параметры (требования работодателей, содержание профессионального образования, результаты обучения, его трудоемкость и виды документов об образовании) меняются.

При анализе ситуации исследуемой проблемы в стране изучаются следующие вопросы: в каком состоянии в настоящее время находится процесс разработки НСК и НРК; отношение стейкхолдеров к разработке и применению НРК; каковы планы и перспектива в ее разработке. Результаты такого исследования приведены в разделе 1 данной работы.

Большой объем работы на данном этапе также отводится на углубленное исследование подходов различных стран к разработке квалификационных рамок: количество уровней НРК, дескрипторов и др.

В целях учета всех аспектов существующих квалификаций также важно проведение анализа и исследований нормативных документов в сфере образования и труда страны.

## **2.1 Анализ системы образования**

Анализ системы образования целесообразно проводить по действующим основным нормативно-правовым актам страны в данной сфере.

Для разработки НРК КР проанализированы следующие нормативно-правовые акты [27]:

- Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года;
- Стратегия развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы;
- Закон об образовании Кыргызской Республики;
- Постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении нормативных правовых актов, регулирующих

деятельность образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики»:

- Положение о структуре и условиях реализации профессиональных образовательных программ профессионального образования в Кыргызской Республике;
- Положение о структуре и условиях реализации профессиональных образовательных программ профессионального образования в Кыргызской Республике;
- Положение о государственных образовательных стандартах профессионального образования в Кыргызской Республике;
- Положение о документах среднего, высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования Кыргызской Республики;
- Перечень специальностей Высшей аттестационной комиссии Кыргызской Республики, по которым присваиваются ученые звания;
- Перечень направлений подготовки высшего профессионального образования Кыргызской Республики;
- Перечень специальностей и нормативных сроков обучения среднего профессионального образования Кыргызской Республики;
- Закон Кыргызской Республики «О начальном профессиональном образовании»;
- Перечень профессий начального профессионального образования в Кыргызской Республике.

### **2.1.1 Уровни образования в КР**

Согласно Закону об образовании в Кыргызской Республике [10] реализуются общеобразовательные и профессиональные образовательные программы.

К общеобразовательным относятся дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее и дополнительное образование.

В рамках профессионального образования приобретают

последовательное повышение профессионального уровня и осуществляется подготовка специалистов соответствующей квалификации: начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (рис.3).

**1. Начальное профессиональное образование (НПО)** реализуется в целях приобретения гражданами квалификации, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы или группы работ [10]. Для получения данного уровня образования возраст не ограничивается, однако требуется наличие образования не ниже уровня основного общего.

НПО реализуются по двум видам образовательной программы:

- НПО по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих – для лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего, имеющих основное общее или среднее общее образование. Возможно одновременно с освоением основных образовательных программ среднего общего образования, если программа НПО осваивается после 9-класса общеобразовательного обучения.
- НПО по программам переподготовки рабочих и служащих, программам повышения квалификации рабочих и служащих - для лиц, уже имеющих профессию (профессии) рабочего или должности служащего, с целью получения новой. Также для лиц, изъявивших желание последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии или должности служащего без повышения образовательного уровня. При успешном завершении программы выдается свидетельство о получении профессии (должности служащего) и присвоенном разряде (классе, категории).

Нормативный срок освоения основной образовательной программы НПО по профессиям рабочих и должностям служащих определяется программой профессиональной подготовки по

профессиям рабочих, разрабатываемой и утверждаемой организацией, осуществляющей профессиональное обучение.



Рис. 3. Структура образования КР

**2. Среднее профессиональное образование (СПО)** реализуется с целью подготовки работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена [10]. Для этого необходимо наличие основного общего и (или) среднего общего образования.

В КР осуществляются следующие ступени СПО:

- подготовка квалифицированных рабочих;
- подготовка специалистов среднего звена.

Нормативный срок освоения основной образовательной программы СПО, интегрированной с основными образовательными программами основного общего и (или) среднего общего образования, увеличивается на срок, необходимый для получения общего образования.

**3. Высшее профессиональное образование (ВПО)** реализуется с целью подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, углубления и расширения образования, научной, педагогической квалификации [10].

Нормативные сроки обучения в ВПО составляют:

- бакалавриат (очная форма обучения) – 4 года;
- специалист (очная форма обучения) – 5 лет.
- магистратура (очная форма обучения) – 2 года;
- по очно-заочной и заочной формам, а также в случае сочетания различных форм получения образования и обучения при реализации программ бакалавриата или программ подготовки специалиста могут увеличиваться на 1 год по сравнению со сроками обучения по очной форме, а программ магистратуры – на 5 месяцев по сравнению со сроками обучения по очной форме на основании решения ученого совета образовательных организаций высшего образования.

Следует отметить, что в Кыргызской Республике начиная с 2003 г. проводятся работы по присоединению системы высшего образования к Болонскому процессу. В основу организации образовательного процесса по Болонскому процессу взята кредитная технология обучения, которая должна обеспечить его непрерывность, аккумуляции учебных достижений и взаимопризнания образовательных программ.

В соответствии с постановлением Правительства Кыргызской Республики (№496) от 23.08.2011 г. «Об установлении двухуровневой структуры высшего профессионального образования в Кыргызской Республике» и в целях реализации Стратегии образования Кыргызской Республики на 2012-2020 годы с 2011-12 учебного года в стране введена многоуровневая система высшего образования по подготовке кадров. Данным постановлением утверждены «Перечень наименований направления подготовки бакалавров, магистров и специальностей в КР», а также макеты государственных образовательных стандартов (ГОС) бакалавров, магистров и специальностей.

С 2012-13-учебного года все вузы Кыргызской Республики приступили к подготовке бакалавров и магистров по новым образовательным стандартам. Недостатками разработанных стандартов являются то, что по каждому направлению подготовки специалистов и по их квалификационным уровням отсутствует системный подход разработки компетенций. Образовательные стандарты разрабатывались в два изолированных этапа, в связи с чем компетенции бакалавров и магистров в большинстве направлений подготовки дублируются. Кроме этого, многими учебно-методическими объединениями не проведен анализ требований рынка труда вследствие сжатых сроков разработки стандартов. Как известно, разработка образовательных стандартов и программ на основе НРК и ОРК исключает подобных недостатков.

Согласно новым Государственным образовательным стандартам Продолжительность обучения по программам подготовки специалиста также составляет 5 лет (10 семестров) на основе полного

общего среднего образования и 6 лет (12 семестров), если форма обучения заочная. Общая трудоемкость образовательной программы специалиста 300 кредитов ECTS. Выпускникам, успешно прошедшим государственную аттестацию присваивают квалификацию инженера (для технических специальностей) и выдают диплом специалиста, дающий им право на осуществление профессиональной деятельности, а также право на вступление в магистратуру, аспирантуру или в докторантуру по программам PhD (рис.4).

Подготовка бакалавров также осуществляется на основе полного общего среднего образования. Нормативный срок обучения обычно составляет 4 года и увеличивается на один год в случае обучения по дистантной форме. Выпускники, успешно прошедшие государственную аттестацию, получают диплом бакалавра, дающий право на осуществление профессиональной деятельности и право вступления на программу подготовки магистра. Общая трудоемкость основной образовательной программы бакалавра 240 кредитов ECTS.

Степень магистра приобретается на основе квалификации бакалавра или специалиста. Нормативный срок обучения в магистратуре составляет 2 года (2,5 – для дистантного обучения). Трудоемкость программы 120 кредитов ECTS. По требованиям государственных образовательных стандартов выпускники должны публично защитить магистерскую диссертацию. Лицам, успешно прошедшим государственную аттестацию выдают диплом магистра, дающий им право на осуществление профессиональной деятельности и право на вступление в аспирантуру или в докторантуру по программам PhD.

**Послевузовское профессиональное образование** (аспирантура (адъюнктура), докторантура) [10] реализуется с целью подготовки научных и научно-педагогических кадров с учеными степенями кандидата и доктора наук. Ученые звания старшего научного сотрудника, доцента, профессора присваиваются Высшей аттестационной комиссией КР. К освоению программ подготовки научно-педагогических кадров допускаются лица, имеющие высшее образование – подготовка специалиста или магистратура.



Рис. 4. Образовательные уровни и траектория обучения в вузах КР

На сегодня в Кыргызстане сохранился послевузовский образовательный уровень - обучение в аспирантуре. Получение степени кандидата наук предусматривает публичную защиту диссертации.

Сроки обучения:

- аспирантура (адъюнктура) – 3 года (за исключением обучения по отдельным специальностям научных работников технических и естественных отраслей наук, срок обучения по которым в очной форме может составлять четыре года).
- ординатура, ассистентура-стажировка - определяются соответствующими государственными образовательными стандартами.

Срок обучения в докторантуре PhD составляет не менее трех лет. Реализация программы этого уровня предусматривает заключение соглашения о сотрудничестве в области образования и науки с зарубежными вузами. Одним из требований к докторской программе PhD является назначение научных консультантов в

количестве не менее 2-х человек из числа докторов и кандидатов наук, докторов философии (PhD), один из которых, как правило, ведущий ученый из зарубежного вуза. Учет трудоемкости измеряется в кредитах ECTS, являющихся единицами измерения трудозатрат докторантов, необходимых для достижения конкретных результатов обучения [11].

Следует отметить, что в систему образования с 2013 года экспериментально вводятся докторские программы (PhD) по нескольким образовательным программам. В такие программы могут освоить лица, имеющие академическую степень «магистр» или высшее профессиональное образование с присвоением квалификации «специалист». Также программу PhD могут выбрать по желанию лица, имеющие степень кандидата наук. Лицам, освоившим образовательную программу докторантуры и защитившим докторскую диссертацию, присуждается ученая степень доктора философии (PhD) в соответствии с Правилами присуждения ученых степеней и ученых званий, утвержденных МОиН КР.

Доктор наук является высшей научной степенью, которая предусматривает проведение оригинальных научных исследований, получение научных результатов, имеющих значительную научную новизну и практическое значение, их публикацию в научных изданиях, а также публичную защиту диссертации.

В Стратегии образования Кыргызской Республики на 2012-2020 годы [12] приведена структура системы образования в 2020 г. (см.табл. 2).

Согласно этому документу в системе образования к 2020 году появятся следующие новшества [12]:

- введение предшкольной подготовки для детей, не посещающих дошкольные организации;
- интеграция инклюзивного образования на всех уровнях образования, при сохранении специализированных школ для детей с ограниченными возможностями здоровья;

Таблица 2 - Структура системы образования КР в 2020 году

Возраст	Класс	Образование взрослых	
		Обязательное образование	Дополнительное профессиональное образование (для лиц, имеющих профобразование)
26			
25			
24			
23			
22			
21			
20			
19			
18			
17	11		
16	10		
15	9		
14	8		
13	7		
12	6		
11	5		
10	4		
9	3		
8	2		
7	1		
6	0		
5			
4			
3			
2			
0,6-1			

Послевузовское профессиональное образование (соискательство, аспирантура, адъюнктура и докторантура)

Дополнительное профессиональное образование (для лиц, имеющих профобразование)

Высшее профессиональное образование (магистратура)

Высшее проф. Образование (специалитет – для определенных специальностей)

Неформальное образование взрослых – курсы, в том числе в целях самосовершенствования

Высшее профессиональное образование (бакалавриат)

Начальное профессиональное образование на базе 9-х и 11-х классов

Среднее общее образование (общее образование и профильные классы)

Среднее профессиональное образование на базе 9-х и 11-х классов

Вечерние классы или школы

Спецшколы для детей с ограниченными возможностями здоровья (с сохранностью интеллекта)

Спецшколы для детей с ограниченными возможностями здоровья (без сохранности интеллекта)

Основное общее образование

Начальное общее образование

Дошкольное образование

Предшкольная подготовка для детей, не посещающих дошкольные образовательные организации

- профильное обучение в 10-х и 11-х классах;
- внедрение программ многоуровневой подготовки профессионального образования.

В таблице 3 приведен сравнительный анализ действующих уровней образования с теми уровнями, которые реализовались до установления в КР двухуровневой структуры высшего профессионального образования и внедрения PhD программ.

Таблица 3 –Сравнительный анализ уровней образования в КР

<b>№№ уровней</b>	<b>Уровни образования КР до 2012-13 учебного года</b>	<b>№№ уровней</b>	<b>Действующие уровни образования КР</b>
<b>0</b>	Дошкольное образование	<b>0</b>	Дошкольное образование
<b>1</b>	Начальное общее образование	<b>1</b>	Начальное общее образование
<b>2</b>	Основное общее образование	<b>2</b>	Основное общее образование
<b>3</b>	Среднее общее образование	<b>3</b>	Среднее общее образование
<b>4</b>	Начальное профессиональное образование	<b>4</b>	Начальное профессиональное образование
<b>5</b>	Среднее профессиональное образование	<b>5</b>	Среднее профессиональное образование
<b>6</b>	-	<b>6</b>	Бакалавриат
<b>7</b>	Специалитет	<b>7</b>	Специалитет (для некоторых профилей подготовки)
	-	<b>8</b>	Магистратура
<b>8</b>	Аспирантура	<b>9</b>	Аспирантура (PhD экспериментально)
<b>9</b>	Докторантура	<b>10</b>	Докторантура

## 2.2 Анализ системы квалификаций

Системы квалификаций анализируются по нормативно-правовым актам в сфере труда и занятости:

- трудовой кодекс Кыргызской Республики;
- общереспубликанский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- общереспубликанский классификатор занятий.

Общереспубликанский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) является составной частью Единой системы классификации и кодирования технико-экономической информации (ЕСКК) Кыргызской Республики. Введен в действие постановлением Национального статистического комитета Кыргызской Республики с июля 1998 года. Классификатор предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, определения дополнительной потребности в кадрах и другими на всех уровнях управления в условиях автоматизированной обработки информации. Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

ОКПДТР состоит из двух разделов:

- профессии рабочих;
- должности служащих.

Общереспубликанский классификатор занятий (ОКЗ) представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости [13].

Согласно этому документу, критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности. Указанный критерий применяют для идентификации всех видов трудовой деятельности и формирования укрупненных групп, за исключением группы руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий [13].

Критерий профессиональной специализации характеризуется сферой приложения труда. На основании этого критерия определяют тип необходимых знаний, умений и навыков, требуемых для выполнения обязанностей и трудовых функций по определенным видам занятий. Его используют в качестве основы при определении видов деятельности, производственных процессов, обрабатываемых сырья и материалов, результатов труда и т.п.

На каждом последующем уровне сгруппированы виды занятий с учетом более глубокой специализации. Если занятие охватывает широкий круг профессиональных функций, то его классификацию осуществляют с использованием принципа приоритетности. Так, в случаях, когда функции работника связаны с различными стадиями процесса производства и распределения товаров и услуг, приоритет отдают производственным функциям, если при этом такие функции как продажа, транспортное обслуживание или управление производственным процессом и т.п. не доминируют. Если для выполнения профессиональных функций необходимы подготовка различного уровня и практический опыт, то занятия классифицируют в соответствии с теми функциями, реализация которых требует более высокого уровня квалификации [13].

Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляет квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. Структурно классификатор состоит из девяти укрупненных групп,

подразделяющихся на подгруппы, составные группы и базовые группы:

1. руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;
2. специалисты высшего уровня квалификации;
3. специалисты среднего уровня квалификации;
4. служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
5. работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности;
6. квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства;
7. квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;
8. операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики;
9. неквалифицированные рабочие.

В ОКЗ выделено четыре уровня квалификации:

- первый уровень квалификации соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию, установленных Законом об образовании КР;
- второй уровень квалификации - начальному профессиональному образованию;
- третий - среднему профессиональному образованию;
- четвертый - высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование и специальная подготовка имеют определяющую роль.

Но, следует отметить, что рынок труда меняется, появляются новые профессии, в системе образования тоже внедряются многоуровневая подготовка специалистов, однако эти изменения в нормативно-правовых документах КР в области квалификаций не учтены.

В таблице 4 приведен сравнительный анализ уровней квалификаций, приведенных в ОКЗ и действующих уровней образования в КР.

Таблица 4 – Образовательно-квалификационные уровни в КР

<b>№</b>	<b>Образовательные уровни</b>	<b>№</b>	<b>Квалификационные уровни</b>
<b>0</b>	Дошкольное образование		Неквалифицированные рабочие
<b>1</b>	Начальное общее образование		Неквалифицированные рабочие
<b>2</b>	Основное общее образование	<b>1</b>	Первый уровень квалификации
<b>3</b>	Среднее общее образование		Первый уровень квалификации
<b>4</b>	Начальное профессиональное образование	<b>2</b>	Квалифицированные рабочие
<b>5</b>	Среднее профессиональное образование	<b>3</b>	Квалифицированные рабочие со средним ПО Специалисты среднего уровня квалификации
<b>6</b>	Бакалавриат	<b>4</b>	Бакалавр - специалисты высшего уровня квалификации
<b>7</b>	Специальность (для некоторых направлений подготовки)		Специалисты высшего уровня квалификации
<b>8</b>	Магистратура		Магистр (научная квалификация)
<b>9</b>	Аспирантура (PhD экспериментально)		Кандидат наук (научная квалификация)
<b>10</b>	Докторантура		Доктор наук (научная квалификация)

Сравнительный анализ системы квалификаций и уровней образования в КР показывает, что квалификации признаются при наличии не ниже основного общего образования. 4-квалификация объединяет 5 уровней высшего и послевузовского образования, хотя результаты обучения и присвоенные квалификации после обучения этих уровней значительно отличаются.

### **2.3 Анализ уровней Национальных рамок квалификаций и их дескрипторов**

На данном этапе разработки НРК изучаются образовательно-квалификационные уровни разных стран, принципы их разработки, количество дескрипторов и содержание результатов образования.

**1. Уровни НРК.** Анализ литературы по квалификационным рамкам показал, что в настоящее время более 140 стран имеют свои НРК, разработанные на основе различных подходов и принципов. Из них более 15 стран применяют НРК, признанные законодательно (Португалия, Франция, Эстония, Литва и др.). Ирландия – первая страна, которая приняла Закон (в 1999 г.) и опубликовала НРК (в октябре 2003 г.). В следующих странах давно начата работа в данном направлении, но еще не полностью введены НРК: Словения, Финляндия, Кипр, Казахстан, Азербайджан.

Основой для классификации образовательной деятельности, определенной в программах и итоговых квалификациях в соответствии с согласованными на международном уровне категориями является Международная стандартная классификация образования (МСКО) [14].

Классификация МСКО состоит из девяти отдельных уровней (таблица 5).

НРК стран, входящих в Болонский процесс, основаны на следующих мета-рамках:

1. EQF - европейская рамка квалификаций (ЕРК) (приложение 1). За основу ЕРК взят принцип обучения в течении всей жизни (lifelong learning - LLL). ЕРК содержит 8 уровней, каждый из

которых определен тремя дескрипторами (знания, умения, компетенции) описывающих результаты обучения;

2. QF-ЕНЕА - квалификационные рамки европейского пространства высшего образования (приложение 2), которые содержат 4 цикла квалификаций:

- короткий цикл (близко к СПО);
- первый цикл (бакалавриат);
- второй цикл (магистратура);
- третий цикл (PhD).

НРК различных стран содержат от двенадцати до четырех уровней. НРК, состоящие из четырех и шести уровней, включают только уровни профессионального образования:

- 12 уровневые (Шотландия)
- 10-уровневые (Ирландия, ОАЭ, Бахрейн, Австралия Новая Зеландия, Сейшельские Острова, Оман, Южная Африка, Украина);
- 9-уровневые (Россия, Индия)
- 8-уровневые (Португалия, Германия, Польша, Армения, Казахстан, Литва, Республика Косово, Румыния, Австрия, Эстония, Казахстан)
- 7-уровневые (Гонконг, Шри-Ланка, Тринидад и Тобаго)
- 6-уровневые (Бангладеш, Саудовская Аравия)
- 5-уровневые (Франция, Бельгия, Гайяна, Испания)
- 4-уровневые (Пакистан, Бирма)

В таблице 5 дано соотнесение уровней образования Кыргызской Республики с классификацией МСКО и уровнями квалификационных рамок QF-ЕНЕА.

Содержание таблицы показывает, что уровни высшего образования КР шире, исходя из еще реализующихся в стране образовательных программ специалистов и количества образовательно - научных квалификаций докторской степени, что необходимо учесть в разработке НРК КР.

Таблица 5 – Соотнесение образовательно-квалификационных уровней

№	Уровни образования КР	№	МСКО 2011	№	QF-ЕНЕА
1	2	3	4	3	3
0	Дошкольное образование	0	Программы развития детей младшего возраста	-	-
1	Начальное общее образование	1	Начальное образование	-	-
2	Основное общее образование	2	Первый этап среднего образования	-	-
3	Среднее общее образование	3	Второй этап среднего образования	-	-
4	Начальное профессиональное образование	4	Послесреднее нетретичное образование	-	-
5	Среднее профессиональное образование	5	Короткий цикл третичного образования	Короткий цикл	Близко к СПО
6	Бакалавриат	6	Бакалавриат или его эквивалент	1	Бакалавриат
7	Специальность для некоторых направлений подготовки	7	Магистратура или её эквивалент	-	-
8	Магистратура исследовательская			2	Магистратура
9	Аспирантура (PhD экспериментально)	8	Докторантура или её эквивалент	3	PhD
10	Докторантура	9	Не классифицируется	-	-

**Дескрипторы НРК.** Дескриптор (descriptor) представляет собой общее, не зависящее от конкретного характера образовательного процесса утверждение о характеристиках,

которыми, как ожидается, должен обладать студент по завершении цикла обучения [3]. Результаты анализа литературы [1,2,15,16,17,18,19] и примеры дескрипторов даны в таблице 6.

Таблица 6 – Виды дескрипторов

<b>Страны</b>	<b>Дескрипторы</b>
Польша	Знания. Навыки. Социальные компетенции
Португалия	Знания. Навыки. Профессиональные компетенции
Ирландия	Знания – широта. Знания – тип. Ноу-хау и умения – диапазон. Ноу-хау и умения –отбор. Компетенция – контекст. Компетенция –роль. Компетенция – обучение тому, как учиться.
Казахстан	Знания. Умения и навыки. Личностные и профессиональные компетенции
Россия	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция). Сложность деятельности (характер умений). Наукоемкость деятельности (характер знаний)
Бельгия	Профессионально-ориентированная компетентность (Знания. Умения). Личные компетенции (Социальные компетенции. Автономность)
Финляндия	Метод работы и применение (навыки). Ответственность, управление и предпринимательство. Ключевые навыки образования в течение всей жизни.
Германия	Профессиональные компетенции (Знания. Навыки) Личные компетенции (Социальные компетенции. Автономность)
Швейцария	Знание и понимание; применение знания и понимания: суждение; коммуникативные способности; способности к самообучению и инновационные способности

Дескрипторами ЕРК являются 3 дескриптора: знания, навыки, компетенции (приложение 1). В QF-ЕНЕА применяют дублинские дескрипторы (приложение 2). Их пять: знание и понимание; применение знаний и пониманий; выражение суждений; коммуникативные способности; навыки обучения.

Описания дескрипторов позволяют сравнивать как каждый уровень квалификации отличаются друг от друга. Некоторые НРК дескрипторы содержат входные параметры. Их анализ показал, что количество и виды дескрипторов в НРК стран, также, как и их уровни квалификации различны. НРК большинства стран основаны на дескрипторах, которые описываются результатами обучения.

## **2.4 Проектная работа: разработка структуры и содержания Национальной рамки квалификаций**

Данный этап работы над НРК состоит из нескольких подэтапов:

- определение признаков для выделения уровней;
- определение количества уровней;
- определение количества и вида дескрипторов;
- формулировка содержания дескрипторов (результаты обучения).

**Определение признаков для выделения уровней.** Как определить количество уровней НРК? На количество уровней квалификации влияют основные признаки, содержание которых необходимо выстроить по возрастанию во времени, сложности, значимости.

Признаками выделения уровней НРК КР нами выбраны (рис. 5):

*А) структура образования и виды квалификаций в КР*, которые определяются по нормативным документам в сфере образования и труда;

*Б) трудоемкость каждого уровня* (в кредитах ECTS, неделях, месяцах, годах). Кредиты ECTS обеспечивают гибкость НРК и являются механизмом повышения эффективности рамки.

Разработка квалификационной рамки основана на опыте стран ЕС, согласно которому система переноса кредитных единиц является более эффективной при преемственности программ обучения [15]. В этом случае стандартные значения кредитных единиц четко соотносятся с набором результатов обучения, которые

обеспечиваются освоением модульных программ, основанных на компетенциях. Соответственно, структура квалификаций и сертификатов также является модульной. Следует особо подчеркнуть важность системы переноса кредитных единиц для групп населения, вовлеченных в неформальное обучение, обучающихся в режиме неполного времени или на рабочем месте. Общими принципами, лежащими в основе системы переноса кредитных единиц, являются [15]: соответствие национальной квалификационной рамке, простота, прозрачность, минимум бюрократических процедур, комплексный характер. В Государственных образовательных стандартах КР среднего и высшего (бакалавриат, магистратура) профессионального образования указаны объем кредитов ECTS и для PhD – во временных требованиях по их подготовке;

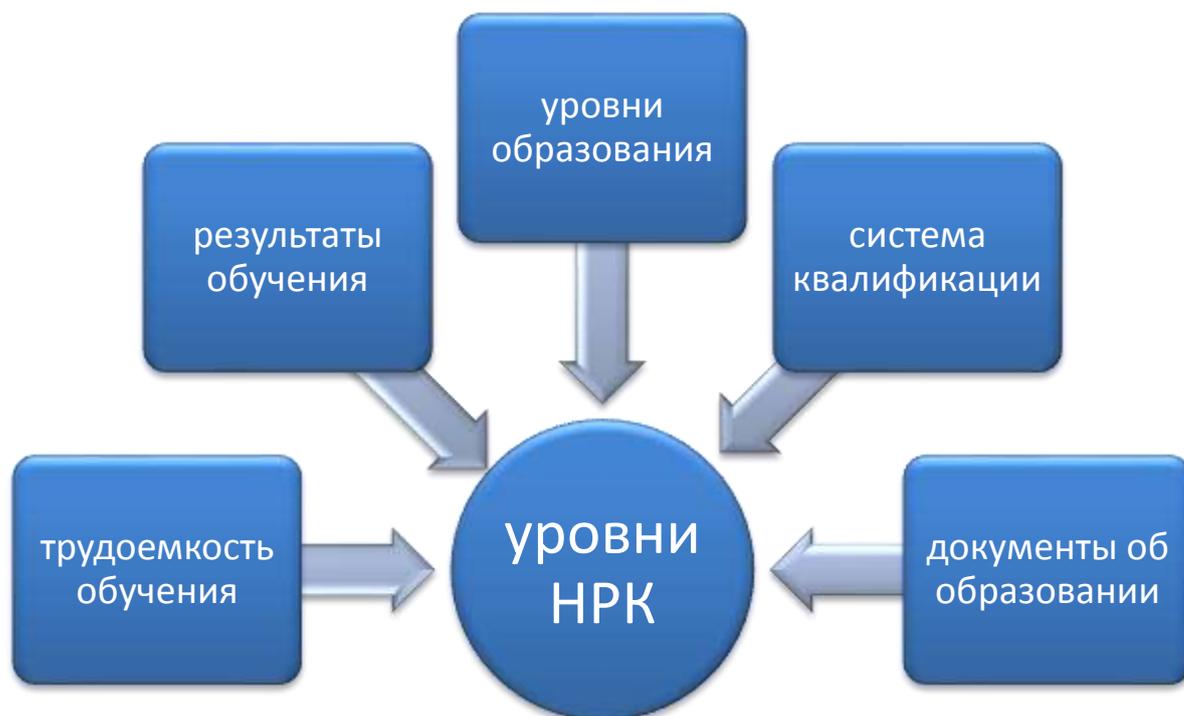


Рис. 5. Признаки, влияющие на количество уровней НРК

*В) результаты обучения* являются главным и единственным признаком для выделения уровней НРК некоторых стран. Такие рамки содержат только подробно описанные требования к результатам обучения. Согласно ЕРК «Знания» означают результат усвоения информации в ходе обучения. Это знание фактов,

принципов, теорий и методов в изучаемой области. Знания бывают теоретическими и фактическими.

"Навыки" означает способность применять знания для решения практических задач. Навыки бывают когнитивными (связанными с использованием логического, интуитивного и творческого мышления) и практическими (связанными с использованием методов, материалов и инструментов).

«Компетенции» означают способность использовать знания, навыки и личные способности в работе, а также в профессиональном и личностном развитии. Компетенция описывается в терминах ответственности и автономии [12].

*Г) документы об образовании.* Согласно Положению о документах среднего, высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования Кыргызской Республики [20] документ об образовании государственного образца является государственным свидетельством, подтверждающим успешное завершение обучения и освоение его владельцем одной из основных профессиональных образовательных программ, является основанием для занятия им в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке определенной должности в государственных учреждениях, организациях, предприятиях, получения должностного оклада (и надбавок к нему), а также для продолжения обучения по программам последующих уровней образования.

В данном Постановлении установлены нижеследующие документы, которыми удостоверяется завершение образования соответствующих уровней:

- диплом о среднем профессиональном образовании по специальности;
- диплом о базовом высшем образовании по направлению (бакалавр);
- диплом о полном высшем образовании по направлению (магистр);
- диплом о полном высшем профессиональном образовании по специальности или направлению (специалист);

- документ о дополнительном профессиональном образовании (удостоверение, свидетельство, сертификат, диплом);
- академическая справка;
- сертификат (удостоверение) о первичной послевузовской подготовке специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием;
- удостоверение о послевузовском профессиональном образовании;
- диплом кандидата наук;
- диплом доктора наук.

Документы государственного образца в Законе об образовании даны в следующей классификации:

1. Документы общеобразовательного образования:

- свидетельство - начальное общее и основное общее школьное образование;
- аттестат - о среднем общем школьном образовании.

2. Документы НПО:

- диплом о НПО - выдается лицам, освоившим образовательную программу НПО;
- сертификат - выдается лицам, освоившим программы краткосрочной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- удостоверение - выдается лицам, освоившим образовательные программы по профессиям, связанным с работой на объектах, поднадзорных специальным организациям и ведомствам, для допуска к работе на объектах или транспортных средствах.

3. Документы СПО и ВПО:

- диплом СПО;
- диплом ВПО.

4. Документы послевузовского образования

- удостоверение об окончании аспирантуры,
- диплом кандидата или доктора наук,
- аттестат доцента, старшего научного сотрудника или

профессора.

5. Документы о дополнительном профессиональном образовании:

- сертификат,
- удостоверение о повышении квалификации
- диплом о профессиональной переподготовке.

В НРК учитываются документы государственного образца. Однако, на первом и четвертом уровнях НРК КР при приеме на работу могут учитывать и иные документы об образовании негосударственного образца (например, сертификаты) На каждом уровне НРК могут быть один или несколько видов документов государственного образца.

**Определение количества уровней.** Учитывая то, что в систему образования КР внедрены принципы Болонского процесса и, применяя результаты анализа нормативных документов об образовании и квалификаций в стране, а также результаты проведенного опроса методом интервьюирования специалистов в области образования и труда определены уровни квалификации. При этом нами также учтены тенденции развития в образовании, например, внедрение программ PhD.

Таким образом, в проект НРК КР включено 10 уровней, состоящие из следующих элементов (таблица 7):

*А) Описание вида образования и квалификации, получаемых на данном уровне* в НРК дано в соответствии с нормативными документами в соответствующих сферах. В то же время, в НРК КР учтены и другие виды квалификации, результаты обучения, которые формируются в процессе дополнительного образования и через практический опыт.

В последнее время, наряду с формальным обучением при осуществлении обучения взрослых, все чаще упоминаются, особенно в контексте повышения квалификации или осуществления таких форм последипломного образования как переподготовка и стажировка, такие виды обучения как «неформальное обучение» и

«информальное обучение». Коммюнике комиссии европейских обществ «Обучение взрослых: учиться никогда не поздно» от 23 октября 2006 года определяет, что основной задачей стран содружества является формирование таких общественных систем, которые делают возможным признание и валидацию неформального и информального обучения [21].

Таким образом, **формальное образование** получают в образовательных учреждениях в организованном структурированной среде и ведет к сертификации и выдаче документа государственного образца о присвоении квалификационного уровня [22].

**Неформальным обучением** следует считать любое дополнительное образование взрослых вне формальной системы. Согласно Закону об образовании КР (глава 15, статья 87) [10] дополнительное образование взрослых (в том числе переподготовка и повышение квалификации кадров) осуществляется через систему разных видов и типов образовательных организаций. Основной задачей дополнительного образования взрослых является более полное удовлетворение запросов личности в самосовершенствовании, самореализации и потребности смены квалификации.

К дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы различной направленности, реализуемые:

- в образовательных организациях общего и профессионального образования за пределами основных образовательных программ;
- в образовательных организациях дополнительного образования (на курсах повышения квалификации, в музыкальных и художественных школах, школах искусств и в иных образовательных организациях, имеющих соответствующие лицензии);
- посредством индивидуальной педагогической деятельности.

Также согласно статье 88 Закона об образовании КР дополнительное профессиональное образование направлено на целенаправленное непрерывное повышение профессиональных знаний граждан в течение всей жизни, в том числе с целью

своевременного соответствия требованиям рынка труда; на совершенствование деловой квалификации граждан, подготовку к выполнению новых видов профессиональной деятельности на базе среднего профессионального и высшего образования.

Дополнительное профессиональное образование предоставляется лицам, имеющим среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лицам, получающим среднее профессиональное и (или) высшее образование, в случаях, предусмотренных соответствующими государственными требованиями.

Формы и сроки освоения программ повышения квалификации (не менее 72 часов), программ профессиональной переподготовки (не менее 250 часов) определяются образовательной организацией дополнительного профессионального образования самостоятельно с учетом потребностей заказчика. Результаты неформального образования также учитываются при приеме на работу определенного уровня.

**Информальное образование** – это обучение, которое происходит в повседневной жизни, на рабочем месте, в кругу семьи или в свободное время. Что касается целей обучения, продолжительности обучения, то оно не структурировано и не ведет к официальной сертификации. Сам термин «информальный» говорит нам о том, что такое обучение происходит без процедурных формальностей. Информальное обучение во многом совпадает со структурой жизнедеятельности взрослого человека. Определенные элементы учения и научения присутствуют практически во всех формах его социальной активности. В этом смысле, уже не столь важно, каким путем человек приобрел знания и умения, необходимые для эффективной деятельности, важно, чтобы они у него были.

Таким образом, в НРК КР на каждом уровне учтены квалификации, которые формируются в информальном обучении – при практическом опыте. Практический опыт накапливается, как известно, в течение длительного времени работы, дополнительного обучения самостоятельно. Фактически работодатели больше внимания уделяют тем квалификациям, где присутствует

практический опыт. Но, конечно, при наличии определённого уровня формального образования.

Необходимо отметить, что в НРК КР включен дополнительный уровень к седьмому уровню (7 а и 7б) в связи с реализацией в КР пятилетних программ по подготовке специалистов. Параллельно с аспирантурой, по результатам которой присваивают научную квалификацию, в нескольких вузах экспериментально внедрены программы PhD. Также в КР актуально присвоение научной квалификации доктора по 54 видам специальностей в 7 областях науки [23]. Данная квалификация включена в НРК КР как девятый уровень.

Таблица 7 – Уровни НРК КР и их содержание

<b>Уро в ни</b>	<b>Описание уровней образования и квалификации</b>
1	2
1	Наличие квалификации, умений, навыков, полученных на краткосрочных курсах или при обучении на рабочем месте и/или практический опыт (при наличии не ниже начального общего образования)
2	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных при профессиональной подготовке на краткосрочных курсах и/или практический опыт (при наличии не ниже основного общего образования)
3	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных при профессиональной подготовке на краткосрочных курсах. Практический опыт. (при наличии не ниже среднего общего образования)
4	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам начального профессионального образования (НПО). Практический опыт.

Продолжение таблицы 7

1	2
5	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам среднего профессионального образования (СПО). Практический опыт.
6	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профобразования (ВПО) с присвоением академической степени бакалавра. Практический опыт.
7а	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профессионального образования (ВПО) с присвоением квалификации специалиста. Практический опыт.
7б	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профессионального образования (ВПО) с присвоением академической степени магистра. Практический опыт.
8	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам PhD и аспирантуры. Практический опыт.
9	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных в докторантуре. Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом и международном уровнях.

*Б) Требования к наличию образования (пререквизиты).* Для получения определенного уровня квалификации на работе и для того, чтобы перейти с одного уровня на другой уровень НРК необходимо работодателям и работнику знать информацию о том, какое образование в обязательном порядке должно быть в наличии до требования к наличию существующего образования (таблица 8);

В) *Трудоемкость каждого уровня в кредитах или продолжительности обучения.* НРК должна обеспечить обучающимся беспрепятственный доступ обучению и предоставить им возможность использовать результаты предыдущего обучения в дальнейшей работе и учебе. Иногда обучающемся может быть трудно сразу получить квалификацию в полном объеме [19]. Он может, в силу разных причин, прерывать процесс обучения и через некоторое время продолжить с учетом полученных ранее кредитов. Поэтому введение трудоемкости в кредитах удобно для пользователей. В НРК КР для первых четырех и девятого уровней указана продолжительность обучения, где Государством не установлены объемы кредитов. Для уровней среднего и высшего образования введены кредиты ECTS, соответствующие Государственным образовательным стандартам;

Таблица 8 – Элементы НРК КР

<b>Уров- ни</b>	<b>Пререквизиты (требования к уровню образования)</b>	<b>Трудоемкость (продолжитель -ность обучения или кредиты)</b>	<b>Документ об образовании</b>
1	2	3	4
1	Не ниже начального общего образования	Курсы до 1-го месяца	Сертификат или иной документ негосударственного образца
2	Не ниже основного общего образования	Курсы до 12 месяцев	Свидетельство об основном общем образовании, сертификат
3	Не ниже среднего общего образования	Курсы до 12 месяцев	Аттестат о среднем общем образовании, сертификат

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4
4	Не ниже основного общего или среднего общего образования	От 12 до 36 месяцев	Диплом начального профессионального образования
5	Основное или общее среднее образование.	не менее 120 кредитов	Диплом о среднем про- фессиональном образо- вании, аттестат о сред- нем общем образовании
6	Общее среднее или СПО	240 кредитов	Диплом бакалавра
7а	Общее среднее или СПО	300 кредитов	Диплом специалиста
7б	ВПО (бакалавриат), ВПО (специалитет)	120 кредитов	Диплом магистра
8	ВПО (специалитет) или ВПО (магистратура)	180 кредитов	Диплом PhD, диплом кандидата наук
9	PhD или аспирантура	3 года	Диплом доктора наук

Г) Наименование документа об образовании выбраны из перечня документов об образовании (см.стр.38), который установлен Правительством КР и присужден после приобретения соответствующих результатов обучения.

### **Определение необходимого количества и вида дескрипторов.**

Для выполнения данного этапа разработки НКР нами изучены и проанализированы структура и содержание компетенций в НКР разных стран. Желательно бы в НКР описать более подробные характеристики квалификации через достаточные количества дескрипторов и результатов обучения. Однако, совместное обсуждение вопросов о применении дескрипторов в НКР КР с представителями Агентства профессионального технического образования при МТМиМ КР и среднего профобразования (колледжей) показало, что весьма тяжело выбрать общие дескрипторы для всех уровней НКР и прийти к единому мнению по их содержанию. С учетом этого нами рекомендовано выбрать следующие 3 общих для всех уровней дескриптора:

1. *Знания и понимание* – под этим термином подразумеваем термин «*Knowledge*», применённый в ЕРК и во всех НКР стран, как важная, первичная характеристика квалификации. Через союз «*и*» нами добавляется «*понимание*», что является более значимым, когда мы хотим оценить глубину знаний личности.

2. *Умения и навыки* (англ. «*Ability*», «*Skills*») – «*умения*» означает быть способным сделать что-либо. *Навыки* – это деятельность, сформированная путем повторения и доведения до автоматизма. При этом на первых уровнях НКР можно понимать больше двигательный навык, когда осуществляются автоматизированные воздействия на объект с помощью движений в целях его преобразования, неоднократно осуществлявшиеся ранее. На верхних уровнях НКР должен быть охарактеризован интеллектуальный навык, когда выполняются автоматизированные приемы, способы решения, встречавшихся ранее умственных задач.

3. *Личностные компетенции* - в проекте НКР КР в качестве обязательного компонента к данному дескриптору относятся *самостоятельность и ответственность*. Необходимо отметить, что апробация этих дескрипторов при разработке секторальных квалификационных рамок (ОРК) в сфере информационных технологий показала, что необходимо описать такие дополнительные

качества личности, «...которые в большей мере отражают его личностные способности и черты, которые в рамках формального образования формируются не непосредственно, как первые две компетенции, а частично и, в большей мере, косвенным образом» [6].

Ниже перечислены дополнительные к личностным компетенциям, дескрипторы, которые предложены рабочей группой по разработке ОРК в сфере информационной технологии:

- степень самостоятельности и ответственности;
- качества лидера и организатора;
- способность к саморазвитию и самообразованию;
- степень коммуникабельности и эффективности коллективной работы;
- степень самовыражения и суждения в устной и письменной речи;
- способность находить и реализовывать правильные решения в критических и непредсказуемых ситуациях;
- наличие и степень внутренней культуры, морально-нравственных общечеловеческих ценностей и принципов и др.

По мнению команды разработчиков, не все из этих качеств одинаково весомы на разных уровнях квалификации, тогда как две первые вышеуказанные компетенции являются одинаково важными на всех уровнях квалификации НРК.

Таким образом, в проект НРК КР включены 3 универсальных для всех уровней дескриптора, которые в совокупности дают общую характеристику результатов обучения (рис. 6):



Рис. 6. Дескрипторы НРК КР

**Формулировка содержания дескрипторов.** В работе «Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций» [19] дано пояснение термина «результаты обучения». По мнению авторов, результаты обучения обозначают достижения обучающегося, а не намерения преподавателя (выраженные в форме целей и задач программы обучения). Часто результаты пытаются целями и задачами программ обучения, а некоторые даже не видят разницы между результатами и задачами обучения и потребляют эти термины в качестве синонимов.

Основное различие между задачами обучения и результатами обучения выявляется при оценке достижений обучающегося. Оценка достижения задач обучения может принимать различные формы, в том числе форм оценки освоения содержания программы обучения, в которую будет входить оценка всех задач или их части, в зависимости от инструмента оценивания. С другой стороны, оценка результатов обучения будет включать в себя все результаты и будет основываться на критериях оценки по каждому результату обучения [19]. Так, в Ирландии четко установлены стандарты по качеству присуждения документа об образовании. Их НРК содержит новый подход к пониманию присуждения с точки зрения результатов обучения и делает акцент, скорее на том, что знает, умеет и понимает человек с дипломом, чем содержание или время, отведенное на программу.

Самая сложная и важная задача - сформулировать результаты обучения по выбранным дескрипторам и при этом обеспечить постепенный переход результатов обучения от уровня к уровню, и исключить их дублирование на уровнях. Для объективности и исключения ошибок на данном этапе работы необходимо привлечь специалистов всех уровней образования, проанализировать стандарты обучения. Результаты такой работы вводятся в структуру НРК (приложение 3).

В таблицах 9, 10 и 11 даны дескрипторы НРК КР и их описания, рекомендованные представителями разных структур образования.

Таблица 9 – Описание дескриптора «Знания и понимание»

Уровни	Знания и понимание
1	Базовые общие знания и понимание предмета труда и трудового процесса
2	Базовые знания и понимание предмета труда, средств и способов достижения результата при выполнении простых типовых задач
3	Базовые знания и понимание общих концепций, принципов и процессов в области трудовой деятельности
4	Знание основных концепций и технологий в области профессиональной деятельности. Общие понятия о планировании и организации труда
5	Владение глубокими профессиональными знаниями, включающими понимание границ возможного и путей дальнейшего саморазвития
6	Знание и понимание теоретических основ и фундаментальных принципов в области профессиональной деятельности, достаточные для выполнения трудовых функций и для достижения следующих уровней квалификации
7А	Глубокие знания в области профессиональной деятельности, критическое понимание теорий и принципов
7Б	Знание и понимание теоретических основ, принципов и методов решения практических и научных задач в области профессиональной подготовки. Способность к нестандартному решению сложных задач и проблем, выдвижению новых идей в ходе практической деятельности или исследования
8	Новейшие системные знания в области обучения/исследований; понимание фундаментальных принципов и методов научной и творческой деятельности; Владение междисциплинарным подходом.
9	Системные знания межотраслевого и междисциплинарного характера, необходимые для руководства научно-исследовательской и инновационной деятельности, создания и синтеза новых фундаментальных знаний.

Таблица 10 - Описание дескриптора «Умения и навыки»

Уровни	Умения и навыки
1	Базовые умения, требующиеся для выполнения простых заданий
2	Базовые практические умения и навыки при выполнении практических однотипных задач с использованием простых средств
3	Базовые практические умения и навыки, необходимые для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации
4	Общие и специальные умения и навыки, необходимые для решения стандартных профессиональных проблем, и осознание границ этих умений
5	Наличие умений и навыков анализа своей профессиональной деятельности, системного подхода, творческого решения абстрактных задач; устойчивость познавательных интересов.
6	Умения и навыки инновационной деятельности, решения сложных задач в условиях неопределенности. Профессиональный подход к своей работе или роду занятий
7А	Умения практического применения теоретических знаний, самостоятельного анализа имеющихся задач, выбора методов их решения, анализа полученных результатов
7Б	Умение решать сложные исследовательские и инновационные задачи в широком междисциплинарном контексте, а также генерировать новые знания
8	Умение оценить актуальность проблемы, составить и реализовать план исследования в соответствии с принятыми критериями. Владение современными навыками и технологиями в решении критически важных проблем науки и инноваций. Способность генерировать новые и переосмысливать существующие знания.
9	Умение решать проблемы методологического, проектного и исследовательского характера, связанных, в частности, с повышением эффективности производственных или исследовательских процессов. Навыки руководства научными коллективами, подготовки научных кадров.

Таблица 11 – Описание дескриптора «Личностные компетенции»

Уровни	<b>Самостоятельность, ответственность</b>
1	Способность работать и учиться под прямым руководством в стабильной среде
2	Способность работать и учиться под наблюдением с некоторым уровнем автономии
3	Способность нести ответственность за выполнение заданий в трудовой деятельности. При решении задач адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам.
4	Способность взять на себя ответственность за выполнение профессиональных задач; адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам
5	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей и задач собственной работы. Управление в условиях непредсказуемых изменений, навыки оценки ситуации и самооценки.
6	Умение взять ответственность за постановку целей и принятие решений на уровне подразделения или организации. Способность к самообучению и обучению подчиненных.
7А	Способность управления проектом или сложными производственными процессами. Ответственность за принятие решений на уровне подразделения или организации.
7Б	Ответственность на уровне отдела/организации за определение общей стратегии. Управление процессами в условиях неопределенности. Ответственность за профессиональный рост коллектива.
8	Ответственность в масштабе предприятия или отрасли. Высокий уровень автономии, профессиональная порядочность, высокий уровень мотивации к генерации новых идей. Руководство профессиональным развитием людей и групп
9	Полная автономность в научной деятельности. Способность к стратегическому руководству большими научными или производственными коллективами. Ответственность за результат деятельности на уровне предприятия или отрасли на международном уровне

В отраслевых рамках квалификации результаты обучения, безусловно, должны ориентироваться с НРК, но еще должна быть связь с трудовыми функциями. Так, для работников IT сферы по направлению «Программная инженерия» для управления проектами результаты обучения описаны следующим образом [6]:

**Знания и понимание:** основ управления проектами; стандартов управления проектами; метрику затрат информационных систем; методологию системного анализа.

**Умения и навыки:** системно и структурировано рассматривать информацию; принимать обдуманные решения.

**Личностные компетенции:** способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу; способность мыслить критически.

Такие результаты обучения, составленные на основе профессиональных стандартов, должны быть отражены и в образовательных программах и должны стать основными компетенциями выпускников образовательных учреждений.

## **2.5 Подходы к оформлению дизайна Национальных рамок квалификаций**

Внешний вид, составные части и элементы НРК должны быть привлекательными, удобными и комфортными для восприятия. Художественное оформление - последний этап подготовки НРК. Для наглядности и легкости восприятия НРК при ее оформлении применяют различные композиционно-структурные решения.

На этом этапе решаются вопросы, связанные с количеством и видом применяемых цветов и других элементов художественного оформления. Чтобы привлечь внимание пользователя, можно применить экстравагантные типографические приемы, броские иллюстрации, цветовые акценты, применение новых, оригинальных шрифтовых гарнитур и начертаний. Главная задача оформления - постараться создать максимально удобную для пользователя композицию. Необходимо графическими элементами выделить главное в структуре НРК.

НРК некоторых стран имеют также различные формы представления: в виде пирамиды, круга, полукруга. Интересный и удобный для чтения дизайн имеет НРК Ирландии (рис.7).

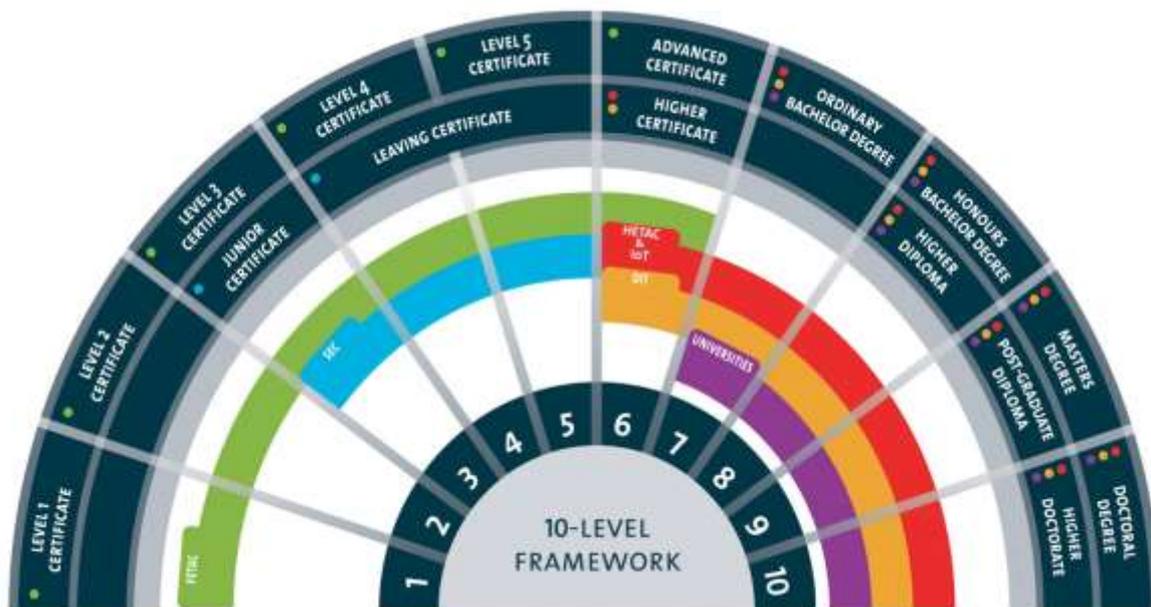


Рис.7. Национальная рамка квалификаций Ирландии

Возможно применение контрастных цветов, как, например, в НРК Турции и Вьетнама (рис.8, 9). В НРК Новой Зеландии и Косово применены тождественные цвета (рис.10 и 11).

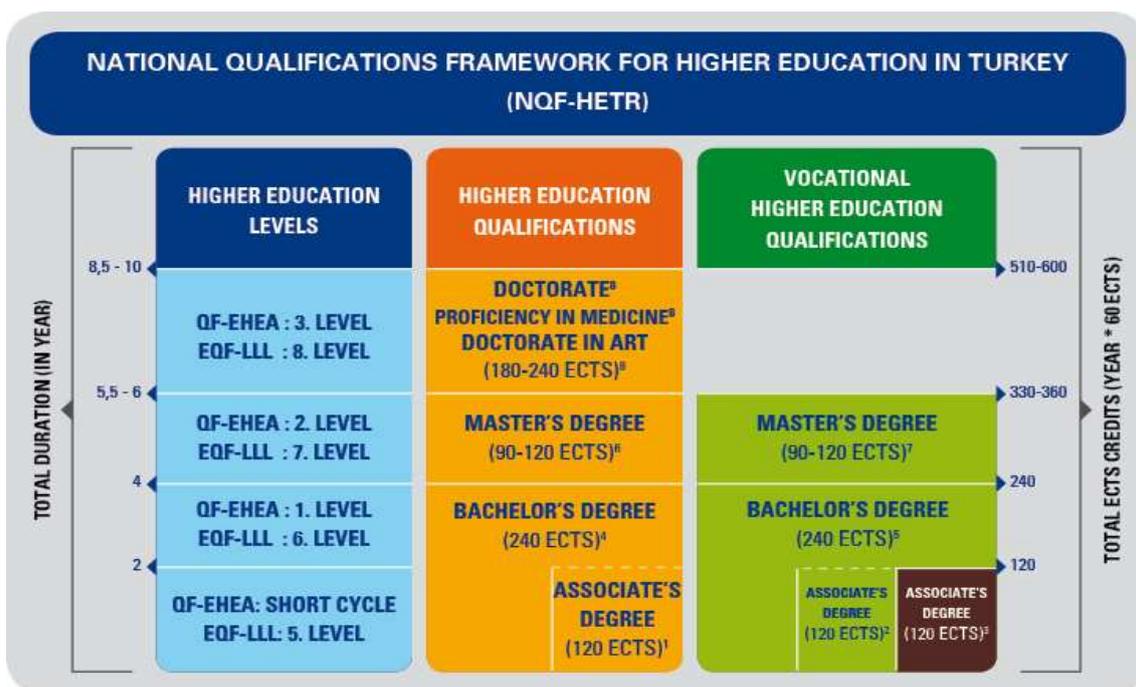
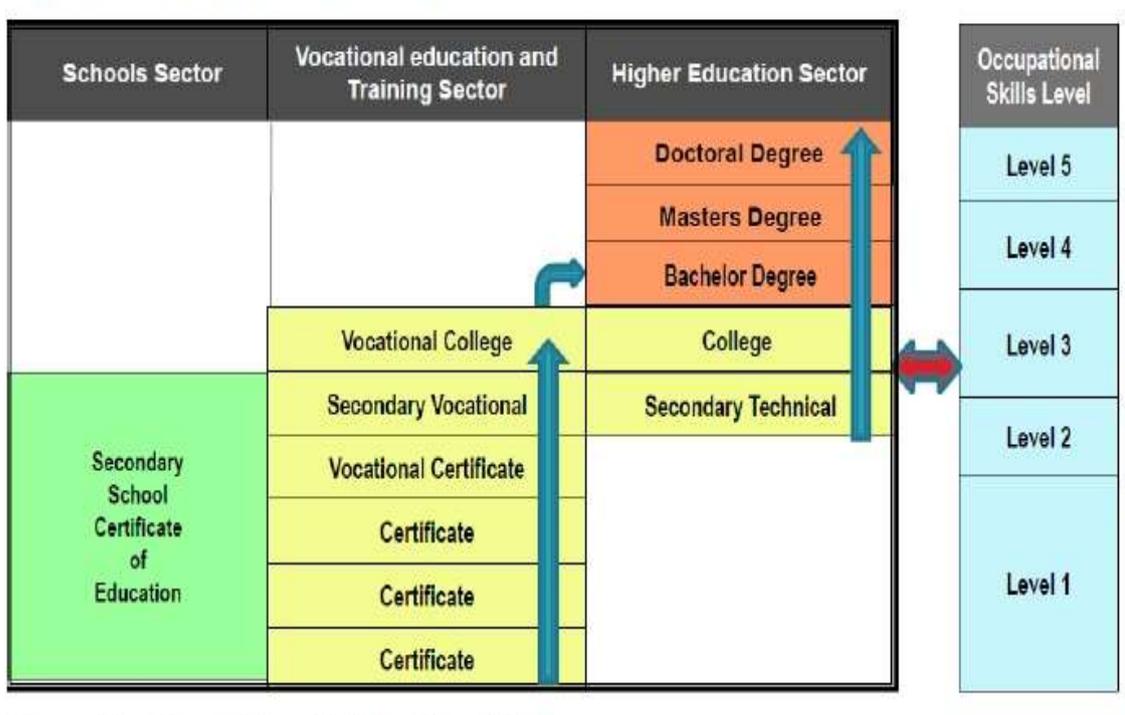


Рис. 8. Национальная рамка квалификаций Турции

Table 2. The proposed model for a unified National Qualifications Framework and national vocational education sub-framework



Source: Cao Quang Dai and Bui The Dung, 2011.

Рис. 9. Национальная рамка квалификаций Вьетнама

LEVEL	NAMING SEQUENCE
10	Doctoral Degree
9	Master's Degrees
8	Postgraduate Diplomas and Certificates, Bachelor Honours Degree
7	Bachelor's Degrees, Graduate Diplomas and Certificates
6	Diplomas
5	
4	Certificates
3	
2	
1	

Рис.10. Национальная рамка квалификаций Новой Зеландии

National Qualifications Framework				
NQF Level	Contains qualifications associated with			EQF ref. level
	Education programmes	Currently available qualifications (Type)	Potential work roles/occupational requirements	
8	Higher education - Bologna 3rd cycle (Doctorate)	Doctorate (A)	Entry to, or continuing professional development within, senior levels of management or higher level professional occupations	8
7	Higher education - Bologna 2nd cycle (Master)	Master degree (A)		7
6	Higher education - Bologna 1st cycle (Bachelor)	Bachelor degree (A)		6
5	Bologna short cycle and /or post-secondary VET	Title of qualifications still unknown (A), (C) Certificates of non-formal providers (D or E)	Specialist/Trainer/Manager	5
4	Preparation for progression into higher education and/or labour market entry	Matura diploma in general or vocational subjects (B), (C), Vocational education diploma (C)	Qualified Worker/Supervisor	4
3	Preparation for labour market entry (young people and adults)	Vocational education certificate (C) Certificates of non-formal VET providers (D or E)	Semi-skilled Worker	3
2	Progression from lower to upper secondary education (young people), preparation for labour market (adults)	No existing qualifications of formal education system identified Certificates of non-formal providers (D or E)	Low-skilled Worker	2
1	Basic education	No existing qualifications of formal education system identified Certificates of non-formal providers (E)	Minimum level of basic skills, inc. literacy/numeracy, required for entry to lowest level of employment.	1

Рис. 11. Национальная рамка квалификаций Косово

Одни НРК оформлены простым или фактурным закрашиванием структуры таблицы, например, НРК Кувейта (рис.12).



Рис. 12. Национальная рамка квалификаций Кувейта

Очень важным при решении дизайна является создание стиля оформления, взаимосвязанность его частей. Эти средства наиболее универсальны и находят применение для оформления НРК.

Следует отметить, что НРК КР после утверждения соответствующими органами также должна быть рассмотрена на предмет художественно- композиционного оформления и размещена в Европейскую сеть информационных центров для международного признания.

## **2.6 Обсуждение, оценка проекта Национальной рамки квалификаций и его утверждение**

Для создания полноценной национальной рамки на последнем этапе его разработки необходимо:

- вовлечь все ключевые организации в процесс их разработки и оценки. Каждый этап разработки и каждый элемент НРК должны обсуждаться заинтересованными лицами. Организация круглых столов, семинаров, веб-семинаров, применение методов интервьюирования или анкетирования среди представителей групп стейкхолдеров – это перечень мероприятий, который необходимо проводить в процессе разработки НРК.
- обеспечить увязку НРК с ОРК в связи, с чем проводится апробация по применению уровней и дескрипторов НРК в структуре ОРК какой-то отрасли. Как было отмечено выше, элементы НРК КР были применены в ОРК в области информационных технологий, где результаты обучения были оценены конкретными работодателями.
- оценить НРК на национальном уровне: насколько достигнуты цели и задачи по данному вопросу.
- согласовать и утвердить НРК в соответствующих органах власти. Национальная рамка утверждается официально различными административными структурами. Например, в Казахстане НРК утверждена в 2012 г. совместным приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и министра образования и науки Республики Казахстан. Российская НРК

утверждена в 2010 г. правительством РФ. В Эстонии в 2001 г. Парламент принял Постановление по НРК;

- решение применить ссылку на НРК в приложениях к диплому (diploma supplement) будет содействовать определению соответствия НРК и ЕРК;
- поддержка НРК. НРК должна быть динамичной, для чего нужно постоянно ее совершенствовать. В стране должна работать Национальная система квалификаций, в рамках которой создаются Национальные агентства квалификаций. Например, в Эстонии в 2001 г. было создано Эстонское квалификационное агентство (Kutsekoda) как структурная поддержка системы профессиональных квалификаций. В нашей же стране в 2012 г. создан в рамках проекта АБР Национальный совет по развитию квалификационных навыков. Однако он работает недостаточно эффективно.

## **2.7 Самостоятельная сертификация Национальной рамки квалификаций**

Следующим этапом разработки и развития НРК должна быть ее сертификация: самооценка и оценка экспертов. Основная цель самосертификации НРК – это ее международное признание, поэтому данный процесс является самым сложным, чем ее создание. Самостоятельная сертификация - это процесс, посредством которого компетентные органы соответствующей страны подтверждают, что Национальная рамка квалификаций, совместима со всеобъемлющей рамкой Европейского пространства высшего образования.

Самооценка разработанной НРК, в первую очередь, выполняется путем проверки совместимости национальных рамок квалификаций с всеобъемлющей рамкой квалификаций Европейского пространства высшего образования.

Анализ литературы показывает, что отсутствуют идентичные этапы и методы самосертификации: разные участники, форматы отчетов и др.

Процедуры самостоятельной сертификации:

1. Компетентный национальный орган (органы) должен удостоверить совместимость национальных рамок с метарамами. Сопоставимость НРК КР с рамками квалификаций Европейского пространства EQF, и Болонской рамкой квалификаций QF-EHEA описана в таблице 12:
2. Процесс самосертификации должен включать согласие национальных органов обеспечения качества в вопросе, отраженном через Болонский процесс;

Таблица 12 – Сопоставление НРК КР с европейскими рамками

<b>НРК КР</b>	<b>EQF</b>	<b>QF-EHEA</b>
9	8	Третий цикл
8	8	Третий цикл
7Б	7	Второй цикл
7А	7	Второй цикл
6	6	Первый цикл
5	5	Короткий цикл
4	4	
3	3	
2	2	
1	1	

3. Процесс самосертификации должен вовлекать международных экспертов;
4. Самосертификация и подтверждающие доказательства должны быть опубликованы и отдельно отражать каждый из изложенных критериев;
5. Для прозрачности квалификаций страны НРК должна войти в сети ENIC (Европейская сеть информационных центров) и NARIC (Сеть национальных информационных центров), которые ведут общественный перечень государств, подтвердивших, что они завершили процесс самосертификации;
6. Завершение процесса самосертификации должно быть отмечено в приложениях к диплому, отражая связь между национальной и европейской рамками.

Таким образом, самосертификация - это важный и заключительный этап разработки НРК, который завершается включением НРК в международный перечень квалификаций. Самосертификация доказывает, что НРК конкретной страны совместимы с европейскими рамками и они признаваемы на международном уровне.

### **3. НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ И РАЗРАБОТКА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАМОК В ДРУГИХ СТРАНАХ**

Существуют несколько значительных исследовательских работ [1,18,19], где приведен подробный и системный анализ НСК и НРК европейских стран. В данной работе проведен анализ рассматриваемой проблемы в некоторых постсоветских странах.

Известно, что с 1991 г. во всех постсоветских странах советская система профессиональных квалификаций постепенно ликвидируется и происходит перестройка всех аспектов социальной жизни (экономика, образование и др.). Анализ литературы показал, что из постсоветских стран значительные достижения в НСК и НРК имеют все республики Прибалтики, Россия, Казахстан, Украина, Армения, Грузия и Молдова, где создана законодательная база НРК. Азербайджан имеет хорошо развитую концепцию, которую должны официально одобрить на государственном уровне. Все страны участвуют в Болонском процессе и нацелены на внедрение НРК для обучения в течение всей жизни. Для Молдовы, Украины и Грузии НРК является частью соглашения об ассоциации с ЕС. Во всех странах ставится сильный акцент на том, чтобы использовать НРК в качестве инструмента для реформ и создания эффективных квалификаций и увеличения доверия к квалификациям. В Узбекистане и Таджикистане также идут процессы по разработке и внедрению НСК и НРК, тогда как в Туркмении еще не приступили к реформированию системы квалификации. Следует отметить, что в развитии НСК всех постсоветских стран значительный вклад вносят

международные проекты, такие, как Темпус, АБР, ЕФО, Ерасмус и др.

В качестве примера, в данном разделе приведены состояние НСК и результаты разработки НРК в нескольких постсоветских странах: Россия, Эстония, Казахстан, Украина.

### **3.1 Национальная система квалификаций в Эстонии**

Еще в 1997 году в Эстонии организации работодателей начали инициировать создание системы профессиональных квалификаций, а в 2001 г. Парламент принял Постановление по НРК.

В НСК Эстонии входят Министерство образования и науки, экзаменационно-квалификационный центр, квалификационное агентство Эстонии («Kutsekoda») и другие министерства, а также профессиональные советы. Профессиональный совет – это орган, содействующий сотрудничеству между работниками и работодателями соответствующей сферы деятельности, профессиональными объединениями и объединениями по специальностям, а также представителями государства [24]. Квалификационное агентство «Kutsekoda» в дальнейшем получил статус национального центра координации внедрения EQF.

По данным работы [25] рынок труда Эстонии разделен на 16 секторов, каждый из которых возглавляет секторальный совет по вопросам квалификаций. Секторальный совет руководит процессом разработки профессиональных стандартов и присвоения профессиональных квалификаций.

В Эстонии Закон о профессиях первый раз был принят в 2001 г., где была установлена 5-уровневая рамка квалификаций (I-III – рабочие, IV-V –специалисты). В 2008 г. подписан новый Закон о профессиях [24], в котором установлены основы разработки требований, предъявляемых к профессиональной квалификации, а также ее подтверждения и присвоения. В новом законе принята 8-уровневая рамка квалификаций совместимая с Европейской рамкой квалификаций (EQF).

Структура и содержание НРК Эстонии приведены в приложении 5. Общие описания уровней НРК идентичны описаниям уровней европейской рамки. В Эстонии квалификации формального образования, получаемые по окончании учебного заведения, распределяются по уровням следующим образом. С первого по третий уровень составляют квалификации основного и профессионального образования. На четвертом уровне — квалификации среднего профессионального и общего образования. В Эстонии в настоящий момент квалификаций, соответствующих пятому уровню, нет. Последние три уровня — шестой, седьмой и восьмой — это квалификации, полученные с высшим образованием.

Уровни квалификации по каждой конкретной профессии, в том числе при необходимости и требования к образованию, определяются профессиональным советом.

Член правления Агентства профессиональных квалификаций М.-К. Керем в своей статье [26] отметила, что «...поскольку описания уровней европейской рамки квалификаций и принятой в Эстонии рамки квалификаций по своей сути тождественны, на выдаваемых в Эстонии свидетельствах, дипломах и сертификатах о квалификации указывается тот же уровень, что принят в EQF».

Основанием для определения подходящего уровня служат описания уровней, связанные с результатами обучения. При этом учитываются и достигнутые на европейском уровне общие договоренности. Например, что квалификации высшего образования связаны с уровнями от шестого до восьмого, а квалификации, дающие право поступить в вуз, связаны обычно со средним общим или профессиональным образованием и соответствуют четвертому уровню EQF.

### **3.2 Структура Национальной рамки квалификаций России**

НРК Российской Федерации разработана еще 2008 году как совместный рекомендательный документ Федерального института развития образования Министерства образования и науки РФ и Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) [28]. Согласно этому

документу НРК РФ содержит 9 уровней квалификации и разработана на основе EQF (см. приложение 5). Уровни НРК РФ описаны 3мя дескрипторами [28] (таблица 13):

Таблица 13 – Дескрипторы НРК РФ

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Характеристика дескриптора</b>
1	Широта полномочий и ответственность	Определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства
2	Сложность деятельности	Определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития
3	Наукоемкость деятельности	Определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний)

В отличие от EQF в НРК КР включен 9-уровень, который содержит описание компетенций, необходимых для докторантуры. Результаты обучения магистратуры и специалитета включены в 7 – уровень.

Значительные достижения в РФ достигли по разработке профессиональных стандартов. О профессиональных стандартах шла речь еще с 2006-2007 гг., а в конце 2012 г. в Трудовом кодексе Российской Федерации появилось понятие профессионального стандарта. Распоряжением президента РСПП утверждено «Положение о профессиональном стандарте». Различными профессиональными сообществами и объединениями работодателей сформированы и доведены до утверждения более 180 профстандартов в области индустрии питания, информационных технологий, авиастроения и др. Например, по данным статьи «Профессиональные стандарты как основа для создания государственных образовательных стандартов и образовательных программ» [29] индустрия информационных технологий в 2006 г. одной из первых в стране включилась в процесс создания профессиональных стандартов. В 2007 г. 9 профстандартов были утверждены Управляющим комитетом проекта разработки профстандартов ИТ-отрасли, в 2008 г. - утверждены Комиссией РСПП по профстандартам. Ряд профстандартов находится в стадии разработки.

Имея определенный опыт в разработке профессиональных стандартов, Россия пришла к необходимости обеспечения системного подхода для выполнения поставленных задач. Начиная с 2010 года начата работа по подготовке методического обеспечения и утверждения «Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы» (утвержден распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 478-р), предусматривающего все аспекты регламентации, взаимодействия, координации и т.п. разработки профессиональных стандартов [30]. Комплексный план содержит как общесистемные мероприятия, так и меры по созданию и актуализации классификаторов, реестров и перечней видов профессиональной деятельности, связанных с разработкой профессиональных стандартов.

На сайте Министерства труда и социальной защиты РФ создана база данных профстандартов и их разработчиков, где также проводится мониторинг разработки и применения ПС ([profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru)).

В настоящее время разрабатываются отраслевые рамки на основе утвержденных НРК и профстандартов. Имеются рекомендации по методологии разработки отраслевых рамок. Таким образом, на сегодняшний день НСК РФ активно развивается.

### **3.3 Национальная система квалификации в Казахстане**

В разработке Национальной системы квалификаций Казахстана есть определенные достижения. Еще с 2007 г. в стране начали функционировать профессиональные секторы в рамках проекта поддержки профессионального образования (2007-2009 гг.)<sup>2</sup>. Работа велась над 3 секторными (отраслевыми) рамками: сельское хозяйство, машиностроение, нефтегаз. В работу проекта привлекались производства, так, для разработки ОРК в сфере нефтегаза привлечен АО НК «КазМунайГаз».

Схема функционирования НСК РК показана на рисунке 13.

Есть определенные достижения также в разработке нормативно-правовой базы в области системы квалификаций. Трудовой Кодекс Республики Казахстан содержит несколько глав и статей, касающиеся Национальной системы квалификаций. Согласно этому документу НСК – это совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда. Также в статье 138-5 Трудового Кодекса отмечено, что профессиональные стандарты разрабатываются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности совместно с отраслевыми объединениями работодателей и отраслевыми объединениями работников. Министерством труда и социальной защиты РК разработаны методические рекомендации и Правила разработки профессиональных стандартов.

---

<sup>2</sup> Здесь и далее в тексте данного подраздела использованы материалы семинара «Национальная система квалификации Казахстана», проведенного в рамках проекта Темпус «QUADRIGA», Астана, 2013 г.



Рис. 13. НСК Казахстана

Правительством РК утвержден план поэтапной разработки национальной системы квалификаций (от 18.06.2013 г. № 616)

Уполномоченными государственными органами из числа предварительно подготовленных специалистов - работников профильных предприятий создаются Отраслевые советы и работают экспертные рабочие группы.

Министерством труда и социальной защиты населения РК утверждены:

- методика разработки и оформления профессиональных стандартов и его макет;
- правила разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов;
- специальная инструкция «Пять шагов по разработке профессиональных стандартов»;
- для оказания методической и консультативной помощи государственным органам в Министерстве создана рабочая группа по формированию перечня востребованных специальностей и разработке ПС, в состав которой входят

эксперты, рекомендованные АО «Самрук-Казына» и Министерством образования и науки РК;

- в рамках Соглашения о займе между Республикой Казахстан и Международным банком реконструкции и развития от 2 июля 2011 года группа управления проектом Министерства образования разрабатывает методологию разработки ОРК и ПС.
- ими координируется разработка 147 ПС.

В таблице 14 даны количество разработанных ПС по отраслям за последние 3 года.

Таблица 14 – Профессиональные стандарты, разработанные в РК

<b>Наименование отраслей</b>	<b>2012 г</b>	<b>2013 г</b>	<b>2014 г</b>
Образование	5	-	5
Туризм	3	-	3
Геология, горнодобывающая промышленность	7	7	14
Нефтегазовое и химическое производство	15	11	26
Энергетика. Электроэнергетика	3	8	11
Металлургия и машиностроение	9	9	18
Транспорт (по отраслям)	10	3	13
Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт (по отраслям)	15	8	23
Строительство и коммунальное хозяйство	11	-	11
Сельское хозяйство, ветеринария	3	10	13
Связь	-	10	10
<b>Всего</b>	<b>81</b>	<b>66</b>	<b>147</b>

Новые ПС разрабатываются по укрупненным группам профессий. Если действующие справочники содержали более пяти тысяч профессий и должностей, то количество запланированных профессиональных стандартов достигает 800-900.

За счет займа ВБ разработаны 66 ПС в 9 отраслях экономики. Из Республиканского бюджета выделено 188,2 млн.тенге на разработку еще 176 ПС.

НРК Республики Казахстан утверждена совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444.

НРК содержит следующие дескрипторы:

- знания - определяет требования к знаниям и зависит от объёма и сложности используемой информации; инновационности и степени абстрактности знаний (соотношения теоретических и практических знаний)
- умения и навыки - определяет требования к умениям и зависит от множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, а также от степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития
- личностные и профессиональные компетенции - определяет масштабы деятельности, цену возможной ошибки для организации, отрасли, ее социальных, экологических, экономических последствий, а также полноту реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Полная версия НРК РК приведена в приложении 5.

В настоящее время в Казахстане реализуется работа со самосертификации НРК. Издан приказ о создании межведомственной рабочей группы по самосертификации НРК РК (№111 от 28.03.2013 г.), согласно которому разработан план мероприятий по

самосертификации НРК и Департаменту высшего и послевузовского образования совместно с Центром Болонского процесса и академической мобильности поручено организация деятельности рабочей группы.

### **3.4 Квалификационные рамки Украины**

Анализ литературы [30, 31] показал, что в Украине проводятся значительные мероприятия по развитию НСК:

- есть Постановление Кабинета Министров Украины от 23 ноября 2011 г. в 2012 г. № 1341 «Об утверждении Национальной рамки классификаций», которое «.. открывает возможности для построения современной НСК с целью обеспечения прозрачности, сравнимости, сопоставимости и признания квалификаций, дипломов и свидетельств об образовании и обучении»;
- разработана Концепция Национальной системы квалификаций;
- проект Закона «О Национальной системе квалификаций» был разработан Конфедерацией работодателей Украины совместно с национальными экспертами Европейского фонда образования и внесен на рассмотрение Верховной Рады Украины;
- разработан новый Трудовой кодекс.

В приложении 5 приведена структура НРК Украины, которое имеет 10 квалификационных уровней от 0 до 9, которые охарактеризованы следующими компетентностями:

- знания;
- умения;
- коммуникация;
- автономность и ответственность.

Конфедерация работодателей плодотворно сотрудничает по вопросам НРК и профессиональных стандартов профильные комитеты Верховного Совета, 4 министерства (образования и науки, труда и социальной политики, экономики, финансов), отраслевые

организации работодателей, государственную службу занятости, сетевые/холдинговые компании, профессиональные ассоциации/объединения, Европейскую Комиссию, Европейский фонд образования, органы местного самоуправления и профессионально-технические учебные заведения, профсоюзы.

В заключении следует отметить, что большинство стран ведут активную работу по разработке и развитию НСК. На различной стадии разработки и утверждения находятся НРК, профессиональные стандарты, отраслевые рамки квалификаций. Во всех рассматриваемых странах созданы уполномоченные органы на государственном уровне, которые привлекают все заинтересованные стороны. В развитии НСК анализируемых стран большой вклад вносят международные проекты такие, как Темпус, АБР, ЕФО и др.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Основой продвижения национальных и региональных образовательных услуг в общеевропейское образовательное и экономическое пространство является гармонизация национальной и европейской квалификационных рамок.

Именно поэтому в данной работе значительное внимание уделяется проблеме разработки Национальной рамки квалификации.

Материал данной работы основан на детальном изучении состояния Национальной системы квалификации в Кыргызстане. Подробный анализ системы образования и квалификации в стране, структуры и содержания европейских рамок, сопоставительный анализ количества уровней в рамках квалификаций разных стран, а также количества и названий дескрипторов позволили разработать НРК КР в соответствии с предъявляемым к ним требованиями.

В работе акцентировано внимание на этапы разработки рамки квалификаций Кыргызской Республики. В качестве основных моментов, приведенной в данной работе методологии, является установление признаков для выделения уровней квалификации, которые связаны с уровнями образования, видами документов об образовании, трудоемкостью обучения и результатами обучения.

Рекомендованные в данной работе структура и содержание НРК Кыргызстана будут рассмотрены в МОиН КР и рекомендованы к утверждению на уровне Правительства.

Данную работу можно рекомендовать для работников сферы образования и работодателей, а также для лиц, желающих посвятить свою профессиональную деятельность развитию системы квалификаций в стране.

Автор надеется, что результаты работ всех инициативных групп, которые были посвящены проблемам и вопросам квалификации в КР, в т.ч. и данная работа поможет на развитие Национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике.

## ГЛОССАРИЙ

Термины	Определения
Бакалавр	<p>первая академическая степень, которая присваивается по результатам аттестации лицам, успешно освоившим соответствующие основные образовательные программы высшего образования с продолжительностью обучения не менее 4 лет, и дает право ее обладателям заниматься определенной профессиональной деятельностью или продолжать обучение по магистерским программам для получения более высокой степени [33]</p>
Дескриптор (descriptor)	<p>представляет собой общее, не зависящее от конкретного характера образовательного процесса утверждение о характеристиках, которыми, как ожидается, должен обладать студент по завершении цикла обучения.</p> <p>При разработке национальных рамок квалификаций применяются следующие виды дескрипторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• национальные квалификационные дескрипторы, где результаты обучения используются для общего описания типов квалификаций;</li> <li>• национальные предметные отраслевые (эталонные) дескрипторы, где результаты обучения применяются как утверждения, предназначенные для создания ясных, подробных предметно-специализированных характеристик для образовательных стандартов и программ;</li> <li>• дескрипторы циклов: также известные как Дублинские дескрипторы, описывающие три цикла (а также короткий цикл) Болонской всеобъемлющей квалификационной рамки в терминах результатов обучения [19].</li> </ul>
Документ об	документ установленной формы, выдаваемый в

образовании и (или) квалификации	порядке, определенном настоящим Кодексом, и подтверждающий достижение лицом установленных государством уровней образования и (или) квалификации [10]
Дополнительное образование взрослых	более полное удовлетворение запросов личности в целях непрерывного повышения квалификации рабочих, служащих, специалистов в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов [10]
Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни (ЕРК)	Принятая в ЕС структура уровней квалификаций, являющаяся системой отсчета национальной рамки квалификаций, дающая возможность сравнить квалификации, получаемые в разных странах
Европейская система перевода и накопления кредитов	система, основанная на учебной нагрузке студента, необходимой для достижения заданных результатов обучения. В соответствии с ECTS 60 кредитов соответствуют полной учебной нагрузке студента в течение одного учебного года [33]
Информальное образование	является общим термином для образования за пределами стандартной образовательной среды - индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в окружающей его культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т. д., когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития, результат повседневной рабочей, семейной и свободной деятельности, не имеет определенной структуры. Оно может относиться к различным формам альтернативного образования, такие как: самообучение, молодёжная работа, участие в молодёжных движениях, волонтерское движение,

	СМИ (включая телевидение, видео игры, журналы и т. д.), музеи, библиотеки, зоопарки, и т. д. Неофициальные педагоги работают во многих областях с отдельными лицами и группами, которые хотят заниматься с ними [ <a href="https://ru.wikipedia.org">https://ru.wikipedia.org</a> ].
Квалификация	официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте). Квалификация подтверждается квалификационным сертификатом [13].
Компетенция	динамичная комбинация личных качеств, знаний, умений и навыков, необходимых для успешной деятельности в определенной области [33] Обычно выделяют два типа компетенций: - <i>профессиональные</i> , относящиеся к технологии трудовой деятельности; - <i>общие (ключевые/базовые)</i> , необходимые для получения новых знаний, адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям трудовой деятельности, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда, и включающие в себя готовность брать на себя ответственность, а также самостоятельность в процессе выполнения трудовых функций и способность действовать в нестандартных ситуациях. Компетенции обеспечивают правильное/качественное выполнение трудовых функций, лежащих в основе единиц ПС. Выявление требований к компетенциям позволяет сформировать требования к уровню квалификации работника, поскольку качественное отличие параметров компетенций

	<p>позволяет провести различие между уровнями квалификации. Требования к компетенциям определяются в квалификационных рамках, профессиональных стандартах, иных аналогичных документах.</p>
Компетентность	<p>потенциальная готовность решать задачи со знанием дела; включает в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение её решать; постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях, то есть обладание оперативным и мобильным знанием [33].</p>
Кредит ECTS	<p>численное значение, соответствующее единицам дисциплины для характеристики нагрузки студента, необходимой для ее завершения и отражающей объем необходимой работы над каждым курсом относительно к общему объему работы для завершения полного годового академического обучения в вузе. Кредит ECTS может быть получен только после выполнения необходимой работы и получения соответствующей оценки достигнутых результатов обучения [33]</p>
Магистр	<p>вторая академическая степень, которая присваивается по результатам аттестации лицам, имеющим первую академическую степень бакалавра и успешно освоившим соответствующие основные образовательные программы высшего профессионального образования продолжительностью обучения не менее двух лет, и дает право ее обладателям заниматься определенной профессиональной деятельностью или продолжать обучение в аспирантуре [33]</p>
Направление подготовки	<p>совокупность образовательных программ для бакалавров, магистров, специалистов различных профилей, интегрируемых на основании</p>

	общности фундаментальной подготовки [33]
Национальная система квалификаций	совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.
Национальный институт квалификаций	официальный орган по регулированию и координации квалификаций на национальном уровне.
Национальная рамка квалификации	структурированное описание квалификаций, образовательно-квалификационных уровней, установленных на основе определенного набора критериев [5]
Начальное профессиональное образование	подготовка, повышение квалификации и переподготовка работников квалифицированного труда (рабочих, служащих) по основным направлениям общественно-полезной деятельности на базе основного или среднего общего образования
Неформальное образование	Образование, которое институционализировано, целенаправлено и спланировано лицом или организацией, обеспечивающей предоставление образовательных услуг. Определяющей характеристикой неформального образования является то, что оно является дополнением и/или альтернативой формального образования в обучении в течение всей жизни индивидуума. Обучение в рамках таких программ часто ведется для обеспечения всеобщего права доступа к образованию. Неформальное образование доступно людям всех возрастов, но оно не обязательно имеет направленную структуру; оно может быть кратким по продолжительности и/или низким по интенсивности; и оно, как правило, организуется в форме краткосрочных курсов, мастер - классов или семинаров. Неформальное образование чаще всего ведет к получению квалификаций, которые не

	признаются квалификациями формального образования или эквивалентами формального образования соответствующими национальными или субнациональными органами образования, либо квалификации совсем не присваиваются. Неформальное образование может охватывать программы по ликвидации неграмотности взрослых и молодежи и программы для детей, не посещающих школу, а также программы по развитию жизненных и трудовых навыков, программы, направленные на социальное и культурное развитие [14]
Образовательная программа	содержание образования конкретного уровня, направления или специальности
Образовательные учреждения	четкое определение учебной программы и методов оценки; источник информации об оплачиваемых/спонсируемых квалификациях; мера обеспечения качества; средства общения со студентами и теми, кто их привлекает в образовательные учреждения; рост доверия и улучшения имиджа в глазах общества (и, соответственно рост возможностей по расширению рынка своих услуг).
Основная образовательная программа	совокупность учебно-методической документации, регламентирующей цели, ожидаемые результаты, содержание и реализацию образовательного процесса по данному направлению подготовки (специальности) высшего профессионального образования [20]
Подтверждение и присвоение квалификации	процесс, в ходе которого заявитель должен продемонстрировать наличие компетенций, а сертификационная организация, присваивающая квалификацию, оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню и, при вынесении положительного суждения, выдать квалификационное свидетельство.
Послевузовское профессиональное образование	образование, предоставляющее гражданам возможность повышения уровня образования,

образование	научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования
Профессиональная подготовка	приобретение обучающимися лицами знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением, установленного государством, образовательного уровня обучающихся лиц
Профессиональное обучение	процесс обучения, направленный на освоение лицами знаний и умений, приобретение опыта деятельности, компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций (определенного вида трудовой деятельности (профессии)) в сфере технического и обслуживающего труда, который не сопровождается повышением уровня образования
Профессиональное образование	вид образования, направленный на приобретение обучающимися лицами в процессе освоения профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и компетенций определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работы по конкретной профессии или специальности
Профессия	занятие (вид трудовой деятельности), требующее систематизированных знаний, умений, опыта (компетенций), приобретенных, как правило, в результате целенаправленного обучения подготовки или в ходе трудовой деятельности, и официально признанной квалификации. Профессии могут регулироваться специализированными организациями, которые: наделяются правами назначать квалификационные испытания, обладают полномочиями предоставления права на профессиональную деятельность, устанавливают требования соответствия профессиональным

	стандартам и этическим кодексам.
Профиль	направленность основной образовательной программы на конкретный вид и (или) объект профессиональной деятельности [33]
Профильное обучение	форма организации образовательного процесса, основанная на дифференциации и индивидуализации содержания основной общеобразовательной программы среднего общего образования с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся
Работодатели	индикаторы для понимания качества и уровня квалификаций работников и их соответствие требованиям рынка труда
Рамка квалификаций	системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении. Различаются транснациональные, национальные и отраслевые рамки квалификаций.
Результаты обучения	компетенции, приобретенные в результате обучения по основной образовательной программе/ модулю [33]
Система образования	совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности, реализующих их образовательных организаций и лиц, а также органов управления образованием и подведомственными им учреждениями, организациями и предприятиями
Специалист	профессиональная квалификационная степень полного высшего профессионального образования по соответствующей специальности с правом повышения квалификации в соответствующих формах послевузовского образования

Среднее профессиональное образование	подготовка, обеспечивающая приобретение обучающимися лицами профессиональных знаний, умений, навыков по определенной специальности (направлению) на базе основного, среднего общего или начального профессионального образования
Социальные компетенции	Способность формировать собственное развитие, автономное и ответственное участие в профессиональной деятельности и общественной жизни, с учетом этического контекста собственного поведения
Стейкхолдер	(заинтересованная сторона) - лицо или группа, заинтересованные в деятельности или успехе организации
Студенты	рост конкурентоспособности на рынке труда, перспективы карьерного роста; средства идентификации соответствующих квалификаций и возможностей дальнейших шагов; средство общения с теми, кто привлекает студентов в образовательные учреждения; повышенная мотивация к образованию
Трудоемкость обучения	количественная характеристика учебной нагрузки обучающегося, основанная на расчете времени, затрачиваемого им на выполнение всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы, включая организованную самостоятельную работу
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.
Формальное образование	Это институционализированное, целенаправленное, спланированное при участии государственных организаций и признанных государством частных организаций образование,

что в целом составляет систему формального образования страны. Таким образом, программы формального образования признаются как таковые соответствующими национальными властями или равнозначными им организациями, например, любым учебным заведением в сотрудничестве с национальными или субнациональными органами образования. Профессионально-техническое образование, образование для учащихся с особыми потребностями и некоторые компоненты программ образования для взрослых зачастую рассматриваются как часть системы формального образования. Квалификации формального образования признаются по определению и поэтому рассматриваются МСКО. Институционализированным образованием считается такое образование, при котором организация предоставляет комплексные условия для образования, такие как отношения «ученик-учитель» и/или взаимодействие, специально предназначенное для целей образования и обучения [14]

**ЕВРОПЕЙСКАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ - ЕРК (EQF)**

<b>Уровень</b>	<b>Знания</b>	<b>Умения</b>	<b>Компетенции</b>
1	Базовые общие знания	Базовые умения, требующие выполнения простых заданий	Базовые умения, требующие выполнения простых заданий
2	Знания базовых фактов в области трудовой деятельности или обучения	Базовые когнитивные и практические умения, требующие использования соответствующей информации, для выполнения простых заданий и решения однотипных задач с применением простых правил и инструментов	Работать или обучаться под руководством с некоторой степенью автономии
3	Знание фактов, принципов, процессов и общих концепций в области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	Брать на себя ответственность за выполнение заданий в трудовой деятельности или при обучении. При решении задач адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам.
4	Фактические и теоретические знания в широком контексте в области трудовой деятельности или	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для нахождения решений, конкретных проблем в сфере трудовой деятельности или	Осуществлять само-менеджмент в пределах, ограниченных инструкциями в условиях трудовой деятельности или обучения, которые, как правило,

	обучения	обучения	являются предсказуемыми, но подвержены изменениям. Руководить однотипной деятельностью других при определенной ответственности за оценку и совершенствование трудовой деятельности или обучения
5	Всесторонние, специализированные фактические и теоретические знания в области трудовой деятельности или обучения и понимание ограниченности этих знаний	Широкий диапазон когнитивных и практических умений, необходимых для выработки творческих решений абстрактных проблем/задач	Управлять и руководить в условиях трудовой деятельности или обучения при наличии непредсказуемых изменений. Анализировать и совершенствовать собственную деятельность и деятельность других.
6	Передовые знания в области трудовой деятельности или обучения, включая критическое осмысление теорий и принципов	Продвинутое умение, демонстрирующее мастерство и инновации, необходимые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области трудовой деятельности или обучения	Управлять сложной или профессиональной деятельностью или проектами при ответственности за принятие решений в непредсказуемых условиях трудовой деятельности или обучения. Нести ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц/групп.

7	<p>Высокоспециализированные знания, часть из которых относится к последним достижениям в соответствующей области трудовой деятельности или обучения, являющаяся основой формирования оригинальных идей и/или проведения исследований; критическое осмысление вопросов в области изучения в смежных областях</p>	<p>Умения решать специализированные проблемы, необходимые для проведения исследований и/или внедрения инноваций с целью создания новых знаний и процедур, а также интегрировать знания из различных областей</p>	<p>Управлять и преобразовывать контексты трудовой деятельности или обучения, которые являются непредсказуемыми и требуют новых стратегических подходов. Нести ответственность за вклад в профессиональные знания и практическую деятельность и/или за оценку стратегической деятельности команд.</p>
8	<p>Самые передовые знания в области трудовой деятельности или обучения в смежных областях</p>	<p>Самые передовые и специализированные умения и методы, включая синтез и оценку, необходимые для решения важнейших проблем в области исследований и/или инноваций, а также для расширения и переосмысления существующих знаний или профессиональной практики</p>	<p>Демонстрировать значительный авторитет, автономию, инновационность, научную и профессиональную цельность, а также устойчивую приверженность разработке новых идей или процессов в передовых областях трудовой деятельности или обучения, включая исследования</p>

**КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАМКИ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
(QF-EHEA). ДУБЛИНСКИЕ ДЕСКРИПТОРЫ**

<b>Циклы Болонского процесса</b>	<b>Дублинские дескрипторы и их описания (результаты обучения)</b>	<b>Кредиты</b>
Короткий цикл (в пределах или связанный с первым циклом) квалификаций	<p>Квалификации, которые показывают завершение короткий цикл (в пределах или связанного с первым циклом) высшего образования и присваиваются студентам, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• продемонстрировали знание и понимание в области образования, которое опирается на обще школьные знания, типичные для этого уровня, и поддерживаются продвинутыми учебниками; такое знание обеспечивает базис для работы в данной области или призвания, для личного развития, и дальнейшего обучения, чтобы закончить первый цикл;</li> <li>• могут применить свои знания и понимание в профессиональных контекстах;</li> <li>• обладают способностью идентифицировать и использовать данные, чтобы сформулировать ответы на четкие конкретные и абстрактные проблемы;</li> <li>• могут общаться в пределах своего понимания, навыков и действий, с экспертами, наблюдателями и клиентами;</li> <li>• имеют навыки обучения, чтобы предпринять дальнейшее обучение с некоторой автономией.</li> </ul>	Приблизительно 120 кредитов ECTS

<p>Первый цикл квалификаций</p>	<p>Квалификации, которые показывают завершение первого цикла, присваиваются студентам, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• продемонстрировали знание и понимание в области образования, которое опирается на их обще школьные знания, и типичны для этого уровня, поддержанного продвинутыми учебниками, включающими в себя некоторые аспекты, которые отражают центральные знания сферы деятельности выбранной области образования;</li> <li>• могут применить свои знания и понимание теми способами, которые показывают профессиональный подход к своей работе или призванию, и имеют типичные компетенции, демонстрируемые через нахождение и выстраивание аргументов в решении проблем в пределах их области образования;</li> <li>• имеют способность собрать и интерпретировать соответствующие данные (обычно в пределах области полученного ими образования), чтобы выработать суждения, которые находят в себе отражение по соответствующим социальным, научным или этическим проблемам;</li> <li>• могут сообщить информацию, идею, проблему и решения зрителям, специалистам и неспециалистам;</li> <li>• развили полученные ими при обучении навыки, которые необходимы для их дальнейшего обучения с высокой степенью автономии.</li> </ul>	<p>Типично включает 180-240 кредитов</p>
<p>Второй цикл квалификаций</p>	<p>Квалификации, которые показывают завершение второго цикла, присваиваются студентам, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• продемонстрировали знание и понимание, которые основаны на и расширенном и/или увеличенном объеме, типично связанным с первым циклом, и которые обеспечивают основание или возможность</li> </ul>	<p>обычно включает 90-120 кредитов</p>

	<p>привнесения новизны в развитие и/или применение идей, часто в пределах контекста исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• могут применить свои знания и понимания, решая проблему в новой или незнакомой окружающей среде в пределах более широкого (или мультидисциплинарного) контекста, связанного с областью их исследования;</li> <li>• способны объединять знание и сложную практику, и формулировать суждения на основании неполной или ограниченной информации, в которых также находят отражение социальные и этические обязанности, связанные с их знаниями и суждениями;</li> <li>• могут сообщить свои заключения, и подкрепляющее их знания и объяснения, зрителям, специалистам и неспециалистам ясно и однозначно;</li> <li>• имеют навыки обучения, позволяющие им продолжить учебу в манере, которая может быть в значительной степени самонаправленная или автономная.</li> </ul>	<p>ECTS - минимальные требования должны составить 60 кредитов ECTS на втором уровне цикла</p>
<p>Третий цикл квалификации</p>	<p>Квалификации, которые показывают завершение третьего цикла, присваиваются студентам, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• продемонстрировали систематическое понимание области образования и мастерство навыков и методов исследования, связанного с этой областью;</li> <li>• продемонстрировали способность думать, проектировать, осуществлять и приспособливать текущий процесс исследования с академической целостностью;</li> <li>• сделали вклад через оригинальное исследование, которое расширяет</li> </ul>	<p>Не определены</p>

	<p>границу знания, существенно развивает уже полученные результаты исследований, часть из которого заслуживает рецензируемой на национальном или международном уровне публикации;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• способны к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей;</li><li>• могут общаться с экспертами, большим академическим сообществом и с обществом вообще в областях полученного знания;</li><li>• как ожидается, способны будут продвинуть, в пределах академических и профессиональных контекстов, технологическое, социальное или культурное знание, на котором базируется общество.</li></ul>	
--	---	--

## **НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ (проект)**

### **I. Общие положения**

Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики (далее НРК КР) разработана в соответствии с Законом Кыргызской Республики об образовании, Законом Кыргызской Республики о начальном профессиональном образовании и Трудовым кодексом Кыргызской Республики.

НРК КР предназначена для использования органами исполнительной власти и организациями, которые реализуют государственную политику в сфере образования, занятости и социально-трудовых отношений, учебными заведениями, работодателями, другими юридическими и физическими лицами с целью идентификации, признания и сопоставимости квалификаций, получаемых гражданами Кыргызской Республики внутри страны и на международном уровне.

НРК КР, как отдельный элемент, входит в структуру Национальной системы квалификаций Кыргызской Республики (НСК КР). Кроме НРК КР, НСК КР также включает:

- отраслевые рамки квалификаций;
- профессиональные стандарты;
- систему сертификации для признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

НРК КР имеет следующие основные цели:

- прозрачность квалификаций для всех стейкхолдеров;
- содействие мобильности граждан между странами;
- упорядочения процесса получения образования на протяжении всей жизни.

НРК КР является основой для разработки отраслевых квалификационных рамок, обеспечивая тем самым межотраслевую сопоставимость квалификаций. При этом специфика отраслевых квалификационных требований может быть отражена путем введения дополнительных показателей и подуровней.

НРК КР призвана облегчить понимание и сопоставление квалификации, существующие в стране с квалификационными компетентностями европейских и других стран. НРК КР устанавливает национальные квалификационные характеристики, с помощью которых сопоставляются различные национальные системы сертификации.

НРК КР основана на следующих принципах:

- **обучение на протяжении всей жизни** охватывает все квалификации от базового (школьного) до послевузовского уровня. Обучение по дополнительным образовательным программам в системе повышения квалификации и переподготовки кадров осуществляется для повышения уровня квалификации или изменения ее профиля на каждом уровне. Квалификации повышаются также по мере накопления практического опыта работы, самообразования и обучения;
- **открытость и гибкость системы квалификаций** является ее важной характеристикой, основанной на прозрачности, что относится как к формальному образованию, так и к профессиональной подготовке;
- **возможность построения индивидуальной образовательной траектории**, где учитываются практический опыт и курсы повышения квалификации. Работнику предоставляется возможность изменить свою траекторию как по вертикали, так и по горизонтали уровней квалификации.

НРК КР учитывает следующие общепринятые рамочные классификации:

- европейская рамка квалификаций (EQF) для обучения на протяжении всей жизни (lifelong learning - LLL);
- квалификационные рамки Европейского пространства высшего образования (QF-EHEA);
- международную стандартную классификацию образования (МСКО), принятую ЮНЕСКО в 2011 г.

НРК КР способствует достижению таких целей, как осуществление процесса обучения и подготовки на протяжении всей жизни, а также улучшения возможностей трудоустройства, мобильности выпускников учебных заведений.

НРК КР должна внести вклад в модернизацию системы образования и профессиональной подготовки Республики Кыргызстан, в гармонизацию взаимосвязи между профессиональной подготовкой и рынком труда.

НРК КР позволяет разрабатывать на единой методологической основе профессиональные и образовательные стандарты.

## **2. Уровни и содержание НРК КР**

НРК КР (см. табл.) включает в себя описание десяти уровней, состоящие из следующих элементов:

1. описание вида образования (формального, неформального и информального) и квалификации, получаемых на данном уровне;
2. требования к образованию для получения определенной квалификации и при переходе с одного уровня на другой;
3. трудоемкость каждого уровня в кредитах или продолжительности обучения. При этом количество кредитов уровней среднего и высшего образования соответствуют Государственным образовательным стандартам;
4. наименование документа об образовании, который будет присужден после приобретения соответствующих результатов обучения;
5. результаты обучения, заданные через описание знания и понимание, практических умений и навыков, степени самостоятельности и ответственности, соответствующие данному уровню квалификации.

В НРК КР каждый уровень квалификации достижим с помощью различных образовательных и карьерных траекторий.

## СТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

№ уров ней	Описание уровней образования и квалификации	Пререкви зиты (требован ия к уровню образова ния)	Трудоем кость (продолжи тельность обучения или кре диты для получения квал ификации)	Докумен ты об образова нии	Результаты обучения		
					Знания и понимание	Умения и навыки	Личностные компетенции (самостоятель ность, ответствен ность)
1	Наличие квалификации, умений, навыков, полученных на краткосрочных курсах или при обучении на рабочем месте (инструктаж) и/или практический опыт	Не ниже начального общего образования	Курсы до 1-го месяца	Сертификат или иной документ негосударственного образца	Базовые общие знания и понимание предмета труда и трудового процесса	Базовые умения, требующиеся для выполнения простых заданий	Способность работать и/или учиться под прямым руководством в стабильной среде
2	Наличие квалификации, навыков,	Не ниже основного	Курсы до 12 месяцев	Свидетельство об	Базовые знания и понимание	Базовые практические умения и	Способность работать и/или

	умений, полученных при профессиональной подготовке на краткосрочных курсах и/или практический опыт	общего образования		основном общем образовании, Сертификат	предмета труда, средств и способов достижения результата при выполнении простых типовых задач	навыки при выполнении практических однотипных задач с использованием простых средств	учиться под наблюдением с некоторым уровнем автономии
3	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных при профессиональной подготовке на краткосрочных курсах. Практический опыт	Не ниже среднего образования	Курсы до 12 месяцев	Аттестат о среднем общем образовании, сертификат	Базовые знания и понимание общих концепций, принципов и процессов в области трудовой деятельности	Базовые практические умения и навыки, необходимые для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	Способность нести ответственность за выполнение заданий в трудовой деятельности. При решении задач адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам.
4	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по	Не ниже основного общего или	От 12 до 36 месяцев	Диплом о начальном профессиональном	Знание основных концепций и технологий в области	Общие и специальные умения и навыки, необходи-	Способность взять на себя ответственность за

	<p>программам начального профессионального образования (НПО). Практический опыт.</p>	<p>среднего общего образования.</p>		<p>образовании</p>	<p>профессиональной деятельности. Общие понятия о планировании и организации труда</p>	<p>мые для решения стандартных профессиональных проблем, и осознание границ этих умений</p>	<p>выполнение профессиональных задач; адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам</p>
5	<p>Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам среднего профессионального образования (СПО). Практический опыт</p>	<p>Основное или общее среднее образование.</p>	<p>не менее 120 кредитов</p>	<p>Диплом о среднем профессиональном образовании.</p>	<p>Владение глубокими профессиональными знаниями, включающими понимание границ возможного и путей дальнейшего саморазвития</p>	<p>Наличие умений и навыков анализа своей профессиональной деятельности, системного подхода, творческого решения абстрактных задач; устойчивость познавательных интересов.</p>	<p>Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей и задач собственной работы. Управление в условиях непредсказуемых изменений, навыки оценки ситуации и самооценки.</p>

6	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профессионального образования (ВПО) с присвоением академической степени бакалавра. Практический опыт	Общее среднее или СПО.	240 кредитов	диплом бакалавра	Знание и понимание теоретических основ и фундаментальных принципов в области профессиональной деятельности, достаточные для выполнения трудовых функций и для достижения следующих уровней квалификации	Умения и навыки инновационной деятельности, решения сложных задач в условиях неопределенности. Профессиональный подход к своей работе или роду занятий	Умение взять ответственность за постановку целей и принятие решений на уровне подразделения или организации. Способность к самообучению и обучению подчиненных.
7а	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профессионального образования (ВПО) с	Общее среднее или СПО.	300 кредитов	диплом специалиста	Глубокие знания в области профессиональной деятельности, критическое понимание теорий и	Умения практического применения теоретических знаний, самостоятельного анализа имеющихся	Способность управления проектом или сложными производственными процессами. Ответственность за при-

	присвоением квалификации специалиста. Практический опыт.				принципов	задач, выбора методов их решения, анализа полученных результатов	нятие решений на уровне подразделения или организации.
76	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам высшего профессионального образования (ВПО) с присвоением академической степени магистра. Практический опыт.	ВПО (бакалавриат), ВПО (специалитет)	120 кредитов	диплом магистра	Знание и понимание теоретических основ, принципов и методов решения практических и научных задач в области профессиональной подготовки. Способность к нестандартному решению сложных задач и проблем, выдвижению новых идей в ходе практической деятельности или исследования	Умение решать сложные исследовательские и инновационные в широком междисциплинарном контексте, а также генерировать новые знания.	Ответственность на уровне отдела или организации за определение общей стратегии, управление процессами в условиях неопределенности, ответственность за профессиональный рост коллектива.

8	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных по программам PhD и аспирантуры. Практический опыт.	ВПО (специалитет) или ВПО (магистратура).	180 кредитов	диплом PhD, диплом кандидата наук	Новейшие системные знания в области обучения/ исследований; понимание фундаментальных принципов и методов научной и творческой деятельности; Владение междисциплинарным подходом.	Умение оценить актуальность проблемы, составить и реализовать план исследования в соответствии с принятыми академическими критериями. Владение самыми современными навыками и технологиями решения критически важных проблем науки и инноваций. Способность генерировать новые и переосмысливать существующие знания.	Ответственность в масштабе предприятия или отрасли. Высокий уровень автономии, профессиональная порядочность, высокий уровень мотивации к генерации новых идей. Руководство профессиональным развитием людей и групп
---	---	---	--------------	-----------------------------------	---	---	--

9	Наличие квалификации, навыков, умений, полученных в докторантуре. Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом и международном уровнях.	PhD или аспирантура	36 месяцев	диплом доктора наук	Системные знания межотраслевого и междисциплинарного характера, необходимые для руководства научно-исследовательской и инновационной деятельности, создания и синтеза новых фундаментальных знаний.	Умение решать проблемы методологического, проектного и исследовательского характера, связанных, в частности, с повышением эффективности производственных или исследовательских процессов. Навыки руководства научными коллективами, подготовки научных кадров.	Полная автономность в научной деятельности. Способность стратегического руководства большими научными или производственными коллективами. Ответственность за результат деятельности на уровне предприятия или отрасли, на международном уровне
---	--	---------------------	------------	---------------------	---	--	--

**ПРИМЕРЫ НАЦИОНАЛЬНЫХ РАМОК  
КВАЛИФИКАЦИЙ СТРАН**

**1. НРК ЭСТОНИИ**

<p>Дескрипторы уровней квалификационных рамок и общие требования к результатам обучения системы образования и профессиональных уровней профессиональной системы</p>			
	<p>Знания (теоретические и фактологические знания являются дифференцированными)</p>	<p>Навыки (когнитивные навыки: использование логического, интуитивного и творческого мышления и практических навыков: ловкость рук и использование методов, материалов, инструментов и приборов различны)</p>	<p>Сфера ответственности и самостоятельности в деятельности</p>
<p>Уровень 1</p>	<p>Базовые общие знания</p>	<p>основные навыки, требуемые для выполнения простых задач</p>	<p>работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированной среде</p>
<p>Уровень 2</p>	<p>Базовые фактологические знания в области работы или исследования</p>	<p>базовые когнитивные и практические навыки, необходимые для использования</p>	<p>работать или обучаться под непосредственным руководством с некоторой степенью</p>

		соответствующей информации в целях выполнения задач и решения рутинных задач с использованием простых правил и инструментов	автономности
Уровень 3	знание фактов, принципов, процессов и общих понятий, в области работы или исследования	ряд когнитивных и практических навыков, необходимых для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	взять на себя ответственность за завершение задач в работе или исследовании, адаптировать собственное поведение к обстоятельствам в решении проблем
Уровень 4	фактические и теоретические знания в широких контекстах в пределах области работы или исследования	ряд когнитивных и практических навыков, необходимый для выработки решений специфических проблем в области работы или исследования	осуществлять самоменеджмент в пределах руководящих принципов работы или учебы, которые обычно предсказуемы, но подвержены изменениям, контроль рутинной работы других лиц, принимая на себя некоторую ответственность за

			оценку и усовершенствование работы или учебы
Уровень 5	комплексное, специализированное, фактическое и теоретическое знание в пределах области работы или исследования и понимание границ этого знания	всесторонний диапазон познавательных и практических навыков, необходимых для разработки творческих решений абстрактных проблем	осуществление управления и контроля в контекстах работы или исследования, где есть непредсказуемые изменения, обзор производительности и развивать себя и других
Уровень 6	продвинутое знание в области работы или исследования, предполагающий критическое понимание теорий и принципов	продвинутое навыки, демонстрирующие мастерство и инновации, требуемые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области работы или исследования	управление сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами, брать ответственность за принятие решений в непредсказуемых контекстах работы или исследования брать ответственность за управление профессиональным развитием индивидов и групп

<p>Уровень 7</p>	<p>высокоспециализированные знания, часть которых является передовыми знаниями в области работы или изучения, как основа для оригинального мышления и/или исследований</p> <p>критическое осознание знания вопросов в области и на стыке разных областей</p>	<p>специализированные навыки решения проблем, необходимые в исследовательской и/или инновационной деятельности в целях развития нового знания и процедур и интеграции знания из различных областей</p>	<p>управлять и преобразовывать контексты работы или исследования, которые сложны, непредсказуемы и требуют новые стратегические подходы</p> <p>взять на себя ответственность за вклад в профессиональные знания и практики и/или за рассмотрение стратегических показателей команд</p>
<p>Уровень 8</p>	<p>знания в области наиболее передовых и научных работ или исследований</p>	<p>самые продвинутое и специализированные навыки и методы, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или инноваций и для расширения и переопределения существующих знаний или профессиональной практики</p>	<p>демонстрировать значительный авторитет, инновационность, самостоятельность, научную и профессиональную целостность и устойчивую приверженность разработке новых идей или процессов в авангарде работы или учебы контекстах, включая исследования</p>

## 2. НРК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### Дескрипторы квалификационных уровней

Уровн	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний
1 уровень	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение ограниченного круга стандартных (простых) заданий, обычно физический труд	Применение обыденных (житейских) знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Индивидуальная ответственность	Выполнение ограниченного круга стандартных (простых) заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение значительного объема специальных знаний
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Выполнение разнообразных заданий Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение значительного объема специальных знаний.

<b>Уровн</b>	<b>Широта полномочий и ответственность</b>	<b>Характер умений</b>	<b>Характер знаний</b>
<b>4 уровень</b>	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач.</p> <p>Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач.</p> <p>Применение значительного объема специальных знаний</p> <p>Самостоятельная работа с информацией</p>
<b>5 уровень</b>	<p>Самостоятельная деятельность по решению типовых практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования.</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач.</p>

<b>Уровни</b>	<b>Широта полномочий и ответственность</b>	<b>Характер умений</b>	<b>Характер знаний</b>
<b>6 уровень</b>	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>
<b>7 уровень</b>	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организаций или подразделений крупных институциональных структур.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности организаций или подразделений крупных институциональных структур.</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных.</p> <p>Разработка новых методов, технологий и т.п.</p>	<p>Понимание методологических основ деятельности. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей.</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>

<b>Уровн</b>	<b>Широта полномочий и ответственность</b>	<b>Характер умений</b>	<b>Характер знаний</b>
<b>8 уровень</b>	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур. Ответственность за результаты деятельности крупных институциональных структур.	Решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.
<b>9 уровень</b>	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности. Ответственность за результаты деятельности в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Управление содержанием информационных потоков.

### 3. Пути достижения квалификационного уровня

<b>Квалифик. уровень</b>	<b>Пути достижения квалификационного уровня</b>
1 уровень	Краткосрочное обучение или инструктаж. Практический опыт, полученный в трудовой деятельности. Требование к образованию: не ниже начального общего
2 уровень	Профессиональная подготовка (от 2 недель до 1 месяца). Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности. Требование к образованию: не ниже основного общего
3 уровень	Профессиональная подготовка (до одного года). Программы подготовки квалифицированных рабочих

	<p>(служащих) без получения среднего (полного) общего образования .</p> <p>Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности.</p> <p>Требование к образованию: не ниже основного общего</p>
4 уровень	<p>Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Профессиональная подготовка (курсы до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы) или практический опыт (на базе полного общего образования).</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p>
5 уровень	<p>Программы подготовки специалистов среднего звена .</p> <p>Практический опыт, полученный в ходе трудовой деятельности (на базе полного общего образования).</p> <p>Требование к образованию: среднее профессиональное образование</p>
6 уровень	<p>Бакалавриат.</p> <p>Программы подготовки специалистов среднего звена (для отдельных областей трудовой деятельности, например, транспорт, бизнес и управление, здравоохранение и социальная сфера, культура, туризм, сфера обслуживания, образование)</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне</p> <p>Требование к образованию: высшее образование</p>
7 уровень	<p>Магистратура или Подготовка специалиста. и (или) Бакалавриат и дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом уровне</p> <p>Требование к образованию: высшее образование</p>
8 уровень	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров, ординатуры, программы ассисентуры-стажировки</p> <p>Программы подготовки магистра или специалиста и дополнительное профессиональное образование</p> <p>Практический опыт и профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне</p> <p>Требование к образованию: высшее образование</p>
9 уровень	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров, ординатуры, программы ассисентуры-стажировки</p> <p>Практический опыт и общественно-профессиональное признание на российском и международном уровне</p>

## 4. НРК КАЗАХСТАНА

### Структура НРК

Уровень квалификации	Знания	Умения и навыки	Личностные и профессиональные компетенции
1	Базовые общие знания, полученные в процессе инструктажа или обучения на рабочем месте.	1) выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации; 2) коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации.	1) индивидуальная ответственность; 2) действия под непосредственным руководством.
2	Знания, полученные в процессе профессиональной подготовки и самостоятельно.	1) решение стандартных и однотипных практических задач; 2) выбор способа действий по заданному инструкциями алгоритму; 3) коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации.	1) индивидуальная ответственность; 2) деятельность под руководством с определенной степенью самостоятельности.
3	Практико-ориентированные профессиональные знания, полученные в процессе профессиональной подготовки и самостоятельно.	1) решение стандартных и простых однотипных практических задач; 2) выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта; 3) коррекция деятельности с учетом полученных результатов.	3) индивидуальная ответственность за выполнение заданий; 4) исполнительская деятельность, включающая планирование деятельности, исходя из поставленной задачи.
4	Знания для осуществления деятельности на	1) решение различных типов практических задач, требующих	1) исполнительская деятельность: определение задач и

	основе практического опыта, полученные в процессе профессионального образования и самостоятельно.	самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений; 2) выбор технологических путей осуществления деятельности; 3) текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности.	планирование деятельности с учетом поставленной цели; 2) руководство работой других с принятием частичной ответственности за результат их действий; 3) ответственность за собственное обучение и обучение других.
5	Профессиональные (практические и теоретические) знания и практический опыт (или широкий диапазон теоретических и практических знаний в профессиональной области). Самостоятельный поиск информации, необходимый для решения профессиональных задач.	1) решение практических задач, предполагающих многообразие способов решения и их выбор; 2) творческий подход (или умения и навыки самостоятельно разрабатывать и выдвигать различные, в том числе альтернативные варианты решения профессиональных проблем с применением теоретических и практических знаний; 3) текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности.	1) руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат их действий на конкретном участке технологического процесса; 2) способность самостоятельно управлять и контролировать процесс трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждать проблемы, аргументировать выводы и грамотно оперировать информацией.
6	Деятельность, требующая синтеза	1) решение проблем технологического или	1) руководство сотрудниками

	<p>специальных (теоретических и практических) знаний (в том числе, инновационных) и практического опыта. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.</p>	<p>методического характера, относящихся к определенной области знаний, предполагающих выбор и многообразие способов решения; 2) разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов технологического процесса; 3) умения и навыки осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность по развитию нового знания и процедур интеграции знаний различных областей, правильно и логично оформлять свои мысли в письменной и устной форме, применять на практике теоретические знания в конкретной области.</p>	<p>(группой) с принятием ответственности за результат на конкретном участке технологического процесса или на уровне подразделения; 2) согласование работ на порученном участке с деятельностью других участков; 3) способность к творчеству в профессиональной деятельности, инициативе в управлении, принимать ответственность за развитие профессионального знания и за результаты профессиональной деятельности.</p>
7	<p>Синтез профессиональных или научных знаний (в том числе и инновационных) и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной информации. Создание новых</p>	<p>1) решение проблем, технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных); 2) коррекция деятельности подразделения или</p>	<p>1) руководство деятельностью сотрудников (группы) с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации; 2) определение стратегии деятельности подразделения или</p>

	<p>знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности.</p>	<p>организации; 3) умения и навыки научно обосновывать постановку целей и выбор методов и средств их достижения.</p>	<p>организации; 3) способность определять стратегию, управлять процессами и деятельностью, принимать решения и нести ответственность на уровне подразделений институциональных структур.</p>
8	<p>Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности. Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке</p>	<p>1) исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений; 2) самые продвинутые и специализированные навыки и умения, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или новшестве и позволяющие пересматривать и обновлять существующее знание или профессиональную практику; 3) способность участвовать в устной или письменной форме в профессиональных дискуссиях, а также</p>	<p>1) определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур; 2) определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне; 3) демонстрировать значительные лидерские качества,</p>

	<p>областей.  Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения.  Методологические знания в области инновационно-профессиональной деятельности.</p>	<p>публиковать исходные результаты исследований в международных академических изданиях. Может способствовать на научном и профессиональном уровне техническому, общественному и культурному прогрессу общества;  4) умения генерировать идеи, прогнозировать результаты инновационной деятельности осуществлять широкомасштабные изменения в профессиональной и социальной сфере, руководить сложными производственными и научными процессами.</p>	<p>инновационность и самостоятельность в трудовой и учебной деятельности в новых контекстах, требующих решения проблем, связанных множеством взаимосвязанных факторов;  4) критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения на основании этих процессов;  5) демонстрировать опыт операционального взаимодействия со способностью принятия стратегических решений в сложном окружении;  6) авторитетно общаться в рамках критического диалога с равными по статусу специалистами.</p>
--	---	--	--

## Показатель достижения квалификации

Уровень квалификации	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
1	Практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии основного среднего образования, но не ниже начального образования.
2	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе организации образования или обучение на предприятии) при наличии общего среднего образования, но не ниже основного среднего.
3	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (курсы на базе организации образования по программам профессиональной подготовки до одного года или обучение на предприятии) при наличии общего среднего образования или технического и профессионального образования на базе основного среднего образования или общего среднего образования без практического опыта.
4	Техническое и профессиональное образование повышенного уровня (дополнительная профессиональная подготовка), практический опыт.
5	Техническое и профессиональное образование (специалист среднего звена), послесреднее образование, практический опыт, или высшее образование.
6	Высшее образование, практический опыт.
7	Высшее образование, практический опыт. Послевузовское образование практический опыт.
8	Высшее образование, практический опыт, и /или послевузовское образование, практический опыт. В настоящем квалификационном уровне высшее образование включает в себя высшее образование, полученное до введения в действие Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании», а также послевузовское образование, определенное в соответствии с уровнями образования установленными указанным законом.

## 5. НРК УКРАИНЫ

### Описание квалификационных уровней

Уро вень	Знания	Умения	Коммуникац ия	Автономность и ответственность
0	Способность адекватно действовать в известных простых ситуациях под непосредственным контролем. Готовность к систематической учебе			
	Элементарные общие знания о себе и окружающая среда	выполнение элементарных заданий в известных однотипных ситуациях	ситуативное взаимодействие в ограниченном круге лиц с помощью других	выполнение заданий под непосредственным контролем
	Понимание самых простых причинно-следственных и пространственно-временных связей		реагирование на простые устные сообщения	
1	Способность выполнять простые задания в типичных ситуациях в сфере структурированной четко определенной работы или учебы. Выполнение заданий под непосредственным руководством. Готовность к учебе на следующем уровне			
	Элементарные фактологические знания	выполнение простых заданий по определенным правилам и инструкциям в типичных ситуациях с использованием простых инструментов	интеграция к социальным группам	выполнение заданий под непосредственным руководством

	Понимание самых простых понятий о себе и окружающей среде, основ безопасного поведения		реагирование на простые письменные и устные сообщения	ограниченная индивидуальная ответственность
				формулировка элементарных суждений
2	Способность выполнять типичные несложные задания в типичных ситуациях в сфере структурированной четко определенной работы или учебы. Выполнение заданий под руководством с элементами самостоятельности			
	Базовые фактологические знания, приобретенные в процессе учебы и/или трудовой деятельности	выполнение типичных несложных заданий по определенным правилам и инструкциям в разных типичных ситуациях с использованием инструментов	Взаимодействие в коллективе для выполнения заданий	взаимодействие в коллективе для выполнения заданий
	Понимание основных (общих) процессов в учебе и/или трудовой деятельности	оценивание результатов выполнения заданий в соответствии с установленными критериями, применением аргументации	Продуцирование детализированных устных и письменных сообщений	индивидуальная ответственность за результаты выполнения заданий в учебе и/или трудовой деятельности
3	Способность выполнять производственные или учебные задания средней сложности по определенным алгоритмам за установленными нормами времени и качества			

	Общие систематизированные знания в сфере образования и/или профессиональной деятельности	выполнение типичных заданий в разных ситуациях путем выбора и применения основных методов, инструментов, материалов и информации	способность к эффективной работе в команде. Восприятие критики, советов и указаний	самостоятельное выполнение заданий под минимальным руководством
	Понимание основных (общих) принципов, процессов и понятий в учебе и/или профессиональной деятельности	оценивание результатов выполнения заданий в соответствии с критериями, которые в основном заранее обусловлены	Продуцирование детализированных устных и письменных сообщений, в частности в профессиональной деятельности	ответственность за результаты выполнения заданий в учебе и/или профессиональной деятельности
4	Способность самостоятельно выполнять сложные специализированные производственные или учебные задания в определенной отрасли профессиональной деятельности или в процессе учебы, в частности, в нестандартных ситуациях			
	Специализированные фактологические и теоретические знания, приобретенные в процессе учебы и/или профессиональной деятельности	выполнение сложных специализированных заданий, которое предусматривает принятие решений, в ситуациях, которые изменяются, в частности, в нестандартных ситуациях	осуществление наставничества, передачи опыта	самостоятельность в учебе и/или профессиональной деятельности

	Понимание принципов, методов, процессов в учебе и/или профессиональной деятельности	планирование собственной работы и в ограниченном контексте организация, контроль, оценивание и корректировка работы других	продуцирование сложных детализированных устных и письменных сообщений, в частности в профессиональной деятельности	ответственность за результаты учебы и/или профессиональной деятельности
				ограниченная ответственность за учебу и результаты работы других
5	Способность решать типичные специализированные задачи в определенной отрасли профессиональной деятельности или в процессе учебы, которая предусматривает применение положений и методов соответствующей науки и характеризуется определенной неопределенностью условий			
	Широкие специализированные фактологические и теоретические знания, приобретенные в процессе учебы и/или профессиональной деятельности, понимания (осознание) уровня этих знаний	решение типичных специализированных задач широкого спектра, который предусматривает идентификацию и использование информации для принятия решений	Взаимодействие, сотрудничество с широким кругом лиц (коллеги, руководители, клиенты) для осуществления профессиональной или учебной деятельности	осуществление ограниченных управленческих функций и принятие решений в привычных условиях с элементами непредсказуемости
		планирование, в частности распределение		улучшение результатов собственной

		ресурсов, анализ, контроль и оценивание собственной работы и работы других лиц		учебной и/или профессиональной деятельности и результатов деятельности других
				способность к дальнейшей учебе с некоторым уровнем автономности
6	Способность решать сложные специализированные задачи и практические проблемы в определенной отрасли профессиональной деятельности или в процессе учебы, которая предусматривает применение определенных теорий и методов соответствующей науки и характеризуется комплексностью и неопределенностью условий			
	Концептуальные знания, приобретенные в процессе учебы и профессиональной деятельности, включая определенные знания современных достижений	решение сложных непредсказуемых задач и проблем в специализированных сферах профессиональной деятельности и/или учебы, которая предусматривает сбор и интерпретацию информации (данных), выбор методов и инструментальных средств, применения инновационных подходов	донесение к специалистам и не специалистам информации, идей, проблем, решений и собственного опыта в отрасли профессиональной деятельности	управление комплексными действиями или проектами, ответственность за принятие решений в непредсказуемых условиях
	Критическое осмысление основных		способность эффективно формировать	ответственность за профессиональное развитие

	теорий, принципов, методов и понятий в учебе и профессиональной деятельности		коммуникационную стратегию	отдельных личностей и/или групп лиц
				способность к дальнейшей учебе с высоким уровнем автономности
7	Способность решать сложные задачи и проблемы в определенной отрасли профессиональной деятельности или в процессе учебы, которая предусматривает проведение исследований и/или осуществление инноваций и характеризуется неопределенностью условий и требований			
	Специализированные концептуальные знания, приобретенные в процессе учебы и/или профессиональной деятельности на уровне новейших достижений, которые являются основой для оригинального мышления и инновационной деятельности, в частности в контексте	решение сложных задач и проблем, что нуждается обновления и интеграции знаний, часто в условиях неполной/недостаточной информации и противоречивых требований	понятное и недвусмысленное донесение собственных выводов, а также знаний и объяснений, которые их обосновывают, специалистам и не специалистам, в частности лицам, которые учатся	принятие решений в сложных и непредсказуемых условиях, что требует применения новых подходов и прогнозирования

	исследовательской работы			
	Критическое осмысление проблем в учебе и/или профессиональной деятельности и на границе предметных отраслей	осуществление исследовательской и/или инновационной деятельности	использование иностранных языков в профессиональной деятельности	ответственность за развитие профессионального знания и практик, оценку стратегического развития команды
				способность к дальнейшей учебе, которая в значительной степени является автономной и самостоятельной
8	Способность решать комплексные проблемы в профессиональной отрасли и/или исследовательско-инновационной деятельности, которая предусматривает глубокое переосмысление имеющихся и создание новых целостных знаний и/или профессиональной практики			
	Наиболее передовые концептуальные и методологические знания в отрасли научно-исследовательской и/или профессиональной деятельности и на границе предметных отраслей	критический анализ, оценка и синтез новых и сложных идей	общение в диалоговом режиме с широким научным сообществом и общественностью в определенной отрасли научной и/или профессиональной деятельности	инициирование инновационных комплексных проектов, лидерство и полная автономность во время их реализации

		разработка и реализация проектов, включая собственные исследования, которые дают возможность переосмыслить имеющееся и создать новое целостное знание и/или профессиональную практику и решение значимых социальных, научных, культурных, этических и других проблем		социальная ответственность за результаты принятия стратегических решений
				способность саморазвиваться и совершенствоваться в течение жизни, ответственность за учебу других
9	Способность определять и решать социально значимые системные проблемы в определенной отрасли деятельности, которые являются ключевыми для обеспечения устойчивого развития и требуют создания новых системообразующих знаний и прогрессивных технологий			
	Новые концептуальные и методологические знания в определенной и смежных отраслях научно-исследовательской и/или профессиональной деятельности,	критический анализ комплексных проблем, синтез новых сложных идей, в частности в междисциплинарных сферах разработка и реализация комплексных проектов, как правило, в рамках собственной	лидерство, свободное компетентное общение в диалоговом режиме с широким кругом специалистов, в частности наивысшей квалификации, и общественно	инициирование оригинальных исследовательско-инновационных комплексных проектов, направленных на решение сложных социально значимых проблем, лидерство и автономность во время их

<p>которые приобретены на основе личного комплексного исследования и являются основой для открытия новых направлений и проведения дальнейших исследований</p>	<p>исследовательской школы, которые дают возможность глубоко переосмыслить существующее и обеспечивать весомый прирост нового системного знания и/или модернизации профессиональной практики, и решение сложных социально значимых проблем с использованием исследовательско-инновационных методов</p>	<p>тью в определенной отрасли научной и/или профессиональной деятельности</p>	реализации
			<p>глубокое осознание и ответственность за научное обоснование стратегических решений, достоверность прогнозирования развития общества</p>
			<p>непрерывное саморазвитие и самосовершенствование, ответственность за развитие других, в частности в пределах собственной исследовательской школы</p>

## Список литературы

1. Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций (Книга приложение 2) / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 220 с.
2. Квалификационные рамки европейского пространства высшего образования. Болонья: Болонская рабочая группа по квалификационным рамкам.- Министерство науки, технологии и инновации, 2005. – 53 с.
3. Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года С.15
4. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 31 марта 2015 года № 174 «О Плана Правительства Кыргызской Республики по развитию экспорта Кыргызской Республики на 2015-2017 годы»Таштобаева, Б.Э. Джолдошова, А.Б. Сборник нормативных документов для разработки квалификационных рамок. Кыргызская Республика/ Б.Э. Таштобаева, А.Б. Джолдошова.- Бишкек: ИЦ «Текник». 2014 – 361 с.
5. Б.Э. Таштобаева. Национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики: методология и структура – Б.: ИЦ «Текник», 2015 – 69 с.
6. А.Б.Салиев, Э.Б.Мусабаев, З.Д..Макиева, Г.К. Стамкулова, А.Макаева. Базовые предпосылки и принципы построения отраслевой рамки квалификаций в Кыргызстане. – Б.: ИЦ «Текник», 2015. – 110 с.
7. Профессиональный стандарт [Электронный ресурс] URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 15.04.2015)
8. Предложение по развитию навыков и системы сертификации в Кыргызстане. Отчет GIZ. –Б.:2015. 18 с.
9. О. Величко. Профессиональные стандарты на замену квалификационным справочникам [Электронный ресурс] URL: <http://www.klerk.ru/law/articles/297964/> (дата обращения: 5.07.2014)
10. Закон об образовании Кыргызской Республики. Бишкек, 2003. 32 с.

11. Временный регламент реализации пилотных докторских программ послевузовского профессионального образования (PhD). –Б.,2013.- 10 с.
12. Стратегия развития образования Кыргызской Республики на 2012 и 2020 годы. 45 с.
13. Общереспубликанский классификатор занятий. Принят Постановлением Национального статистического комитета Кыргызской Республики от 12 июня 1998 года N 21.
14. Международная стандартная классификация образования 2011. Издано в 2013 г. Институт Статистики ЮНЕСКО Р.О. Vox 6128, Succursale Centre-Ville Montreal, Quebec H3C 3J7 Canada.
15. О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Система квалификаций в странах европейского союза. – Москва, Центр изучения проблем профессионального образования. – 13 с.
16. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – 15 с.
17. Teresa Duarte. EQF: The key lessons learnt –the portuguese experience. Agência Nacional para a Qualificação, I.P. Rome, 23<sup>rd</sup> June 2011.
18. Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. P. 338.
19. О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, М. Коулз. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. Москва, 2006. – 97 с.
20. Положение о документах среднего, высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования Кыргызской Республики. Утв. Постановлением Правительства КР №53 от 3.20.2004. [Электронный ресурс] URL: <http://www.mkk.gov.kg/index.php> (дата обращения 21.01.2013)
21. European Inventory – Validation of non-formal and informal learning. 2004. [Электронный ресурс] URL: [http://www.ecotec.com/european\\_inventory](http://www.ecotec.com/european_inventory) (дата обращения 08.03.2013)

22. К. Бугайчук. Формальное, неформальное и информальное дистанционное обучение. XX конференция представителей региональных научно-образовательных сетей. "RELARN-2013". Санкт-Петербург. 2013. С. 114-121.
23. Перечень специальностей Высшей аттестационной комиссии Кыргызской Республики, по которым присваиваются ученые звания. Официальный сайт ВАК КР. [Электронный ресурс] URL: <http://www.nakkr.kg/> (дата обращения 3.11.2012)
24. The law on professions, Date of entry into force of the edition: 01.05.2003 Published by Riigikogu, Estonian Republic. 16 p.
25. Олав Аарна. К основанной на компетенциях системе квалификаций в Эстонии. Квалификационное агентство Эстонии. 5.11.2014 [Электронный ресурс] URL: <https://connections.etf.europa.eu/files/basic/anonymous/.../media>. (дата обращения: 29.09.2015)
26. В основе Kutsekoda лежат рамки квалификаций. Вестник Kutsekoda [Электронный ресурс] URL: [www.kutsekoda.ee/fwkm/10421088](http://www.kutsekoda.ee/fwkm/10421088) (дата обращения: 29.09.2015)
27. Таштобаева Б.Э. Проект Национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики. 2015. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kstu.kg>
28. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина и др. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.
29. О.Г. Жеребина. Профессиональные стандарты как основа для создания государственных образовательных стандартов и образовательных программ. Фирма 1 «С». [Электронный ресурс] URL: [www.1c.ru/rus/partners/training/edu/theses/?y=2009&s=36&t](http://www.1c.ru/rus/partners/training/edu/theses/?y=2009&s=36&t). (дата обращения: 20.09.2015)
30. Национальная рамка квалификаций и профессиональные стандарты как регуляторы рынка труда и его связи с образованием. Общественный болонский комитет. [Электронный ресурс] URL: <http://bolognaby.org/> (дата обращения: 22.09.2015)

31. А. Мирошниченко. Национальная рамка квалификаций Украины, [Электронный ресурс] URL: [hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1251](http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1251) (дата обращения: 20.09.2015)
32. М.А. Алексеев, С.В. Чернышенко, В.С. Чернышенко, Л.М. Коротенко. Национальная рамка квалификаций в Украине. Материалы семинара проекта Темпус «QUADRIGA». – Грац, 2015.
33. Макет Государственного образовательного стандарта ВПО по направлению подготовки бакалавра. Кыргызская Республика. 2009. С.10