

## **Глоссарий по теме «Национальная рамка и система квалификаций»**

**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

**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, включающая в себя.

1. Перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций, в котором профессии сгруппированы по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации.
2. Профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности.
3. Процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов.
4. Национальную рамку квалификаций.
5. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения.
6. Систему обеспечения качества квалификаций (процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

**Занятие** – экономическая активность, работа, выполняемая обычно за регулярное вознаграждение; вид трудовой деятельности, приносящий заработок или доход. Не предполагает обязательного наличия у работника знаний и практических умений, приобретенных в результате целенаправленного образования и обучения..

**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.

**Область профессиональной деятельности** - совокупность видов трудовой деятельности, основанных на однородных компетенциях, направленных на единый общий результат и объединенных схожими или общими средствами и предметами труда. Объединение видов профессиональной деятельности в область профессиональной деятельности осуществляется для целей формирования профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и определения

необходимого образования и обучения, обеспечивающего соответствие профессиональным стандартам.

**Вид профессиональной/трудовой деятельности (профессия)** – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

**Компетенция** – набор знаний, умений, опыта и отношений, обеспечивающий качественное выполнение работником трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Обычно выделяют два типа компетенций:

- *собственно профессиональные*, относящиеся к технологии трудовой деятельности;

- *общие (ключевые/базовые)*, 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 позволяет провести различие между уровнями квалификации.

Требования к компетенциям определяются в квалификационных рамках, профессиональных стандартах, иных аналогичных документах.

**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.

**Единица квалификации** – элемент/составная часть квалификации, соотносимая с одной трудовой функцией, отраженной в профессиональном стандарте, которая может быть официально сертифицирована.

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

**Квалификационный сертификат** – официальный документ, выдаваемый работнику уполномоченным органом по результатам установленных процедур оценки и подтверждающий освоение лицом конкретной квалификации или единицы квалификации. Важнейший

инструмент политики на рынке труда, обеспечивающий взаимосвязь сферы образования (образовательные программы, направленные на эффективное трудоустройство выпускников), рынка труда и политики в области управления персоналом и профессионального развития работников.

**Профессиональный стандарт** – многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности: требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления, уровень квалификации работника, требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

**Единица профессионального стандарта** – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида профессиональной/трудовой деятельности;

**Трудовая функция** – составная часть вида профессиональной/трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

**Функциональный анализ** - методика поэтапного выявления и описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

**Функциональная карта** – структурированное описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности выявленных в ходе функционального анализа. Функциональная карта может быть представлена следующим образом.

**Отраслевые советы по развитию квалификаций** - институт, формируемый отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли.

Модель деятельности Советов реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой. Советы объединяются в сеть

Цели деятельности Советов:

- повышение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения,
- установление требований к квалификациям работников, занятых на различных уровнях иерархии в области профессиональной деятельности, путем разработки профессиональных стандартов,
- мониторинг отраслевого рынка труда,
- консолидация предприятий в рамках отрасли,

- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения,
- разработка отраслевых квалификаций и стратегии их развития, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли, которая используется как самими работодателями для корректировки программ обучения и планирования инвестиций в образование и обучение, так и сферой образования для планирования разработки и обновления образовательных программ,
- разработка обоснованных предложений по оптимизации эффективности использования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой.

**Национальный институт квалификаций** – официальный орган по регулированию и координации квалификаций на национальном уровне.

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

Сертифицирующие организации отвечают за:

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

**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.

**Каталог квалификаций** – документ, содержащий структурированное описание квалификаций, определенных субъектами рынка труда, и соответствующих модульных программ образования и обучения.

Каталог квалификаций является основой при оценке компетенций и сертификации квалификаций, обеспечивая их объективность, достоверность и обоснованность.