

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

УДК 37.001.76

### **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ**

**О.Н. Олейникова<sup>1</sup>, Н.М. Золотарева<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Центр изучения проблем профессионального образования, г. Москва

<sup>2</sup>Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров  
и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации

Анализируются современные тенденции развития квалификаций, их причины и значение как инструмента перевода требований рынка труда в требования образовательных стандартов и программ. Описаны основные функции квалификаций и варианты их систематизации в формате рамок квалификаций, где содержится описание всех квалификаций по областям профессиональной деятельности и уровням. Приведен обзор международного опыта в части проектирования национальных рамок квалификаций и типологии дипломов и свидетельств. Подчеркнуто, что проектирование и классификация квалификаций осуществляется на основе результатов обучения. В странах, которые проводят реформы в системе профессиональных квалификаций и внедряют отраслевые и национальные рамки квалификаций, неизменно присутствуют инновации в связи с использованием в основе методики *результатов обучения*. Отмечено, что в Европе результаты обучения являются общим знаменателем, лежащим в основе всех инструментов политики ЕС в сфере образования и обучения, включая ЕРК, Europass<sup>1</sup>, Европейскую систему зачетных единиц (ЕСVET), Рамочную программу европейского сотрудничества в области образования и обучения (ЕТ 2020)<sup>2</sup>.

**Ключевые слова:** *рамка квалификаций, дескриптор, результаты обучения, сертификация.*

В настоящее время термин «национальная рамка квалификаций» стала уже привычным словосочетанием в России в контексте разработки профессиональных стандартов и формирования

---

<sup>1</sup> Инициатива ЕС, направленная на содействие стандартизации информации об умениях и квалификациях работников на европейском пространстве, таким образом, способствующая развитию мобильности как обучающихся, так и работников. См.: <http://europass.cedefop.europa.eu>

<sup>2</sup> Образование и обучение (ОО 2020) - новая рамочная стратегия в области Европейского сотрудничества в данной области. Она основана на предыдущей стратегии Образование и обучение 2010 (ОО 2010). См.: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm)

независимой системы сертификации квалификаций. Даже утверждена приказом Минтруда структура уровней квалификации. Однако, к сожалению, все эти в целом положительные изменения не коснулись смыслов, которые несет в себе рамка квалификаций и которые обуславливают ее модернизационный потенциал.

Рамка квалификаций продолжает оставаться двумерным конструктом, своего рода матрицей, которая не наполнена реальными квалификациями, каждая из которых описана в терминах результатов обучения и соотнесена с определенным уровнем и областью профессиональной деятельности, соответствующей реальной сегментации рынка труда.

В этой связи целесообразно еще раз вернуться к истокам, т. е. к тому, для чего и почему остро встал вопрос о необходимости формирования рамок квалификаций.

Как известно, квалификации являются ключевыми инструментами регулирования рынка труда [5]. В Европейском союзе квалификации определяется как «официальный результат оценки и валидации, который основан на решении уполномоченного органа относительно достижения индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами» [4].

Согласно исследованиям CEDEFOP, выделяется около 40 различных функций квалификаций, охватывающих политические, социальные, экономические, личностные области [3].

Квалификации напрямую связаны с доступом к профессиям, они определяют, что человек должен знать и уметь делать для того, чтобы осуществлять какую-либо трудовую деятельность. Квалификации также являются своеобразным индикатором не только требований, которым нужно соответствовать для выхода на рынок труда, но и маркерами профессионального развития в течение трудовой жизни человека.

Другими словами, квалификации являются носителями информации и некой «ценности», они оказывают существенное влияние на определение и регулирование профессий. Определяя минимальный уровень знаний, умений (компетенций), требуемых для определенной трудовой деятельности, квалификации регулируют доступ к профессии и поведение на рабочем месте в этой профессии. Они также, непосредственно или опосредовано, определяют статус работников этой профессии.

Повышенное внимание к квалификациям в последнее время в мире обусловлено целым рядом причин, в том числе - возросшим значением требований охраны здоровья и безопасности потребителей, обеспечения их экологической безопасности.

В целом квалификации являются инструментом управления профессиями. При этом в настоящее время характер этого управления

меняется: от прямого регулирования профессий посредством квалификаций – к более гибкому взаимодействию квалификаций с рынком труда в контексте усиления роли профессиональных организаций.

Следует еще раз подчеркнуть, что квалификации являются своего рода средством коммуникации, которое сигнализирует о знаниях, умениях и компетенциях человека в определенной области и относительно определенной профессии. Для работодателя квалификация является сигналом того, что работник способен выполнять определенные функции/виды работ. Также описание квалификации в функциональном формате является сигналом для системы образования, и его отражение в образовательных стандартах и программах обеспечивает их актуальность для рынка труда.

Отдельно следует отметить регулиующую роль квалификаций для ряда профессий, которые в международной практике получили название «регулируемых профессий» и которые требуют обязательного наличия соответствующих лицензий (помимо дипломов). Это относится, например, к профессиям врачей, архитекторов и др. Для регулируемых профессий установлены обязательные требования к профессиональному развитию в части обновления квалификаций (в нашей терминологии – к повышению квалификации).

Необходимо отметить, что квалификации могут выполнять свою роль в качестве регулятора рынка труда только при наличии соответствующей институциональной поддержки, которая пользуется доверием всех заинтересованных сторон. При этом, как показывают международные исследования, пока еще нет альтернативы квалификациям как инструменту «перевода» содержания трудовой деятельности в результаты обучения и наоборот. Они являются своеобразным интерфейсом между образованием и трудовой деятельностью, помогая субъектам обеих сфер структурировать постоянно усложняющийся рынок труда.

В этой связи рамки квалификаций необходимы для обеспечения баланса компетенций/квалификаций рабочей силы и ожиданий субъектов рынка труда. Следует подчеркнуть, что рынок труда является отправной точкой в этой взаимосвязи, поскольку именно там происходит конвергенция квалификаций и системы профессионального образования.

Процессы разработки рамок квалификаций в Европе являются частью глобального явления, поскольку 155 стран и регионов мира вовлечены в подобную деятельность [6]. В Европе в настоящее время национальные рамки квалификаций разрабатываются в 35 странах. В

Ирландии, Франции и Великобритании<sup>3</sup> национальные системы квалификаций существовали еще до формирования общеевропейских процессов в сфере рамок квалификаций, однако под влиянием этих процессов эти рамки были модернизированы. В 2008 г. была принята Европейская рамка квалификаций (ЕРК) для обучения в течение всей жизни, которая ускорила процессы формирования и обновления национальных рамок квалификаций во многих странах Европейского союза. ЕРК является общей референциальной рамкой, с помощью которой проводится сравнение различных рамок квалификаций и их уровней. Она объединяет все уровни и типы квалификаций (общего, профессионального и высшего образования) [4]. Практически во всех странах, где принято решение о разработке рамки квалификаций, за основу взята Европейская рамка квалификаций.

Следует подчеркнуть, что проектирование и классификация квалификаций повсеместно осуществляются на основе результатов обучения. В странах, которые проводят реформы в системе профессиональных квалификаций и внедряют отраслевые и национальные рамки квалификаций, неизменно присутствуют инновации в связи с использованием в основе методики *результатов обучения*. Ни одна страна не разрабатывает рамку квалификаций или новые квалификации, отталкиваясь исключительно от таких традиционных факторов, как продолжительность и объем программ обучения.

В Европе результаты обучения являются общим знаменателем, лежащим в основе всех инструментов политики ЕС в сфере образования и обучения, включая ЕРК, Europass<sup>4</sup>, Европейскую систему зачетных единиц (ECVET), Рамочную программу европейского сотрудничества в области образования и обучения (ЕТ 2020)<sup>5</sup>. Они зафиксированы в Брюггском коммюнике, принятом в рамках Копенгагенского процесса<sup>6</sup>, где изложены рекомендации по разработке национальных рамок

---

<sup>3</sup> В Великобритании действуют 4 рамки квалификаций согласно регионам страны (Шотландия, Англия, Северная Ирландия, Уэльс).

<sup>4</sup> Инициатива ЕС, направленная на содействие стандартизации информации об умениях и квалификациях работников на европейском пространстве таким образом, способствующая развитию мобильности как обучающихся, так и работников. См.: <http://europass.cedefop.europa.eu>

<sup>5</sup> Образование и обучение (ОО 2020) - новая рамочная стратегия в области Европейского сотрудничества в данной области. Она основана на предыдущей стратегии Образование и обучение 2010 (ОО 2010). См.: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm)

<sup>6</sup> В Копенгагенском процессе принимают участие национальные органы и социальные партнёры из 33 европейских стран в целях содействия развитию систем профессионального образования и обучения. См.: [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen_en.htm) Образование и обучение (ОО 2020) это новая рамочная стратегия в области Европейского сотрудничества.

квалификаций и входящих в них квалификаций на основе результатов обучения.

В целом квалификации не однородны и весьма диверсифицированы. Среди примеров разных типов квалификаций можно выделить национальные профессиональные квалификации, базирующиеся на результатах обучения/компетенциях (т. е. квалификации, разработанные непосредственно на основе профессионального стандарта), например национальные профессиональные квалификации в Англии, сертификат о профессиональной квалификации (*certificat de qualification professionnelle*) во Франции, профессиональные квалификации в Эстонии, в Турции – квалификации Управления по вопросам профессиональных квалификаций. Среди других типов – степени высшего образования, MBA, квалификации дополнительного/непрерывного профессионального обучения для различных целевых групп.

Квалификации, принадлежащие к определённому типу, имеют общий типовой дескриптор. Как правило, современные квалификации, основанные на результатах обучения, являются гибкими. Гибкие квалификации состоят из отдельных единиц квалификаций, которые являются частями квалификации. Одни и те же единицы квалификаций могут встречаться в разных квалификациях или типах квалификаций (например, в квалификациях начального профессионального образования и дополнительного/непрерывного образования). Взаимосвязь между единицами квалификаций и квалификациями может быть определена в структуре некоторых типов квалификаций или в рамке квалификаций. В настоящее время термин «единицы» часто используется для обозначения единиц оценки, а термин «модули» – для обозначения единиц обучения. В целом такая сегментация квалификаций обеспечивает возможность их гибкого освоения и признания.

Следует подчеркнуть, что не все страны признают понятие частичной квалификации или части квалификации. Такое противодействие разделению квалификаций на составные единицы особенно часто встречается в таких странах, как Германия, где стандарты обязательного профессионального образования определяются в тесном сотрудничестве с социальными партнёрами на основании общепринятого эталонного профиля будущего специалиста. Тем не менее в контексте обучения в течение всей жизни и процессов признания квалификаций, освоенных в рамках неформального обучения, частичные квалификации приобретают все большее значение.

Следует еще раз подчеркнуть, что профессиональные квалификации являются связующим звеном между сферой труда и

профессионального образования, обеспечивая соответствие потребностям рынка труда. Это означает, что социальные партнёры и другие представители сферы труда должны обязательно участвовать в разработке квалификаций. Таким образом, можно утверждать, что квалификации являются социальными моделями, которые согласовываются между различными заинтересованными сторонами.

Если обратиться к МСКО 2011, в этой классификации квалификации связаны с завершением программы обучения. Согласно определению МСКО, квалификации можно получить путём: 1) успешного завершения всей программы обучения; 2) успешного завершения того или иного этапа программы обучения (промежуточные квалификации); 3) официального признания приобретённых знаний, умений и компетенций вне зависимости от участия в таких программах обучения.

Последнее положение является принципиально новым в пересмотренной версии МСКО 2011. Как известно, всего лишь несколько лет назад «успешное завершение» обычно означало то, что обучающийся прошёл обучение и сдал определенный набор экзаменов, необходимых для присвоения той или иной квалификации. Процессы разработки рамок квалификаций свидетельствуют о коренном изменении ситуации. Сейчас важнее, что человек может продемонстрировать, какими знаниями и умениями он реально обладает, а не то, каким образом он приобрёл их.

Как указывалось выше, часто основой для проектирования квалификаций являются профессиональные стандарты. Около двух третей стран-членов ЕС разработали или находятся в стадии разработки профессиональных стандартов [3]. Такие стандарты устанавливают требования к содержанию и качеству труда в рамках той или иной профессии или области профессиональной деятельности.

В ряде стран ЕС профессиональные стандарты имеют форму более или менее комплексной системы. Во второй группе стран профессиональные стандарты разработаны как ориентиры для оценки профессиональной деятельности в трудовом или образовательном контексте. В третьей группе профессиональные стандарты описывают профессию, к которой относится та или иная квалификация. В данной группе стран такие стандарты разрабатываются интегрированно с образовательными стандартами.

Структурно рамки квалификаций охватывают набор уровней, каждый из которых описан через ряд дескрипторов, обозначающих результаты обучения, которые соответствуют определенному уровню квалификации.

Часто рамки квалификаций имеют в качестве приложения реестр или базу данных конкретных квалификаций для всех областей

профессиональной деятельности (НРК) или для конкретной области деятельности (отраслевые рамки квалификаций - ОРК).

Для того, чтобы квалификация была внесена в рамку, она должна соответствовать определённым критериям качества, которые определяются актуальностью для рынка труда, и относиться к определённому уровню.

НРК может включать в себя все типы квалификаций или же только часть из них. Наблюдаются три модели рамок квалификаций. В первой модели рамка охватывает все уровни образования, включая профессиональное и высшее образование (Германия, Бельгия/Фландрия, Шотландия, Ирландия, Эстония, Словения и Литва). Вторая модель (например, Дания и Болгария) разграничивает уровни 1-5 и 6-8, где уровни 6-8 относятся к квалификациям высшего образования. В третьей модели (например, Австрия) уровни 6-8 разделены на два потока, один из которых охватывает профессионально-ориентированные квалификации, а другой – академические.

Уровень квалификации обычно определяется путём сравнения результатов обучения, составляющих содержание квалификации, с дескрипторами уровней рамки квалификаций. Как уже указывалось выше, многие страны утвердили национальные уровни на основании дескрипторов Европейской рамки квалификаций.

Следует подчеркнуть, что сопоставление НРК разных стран может содействовать мобильности кадров. При этом цели создания и применения НРК выходят далеко за рамки простой классификации: НРК используются для реформирования систем образования и обучения, согласования предложения со стороны системы образования и потребностей рынка труда, разработки новых квалификаций, формирования траекторий перехода с одного уровня образования на другой и т.д.

Во многих странах Европы использование профессиональных стандартов в качестве основы для профессиональных квалификаций является новым требованием. Оно отличает недавно разработанные профессиональные квалификации от более ранних квалификаций, которые часто разрабатывались на основании образовательных программ. Новые стандарты, основывающиеся на результатах, устанавливают общий целевой ориентир при проведении итоговой оценки. Они обозначают переход от применения при проведении оценки традиционного подхода, который предполагает сравнение выпускников учебных заведений между собой, к критериально-ориентированному подходу, согласно которому проводится сравнение результатов оценки с установленными стандартами.

У разных типов квалификаций есть одна общая характеристика: все они нуждаются в типовых дескрипторах. Адаптированные

дескрипторы и типовая цель для каждого типа предоставляют общую структуру, которая может быть использована при разработке квалификаций того или иного типа. Так, например, в Ирландии действуют четыре разных типа квалификаций:

- основные дипломы. Охватывают результаты различных подгрупп знаний, умений и компетенций, соответствующих данному уровню. Дипломы данного типа предоставляют широкие возможности продвижения по образовательной траектории для получения дипломов более высокого уровня, а также перехода на программы того же уровня. Эти дипломы также открывают выход на рынок труда;

- вспомогательные дипломы/свидетельства. Обеспечивают признание достижений обучающихся, которые не освоили результаты обучения, требуемые для основного диплома. Дипломы данного типа в сочетании с другими результатами обучения могут приводить к получению основного диплома или специального диплома. (обычно состоят из одной единицы квалификации);

- специальные дипломы. Являются официальным признанием результатов курса обучения узкой направленности. Они также могут быть частью основных дипломов. Например, строители должны иметь сертифицированную компетенцию в области охраны здоровья и безопасности. Эта сертификация может быть частью более широкого диплома в какой-то области строительства, одновременно она может быть сертифицирована отдельно в форме специального диплом;

- дополнительные дипломы. Признают обучение, которое дополняет ранее полученное обучение; охватывают программы повышения квалификации, непрерывного образования и обучения того же уровня, что и ранее полученное обучение.

В целом национальная система квалификаций содержит четкие указания на то, как соотносятся дипломы (свидетельства). Это позволяет обучающимся четко представлять себе:

- как и когда они могут поступить на обучение по программе, приводящей к получению конкретного диплома (свидетельства);

- какие существуют возможности перехода на другую программу и как при переходе будет осуществляться признание полученных ими ранее знаний, умений и компетенций;

- какие существуют возможности продвижения на более высокий уровень обучения с учетом имеющихся у них дипломов (свидетельств).

Каждому уровню системы квалификаций соответствуют установленные стандарты умений, знаний и компетенций, в которых выражаются результаты обучения.

Обычно включение квалификации в национальную рамку квалификаций основывается на критерии актуальности и должно быть обосновано посредством проведения исследований рынка труда или привлечения соответствующих заинтересованных сторон-представителей сферы труда к процессам разработки, официального признания и утверждения квалификаций. Можно также проводить анализ новых квалификаций в сравнении с квалификациями, существующими в других странах, которые уже подтвердили свою актуальность.

Все процессы, связанные с разработкой квалификаций, – сбор и анализ данных о рынке труда, разработка профессиональных стандартов, планирование и разработка квалификаций, их официальное признание в соответствии с различными стандартами и даже разработка соответствующей политики – требуют наличия соответствующих возможностей. В большинстве стран Европейского союза данные возможности развивались постепенно, по мере развития систем.

Этапы разработки рамок квалификаций можно в общем виде представить следующим образом:

- разработка с участием заинтересованных сторон,
- утверждение (принятие закона, постановления и т.д.),
- апробация,
- внедрение.

Количество уровней в рамке квалификаций варьирует в зависимости от потребностей страны или отрасли. Нижние уровни могут описывать, например, деятельность, осуществляемую под руководством и контролем. Средние уровни могут содержать информацию о том, что необходимо знать и уметь выполнять самостоятельно и в команде. Высшие уровни обычно содержат описание результатов обучения для лиц, способных разрабатывать новые знания и процессы.

Количество уровней квалификаций в разных странах варьируют от 5 (Нидерланды, Франция) до 12 (Шотландия). В 26 странах национальные рамки включают 8 уровней. 21 НРК уже получила официальное утверждение. В Норвегии и Исландии НРК имеет 7 уровней, а в Словении и Ирландии – 10. В Великобритании (Англия, Северная Ирландия) НРК насчитывает 9 уровней. НРК в Англии/Северной Ирландии и Франции охватывают преимущественно профессиональные квалификации.

В четырех странах осуществляется полномасштабное внедрение квалификаций, 7 стран находятся на стадии начала апробации. В

Чешской Республике, Италии, Лихтенштейне и Сербии еще не принято решение о формате национальной рамки. В Германии и Австрии такое решение уже принято. В Финляндии рамка разработана, но официально не утверждена. В семи странах – Бельгии/Фландрии, Дании, Эстонии, Литве, Люксембурге, Нидерландах и Португалии – национальные рамки находятся на стадии начала апробации. Широкомасштабное внедрение отмечается в Ирландии, Франции и Великобритании.

Как показывают исследования, НРК помимо обеспечения международной сопоставимости квалификаций способствуют повышению преемственности различных сегментов системы образования и прозрачности национальных квалификаций в рамках стратегии обучения в течение всей жизни. Наличие НРК, основанных на результатах обучения, стимулирует реформирование траекторий обучения, программ, квалификационных стандартов и механизмов признания результатов неформального и спонтанного обучения. Это происходит, например, в Германии, где признание неформального обучения рассматривается как неотъемлемый элемент разработки НРК.

Ряд стран, как указывалось выше, при проектировании НРК опираются на дескрипторы уровней ЕРК. Другая группа стран (например, Болгария, Дания, Финляндия, Норвегия, Польша) детализировала дескрипторы для отражения актуальных социальных, личностных и трансверсальных (имеющих потенциал переноса из одной квалификации в другую) компетенций. Бельгия, Германия, Франция, Литва, Нидерланды и Словения используют термин «компетенция» в качестве общего понятия, отражающего существующие традиции и ценности. Такой подход отражает целостную и интегрирующую природу компетенций как способность применять знания, умения и личностные, социальные и методические компетенции, необходимые для трудовой деятельности и обучения.

Что касается статуса НРК, можно выделить три тенденции. В рамках первой НРК утверждаются отдельным законом (Бельгия/Фландрия, Чешская республика, Франция, Греция, Ирландия, Литва, Монтенегро и Великобритания). Во второй группе стран для утверждения НРК вносятся соответствующие поправки в действующее законодательство об образовании (Эстония, Исландия, Италия, Люксембург, Испания, Турция). В третьей группе стран рамки утверждаются постановлениями на уровне министерств (Кипр, Дания, Германия, Норвегия, Португалия и Швеция).

Следует подчеркнуть, что принятие закона не означает реального внедрения рамки, о чем свидетельствует ситуация в Бельгии/Фландрии, где закон был принят парламентом в 2009 г., а реальное внедрение началось с запозданием почти в два года из-за неготовности социальных партнеров.

Интересен пример эволюции НРК в Ирландии. Сначала основные усилия были сосредоточены на формировании общего понимания назначения рамки и путей привлечения заинтересованных сторон к ее разработке и внедрению. Далее исследовались способы использования НРК для реформирования системы образования и отдельных ее сегментов (внедрение систем обеспечения качества квалификаций, использование результатов обучения, валидация неформального и спонтанного образования), а также для обеспечения гибкости в части создания новых типов квалификаций и включения их в рамку. По подобному пути идет Франция (переход с 5-уровневой на 8-уровневую рамку) и Англия/Северная Ирландия и Шотландия, где первые рамки появились еще в конце 1980-х.

В заключение следует подчеркнуть, что все современные процессы в области образования и обучения обусловлены факторами, связанными с переходом к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу.

В новой ситуации особое значение приобретает формирование современных квалификаций. В настоящее время во многих странах на государственном уровне наблюдается растущий интерес к разработке комплексной рамочной структуры, интегрирующей квалификации, представляющие результаты обучения в учебном заведении, на рабочем месте и в сфере высшего образования.

Такие комплексные рамочные структуры, или национальные рамки квалификаций (НРК), в определенном смысле демонстрируют национальный подход к квалификациям и их уровням, принятый в конкретной стране. НРК может либо не включать в себя квалификации, существующие в различных отраслях и сферах профессиональной деятельности или образования, или, напротив, может содержать все квалификации, присуждаемые в стране.

Рамки квалификаций основаны на уровнях и их описании (дескрипторах). Дескрипторы уровней представляют типичные результаты обучения на данном уровне, а сами квалификации состоят из единиц (элементов квалификации, соотносимых с одной трудовой функцией, отраженной в профессиональном стандарте, которая может быть официально сертифицирована), соотносимых с модулями обучения, которые, в свою очередь, отвечают требованиям стандартов, основанных на результатах обучения. Благодаря этому НРК делают измеримыми объем обучения, необходимый для достижения установленных результатов.

Количество уровней зависит от конкретного контекста. Как показывает международный опыт, максимальное количество уровней – 10-12.

Создание механизма, позволяющего соотносить квалификации с принятым общегосударственным (национальным) уровнем квалификаций, способствует повышению доверия потребителей (граждан, образовательных учреждений, работодателей и других организаций, предлагающих образовательные услуги) к системе квалификаций, действующей в стране.

### **Список литературы**

1. Allais, S. (2010). The implementation and impact of national qualifications frameworks: report of a study in 16 countries. Geneva: ILO. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/meetingdocument/wcms\\_126589.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf)
2. Changing qualifications. CEDEOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
3. Dealing with frameworks, searching orientation. Cedefop, 2009.
4. European Parliament; Council of the European Union (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications frameworks for lifelong learning. Official Journal of the European Union, C 111, 6.5.2011,1-7. URL: <http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN>
5. The role of qualifications in governing occupations and professions. WORKING PAPER No 20, CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
6. The European qualifications framework for lifelong learning”, EC Recommendation, 2008. Совершенствование профессиональных квалификаций. ЕФО, 2014.

## **CONCEPTUAL ASPECTS OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK**

**O. N. Oleynikova<sup>1</sup>, N.M. Zolotareva<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Centre for VET Studies, Moscow

<sup>2</sup>Department state policy in the field of training of the workforce and DPO Ministry of Education and Science of the Russian Federation

The article analyses contemporary trends in the development of qualifications, their underlying causes and meaning as a tool to translate labour market requirements into education standards and curricula. Key functions and options for their systematization in the format of qualifications frameworks are presented that describe all qualifications by the area of occupational activity and level. International practices of developing qualifications frameworks and typology of diplomas and certificates are overviewed. It is stressed that development and classification of qualifications is

performed using learning outcomes. In the countries that are reforming their qualifications and are introducing sector and national qualifications frameworks, innovations are observed relating to the use of learning outcomes. It is noted that in Europe learning outcomes are a common denominator underpinning such instruments of the EC policy in the field of education and training, as the EQF, Europass<sup>7</sup>, ECVET, EU Education and Training framework Programme<sup>8</sup>.

**Keywords:** *qualifications framework, descriptor, learning outcomes, certification.*

*Об авторах:*

ОЛЕЙНИКОВА Ольга Николаевна – профессор, доктор педагогических наук, директор Центра изучения проблем профессионального образования (105318, г. Москва, Семёновская пл., д. 4, офис 202-203), e-mail: observatory@cvets.ru

ЗОЛОТАРЕВА Наталия Михайловна – директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации (125993, Москва, Тверская ул., д. 11), e-mail: zolotareva-nm@mon.gov.ru

---

<sup>7</sup> Инициатива ЕС, направленная на содействие стандартизации информации об умениях и квалификациях работников на европейском пространстве, таким образом, способствующая развитию мобильности как обучающихся, так и работников. См.: <http://europass.cedefop.europa.eu>

<sup>8</sup> Образование и обучение (ОО 2020) - новая рамочная стратегия в области Европейского сотрудничества в данной области. Она основана на предыдущей стратегии Образование и обучение 2010 (ОО 2010). См.: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm)