

КОНЦЕПЦИЯ национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике

Введение

Важнейшим отличием современной экономики является развитие человеческих ресурсов. Экспоненциальный рост научных и технических знаний, в том числе новых, в коммуникационных и информационных сферах становится причиной радикальных перемен на рынке труда, глубоких изменений профессионально-квалификационного состава населения. Эффективное развитие человеческого капитала становится основным условием национальной конкурентоспособности.

Повышение уровня развития компетенций и профессиональных навыков, реформирование систем образования, повышение качества образования - задачи, входящие в число приоритетных направлений политики большинства стран мира. Особую озабоченность во многих странах вызывает проблема улучшения взаимодействия систем образования и подготовки кадров, с одной стороны, и рынков труда, национальных и глобальных, - с другой.

Все чаще в качестве важнейшего действенного политического и экономического инструмента достижения этих задач рассматривается создание и развитие национальных квалификационных систем.

Международная организация труда отмечает стремительный рост числа стран, внедряющих национальные квалификационные системы, а также формирование региональных квалификационных систем.

В Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы, утвержденного [Указом](#) Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 221 указывается, что сложная и быстро меняющаяся экономическая ситуация в мире и регионе, цифровая трансформация, охватившая основные сферы общественной жизни и сектора глобальной экономики, рост давления человечества на экосистему Земли, выразившийся в изменениях глобального климата и демографии, требуют формирования новой модели развития страны. Качество и уровень жизни, права и обязанности человека поставлены в центр политики государства. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы нацелена на создание среды для развития человека, раскрытие потенциала каждого, кто живет в нашей стране, обеспечение его благополучия.

Кыргызская Республика к 2040 году должна сформировать производственную, энергетическую, финансовую, транспортно-логистическую, информационную, социальную экосистемы и построить новую модель экономики, исходя из гармоничного сосуществования с природой. При этом будет осуществлена высокая степень диверсификации экономики, ее интеграция в систему международного разделения труда.

Образование продолжает оставаться одним из важнейших приоритетов государства и должно быть ориентировано на воспитание гармоничной личности, раскрывающей потенциал каждого человека, формирование применимых на практике знаний и компетенций:

1) образование, направленное на получение профессии, должно перестать быть формальным, определяющим статус человека, а будет рассматриваться как осознанный выбор, который определит путь к будущей успешной жизни. Знания, навыки и компетенции позволят реализовать свой потенциал в различных уголках мира. Наши соотечественники смогут занимать более высокие ниши на международном рынке труда;

2) ставится задача повышения качества профессиональной подготовки в соответствии с запросами рынка труда, включая условия интеграции с Евразийским экономическим союзом (ЕАЭС). Для устойчивого роста доходов населения нужно обеспечить качественную подготовку специалистов, в том числе наших трудовых мигрантов;

3) поскольку перед страной ставится задача превращения в цифровой хаб на Великом Шелковом пути, то система образования должна обеспечить условия формирования базы и системы подготовки высококвалифицированных специалистов, способствовать развитию региональных центров по внедрению инноваций в сфере цифровой экономики, проведению прикладных исследований и разработок с использованием "прорывных" технологий, созданию "интеллектуальных" рабочих мест, чтобы кыргызстанцы смогли работать по всему миру, не выезжая за пределы страны.

Для реализации указанной цели появляется потребность в инструментах, позволяющих:

- обеспечить оптимальное соответствие получаемых квалификаций знаниям, навыкам, компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности и рынка труда в целом, как на национальном, так и на международном уровнях;

- удовлетворить спрос на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций;

- улучшить взаимодействие между образовательными организациями и рынком труда;

- осуществлять информационный обмен между существующими системами квалификаций, усилить прозрачность квалификаций, согласованность и преемственность между подсистемами квалификаций;

- повысить гибкость образовательных программ и оказать поддержку обучающимся при формировании образовательных траекторий;

- содействовать развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа к нему, целевых инвестиций, признания неформального и информального (спонтанного) обучения).

1. Основные понятия и определения

В Концепции национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике (далее - Концепция) используются следующие понятия и определения:

Дескриптор - описание в обобщенном виде результатов обучения для различных уровней квалификации. Система дескрипторов является инвариантной, то есть не привязанной к конкретному образовательному контексту, что облегчает сопоставление квалификаций.

Знания - совокупность фактов, принципов, теорий и практик, которые связаны с областью работы или обучения. Знания описываются как теоретические и/или как фактологические, и являются результатом усвоения информации через обучение.

Институты оценивания квалификаций - организации по оцениванию квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения, и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте). Организации по оцениванию квалификаций, как правило, отвечают за:

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

Информальное (спонтанное) обучение - обучение, осуществляемое в ходе повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в семье или проведением досуга, не организованное и не структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении; может быть непреднамеренным с точки зрения обучающегося.

Квалификация - результат процесса оценки и признания компетентным органом освоения индивидом определенной образовательной программы и/или практического опыта.

Уровень квалификации - установленная и описанная в квалификационной рамке совокупность требований к компетенциям работников.

Компетенция - подтвержденная способность индивида использовать различные знания, навыки, личностные и социальные способности, и/или методологические способности в различных профессиональных и учебных ситуациях с целью профессионального и/или личного развития.

Навыки - способность применять знания и использовать ноу-хау для решения задач и проблем (познавательные навыки, связанные с использованием логического, интуитивного и творческого мышления, практические навыки, связанные с использованием ручных операций и использованием методов, материалов, инструментов и приборов).

Национальная рамка квалификаций - структурированное описание уровней квалификаций в соответствии с набором критериев, направленное на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем, обеспечение сопоставимости квалификаций, и являющееся основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций.

Национальная система квалификаций - совокупность механизмов, позволяющая обеспечить взаимодействие сфер образования и рынка труда, включающая Национальную рамку квалификаций, отраслевые/секторальные рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты и процедуры их признания, системы оценивания квалификаций, образовательных организаций и программ.

Неформальное обучение - обучение, осуществляемое в ходе спланированной деятельности, в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент, но не завершающееся выдачей документа об образовании.

Отрасль - совокупность предприятий и производств, обладающих общностью производимой продукции, технологий и удовлетворяемых потребностей.

Отраслевые/секторальные рамки квалификаций - системное и структурированное по уровням описание содержания квалификаций в определенной(м) отрасли/секторе.

Профессиональный стандарт - основополагающий документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству, и описывающий качественный уровень квалификации сотрудника, которому он обязан соответствовать, чтобы по праву занимать место в штате любой организации, вне зависимости от рода ее деятельности.

Результаты обучения - констатация того, что обучающийся знает, понимает и умеет делать по завершении обучения.

Результаты обучения показывают индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного курса, части образовательной программы/модуля или образовательной программы в целом. Результаты обучения содержат критерии оценки, отражают минимальные требования, предъявляемые к полученной степени. Результаты обучения следует отличать от задач и целей, так как они больше связаны с достижениями обучающихся, чем с задачами преподавателя.

Сектор - часть экономической системы, включающая группы близких по характеру отраслей.

Система оценивания квалификаций - осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия - иным квалификационным требованиям.

Умение - это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний. Умение выражается в способности осознанно применить знания на практике.

Формальное образование - образование, структурированное в плане целей, продолжительности и помощи в обучении и завершающееся выдачей документа об образовании.

2. Цели и задачи Концепции

Целями Концепции являются:

- повышение спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования;
- формирование подходов к разработке и внедрению национальной системы, обеспечивающей признание обучения, включающей средства разработки и операционализации национальной политики в отношении квалификации, институциональных механизмов, процессов, обеспечения качества, оценки и процессов присуждения и признания профессиональных навыков, и других механизмов, которые связывают образование и обучение с рынком труда и гражданским обществом.

Задачами Концепции являются:

- определение рамочных условий для признания квалификаций и обучения на национальном и международном уровнях, в том числе продвижения обучения в течение всей жизни;
- определение ключевых задач и механизмов, направленных на достижение условий для устойчивого развития системы начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования, и ее адекватного реагирования на требования потребителей образовательных услуг;
- создание методологической и организационной базы для разработки, внедрения и совершенствования национальной системы квалификаций;
- определение роли участников в разработке, внедрении и реализации компонентов национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике.

3. Функции и задачи национальной системы квалификаций и принципы ее разработки

Функциями национальной системы квалификаций являются:

- коммуникационная: описание и структурирование уже существующих на национальном и международном рынках квалификаций, установление взаимосвязей между ними и прояснение выбора для заинтересованных сторон (обучающихся, работодателей, политиков);
- реформационная: использование национальной системы квалификаций как особого политического и методологического инструмента, которому будет отведена главная роль в процессе реформирования образования и расширения охвата образовательными услугами такими способами, которые приведут к повышению

уровней профессиональной компетентности, оптимизации эффективности рынка труда и к экономическому росту.

Задачами национальной системы квалификаций являются:

- содействие созданию условий для адаптации квалификаций к нуждам национальной экономики и координации экономической, социальной и трудовой политики на национальном и региональном/международном уровнях;

- разработка, классификация и признание навыков, знаний и компетенций в пределах иерархии согласованных уровней, упорядочивания существующих и новых квалификаций, которые определяются по результатам обучения, то есть на основе четко определенного набора знаний, навыков, компетенций, приобретенных в рамках формального, неформального или информального обучения;

- установление сопоставимости разных видов квалификаций путем введения унифицированных уровней и способов перехода с одного уровня на другой, смены профессиональной или отраслевой принадлежности либо перемещения в пределах профессии или отрасли (и даже смены сферы специализации или академической деятельности);

- повышение прозрачности квалификаций посредством стандартизации всех квалификаций и использования результатов обучения;

- переориентация системы образования от "предложения" к "спросу";

- повышение мобильности рабочей силы, включая:

- повышение степени интеграции экономики на региональном/международном уровне путем сокращения числа факторов, препятствующих мобильности работников;

- улучшение способности работников находить работу на региональном/международном рынке труда в соответствии с подготовкой и опытом;

- улучшение способности работодателей определять навыки и умения работников на национальном/региональном/международном уровнях;

- более широкое участие частного сектора в мероприятиях по образованию и подготовке кадров;

- создание эталона для целей обеспечения качества, что способствует повышению качества и подотчетности, внушение общественности и профессиональным сообществам доверия к целостности и значимости национальных квалификационных систем;

- создание системы признания неформально приобретенных навыков и компетенций;

- создание возможностей для накопления и перевода кредитов, обязательных для получения квалификаций, а также посредством оценивания и признания неформального или информального обучения;

- расширение доступа к образованию и подготовке, а также создание у обучающихся мотивации продолжать обучение посредством сертификации имеющихся навыков и компетенций, что приведет к повышению образовательного уровня и международной конкурентоспособности;

- упрощение процедур интеграции или реинтеграции обучающихся в систему образования посредством повышения прозрачности процесса оценивания и признания, содействие непрерывному обучению в течение всей жизни за счет разъяснения людям имеющихся у них возможностей для последующего образования на основе применения всех форм и методов формального, неформального и информального обучения с целью перемещения между различными квалификационными уровнями;

- содействие обучающимся в принятии ими решений на основе всей полноты информации относительно интересующих их программ обучения и связанных с ними квалификационных стандартов путем сопоставления уровней разных квалификаций и выявления четких образовательных трансфертов, ведущих к избранным ими карьерным целям.

Разработка национальной системы квалификаций должна осуществляться на основе следующих принципов:

- системность, которая будет обеспечиваться через объединение в общую структуру всех видов и уровней профессионального образования (формального, неформального и информального), формирование общей стратегии развития рынка труда и системы образования, позволяющей планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту, через соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системы образования Кыргызской Республики, а также ясную взаимосвязь с системой обеспечения качества образования;

- сопоставимость, которая будет осуществляться на основе учета мирового опыта при разработке структуры и элементов национальной системы квалификаций, учета квалификационных систем стран, формирующих региональный рынок труда и общие рынки труда, сформированные в рамках соглашений, а также Европейскую рамку квалификаций, квалификационных рамок Европейского пространства высшего образования;

- транспарентность, достигаемая путем привлечения к разработке национальной системы квалификаций всех заинтересованных сторон, взаимная заинтересованность профессионального образования и рынка труда в повышении качества подготовки кадров и обеспечении конкурентоспособности в их профессиональной деятельности, прозрачность описания необходимых процедур, требований квалификационных уровней для всех пользователей;

- гибкость, которая будет обеспечиваться путем модернизация существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций;

- последовательность, которая будет обеспечиваться путем реализации логически взаимосвязанных мероприятий, имеющих единую критериальную и методологическую основу, в установленные сроки.

4. Структура национальной системы квалификаций

Основными взаимосвязанными элементами национальной системы квалификаций являются:

- национальная рамка квалификаций;
- профессиональные стандарты и процедуры их признания;
- отраслевые/секторальные рамки квалификаций;
- системы оценивания квалификаций.

Основные элементы национальной системы квалификаций будут тесно взаимоувязаны с государственными образовательными стандартами Кыргызской Республики, а также с внутренними и внешними системами обеспечения качества образовательных программ.

§ 4.1. Национальная рамка квалификаций

Центральным элементом национальной системы квалификаций является национальная рамка квалификаций, представляющая собой документ, содержащий обобщенное описание квалификационных уровней, и предназначенная для различных групп пользователей (работодателей, их объединений, органов управления образованием, образовательных организаций, граждан).

Основными элементами национальной рамки квалификаций являются:

- уровни квалификаций;
- дескрипторы квалификационных уровней;
- вариативные пути достижения квалификационных уровней;
- трудоемкость, для достижения квалификационного уровня в рамках формального обучения.

Квалификационные уровни. Определение квалификационных уровней будет осуществляться с учетом:

- результатов обучения;
- иерархии квалификационных уровней в структуре разделения труда и системы образования Кыргызской Республики;
- установления четких связей между требованиями сферы труда к выполнению работниками трудовых функций и требованиями к оценке соответствия работников этим требованиям;
- установления ясной связи между уровнями квалификаций в национальной рамке квалификаций и дескрипторами уровней Европейской рамки квалификаций, квалификационных рамок Европейского пространства высшего образования;
- прозрачности методов включения квалификаций в национальную рамку квалификаций;
- накопительного принципа, направленного на признание предыдущего обучения на основе результатов формального, неформального и информального обучения.

Дескрипторы квалификационных уровней. Квалификационные уровни устанавливаются и описываются посредством дескрипторов.

Каждый дескриптор цикла предлагает общую формулировку ожиданий относительно образовательных достижений и способностей, типичных для квалификации, свидетельствующих об окончании обучения.

Дескрипторы содержат информацию о том, какие требования целесообразно предъявлять к обучаемому на каждом из образовательных уровней, и характеризуют результаты обучения.

Дескрипторы разработаны в терминах знаний, пониманий, навыков и компетенций. При этом начальные уровни предполагают понимание базовых инструкций и базовых учений, а верхние уровни - наличие сложных умений и знаний деятельности на высшем управленческом уровне с высокой степенью самостоятельности.

На основании дескрипторов квалификаций, определенных в национальной рамке квалификаций, будут разработаны отраслевые/секторальные рамки квалификаций, национальная система обеспечения качества образования будет прямо связана с уровнями и дескрипторами национальной рамки квалификаций.

Вариативные пути достижения квалификационных уровней.

Национальная рамка квалификаций закрепляет возможность формирования гибких траекторий получения и развития квалификаций с учетом всех возможных форм и видов обучения.

Трудоемкость. В национальной рамке квалификаций будет уточнена трудоемкость, необходимая для достижения квалификационного уровня в рамках формального обучения. Для тех квалификационных уровней, где это возможно, будет использована система кредитов.

§ 4.2. Профессиональные стандарты

Профессиональный стандарт - составная часть национальной системы квалификаций, содержит описание качественного уровня квалификации сотрудника, которому тот обязан соответствовать, чтобы по праву занимать место в штате любой компании, вне зависимости от рода ее деятельности, в том числе:

- трудовых функций работника в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью (функциональный анализ);
- требования к его опыту и знаниям, навыкам, компетенциям, необходимым для успешного выполнения данных трудовых функций.

На основании международного опыта и опыта реализации отечественных пилотных проектов будут установлены и утверждены структура, правила разработки, экспертизы, признания, внедрения и применения профессиональных стандартов.

§ 4.3. Отраслевая/секторальная рамка квалификаций

Отраслевая/секторальная рамка квалификаций - составная часть национальной системы квалификаций, представляющая собой обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли/сектора, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями.

Целью отраслевой/секторальной рамки квалификаций является формулировка требований к существующим квалификациям в отрасли/секторе на основе национальной рамки квалификаций с учетом стратегии развития отрасли/сектора, разработка карт профессий и должностей по уровням квалификаций, установление межотраслевых связей через смежные виды занятий (профессии и должности).

Принципами разработки отраслевой/секторальной рамки квалификаций являются:

- определение в отрасли/секторе взаимосвязанных профессиональных групп и/или подгрупп;
- преемственность личностных и профессиональных компетенций, умений, навыков и знаний работников при переходе от низших уровней квалификации к высшим с учетом практического опыта;
- приемлемость требований отраслевой/секторальной рамки квалификаций ко всем профессиональным группам и/или подгруппам;
- соответствие иерархии уровней квалификации национальной рамке квалификаций;
- описание уровней квалификации отраслевой/секторальной рамки квалификаций через параметры профессиональной деятельности;
- ясность описания уровней квалификации для всех заинтересованных пользователей.

На основании международного опыта и опыта реализации отечественных пилотных проектов будут установлены и утверждены структура отраслевой/секторальной рамки квалификаций, правила их разработки, экспертизы, признания и применения.

§ 4.4. Системы оценивания квалификаций

В Кыргызской Республике необходимо создать и развить институты, выполняющие функции экспертно-методических центров и центров оценивания квалификаций. Необходимо установить правила и процедуры оценивания квалификаций, получаемых через формальное, неформальное или информальное образование, на основе требований профессиональных и образовательных стандартов.

5. Механизмы разработки, внедрения и совершенствования национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике

Государство создает экономические, институциональные и правовые условия для разработки и реализации национальной системы квалификаций. Регулирующая роль государства заключается в координации взаимодействия всех участвующих в национальной системе квалификаций сторон.

Цели и задачи настоящей Концепции могут быть достигнуты только при условии создания действенных механизмов и процедур ее внедрения:

[КОНЦЕПЦИЯ национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике \(к постановлению Правительства КР от 30 сентября 2019 года N 505\)](#)

1. Управление разработкой, реализацией и методическое сопровождение национальной системы квалификаций осуществляется уполномоченными государственными органами в области образования и труда в тесном взаимодействии с другими органами государственной власти, общественными и профессиональными организациями.

2. Для общей координации деятельности по разработке, внедрению и совершенствованию национальной системы квалификаций будет создан национальный квалификационный совет по развитию национальной системы квалификаций, в состав которого будут входить представители заинтересованных государственных органов, общественных организаций, объединений работодателей, профсоюзов, учебных, научных организаций.

3. Основными участниками процедур по реализации положений Концепции будут выступать профессиональные ассоциации и объединения, образовательные фонды, союзы и ассоциации, отраслевые общественные объединения работодателей, Торгово-промышленная палата Кыргызской Республики, заинтересованные организации и ведомства, учебные заведения, научные организации.

4. Будет организован процесс самосертификации с участием международных экспертов.

Разработка и развитие национальной системы квалификаций включают следующие механизмы:

- внесение изменений в законодательство в области образования и трудовое законодательство (введение соответствующих определений и понятий рамки квалификаций, утверждение характеристик и процедур признания и сертификации квалификаций);

- распределение ответственности и координация действий всех заинтересованных сторон;

- консолидация усилий и ресурсов бизнеса, рынка труда, государства и образовательных организаций в развитии рамки квалификаций;

- развитие структуры, совершенствование содержания и технологии профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда;

- пересмотр классификации видов профессиональной деятельности и образовательных программ;

- организация и проведение различных круглых столов, конференций, семинаров и презентаций по актуальным вопросам рамки квалификаций.

Процедуры и механизмы разработки национальной системы квалификаций предусматривают:

- государственное регулирование разработки национальной системы квалификаций;

- утверждение организационных и институциональных механизмов системы квалификаций (правовые регламентации, распределение функций и обязанностей заинтересованных сторон).

Финансирование мероприятий Концепции планируется осуществлять в рамках утвержденных средств государственных органов, а также за счет привлеченных средств международных (донорских) организаций и иных источников, не запрещенных законодательству Кыргызской Республики.

6. Возможные риски

При осуществлении разработки, реализации национальной системы квалификаций возможны следующие риски:

организационно-управленческие и финансовые риски:

- отсутствие координации по взаимосвязанным работам по разработке профессиональных стандартов и созданию системы сертификации квалификаций, а также корректировке государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования;

- управленческие проблемы при организации работы по созданию и развитию организационной и методологической базы национальной системы квалификаций, отсутствие необходимого взаимодействия между органами государственной власти, общественными и профессиональными организациями, снижение оперативности при принятии управленческих решений, отсутствие реальной координации между рабочими группами;

- ведомственная разобщенность принятия решений по созданию, внедрению и совершенствованию национальной системы квалификаций;

- недостаточность ресурсов для поддержки работы рабочих групп, организации широкой дискуссии на национальном уровне, привлечения внешних экспертов;

содержательные риски:

- недостаточное понимание участниками рабочих групп роли и функций национальной системы квалификаций, формальный подход к формированию уровней, дескрипторов, траекторий;

- недостаточное понимание роли и места национальной системы квалификаций для формирования рынка квалификаций у профессиональных сообществ и организаций, и неготовность в связи с этим к эффективному использованию национальной системы квалификаций;

нормативные риски:

- недостаточная нормативная правовая база для принятия решений в области трудового законодательства, разработки профессиональных стандартов, государственных образовательных стандартов, сертификации квалификаций, обеспечения качества и независимой аккредитации.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Концепции должно быть предусмотрено:

- проведение широкой информационно-разъяснительной работы с различными целевыми группами;

- механизм учета финансовых, человеческих и иных ресурсов в рамках республиканского бюджета и международных проектов/программ донорской поддержки;

- консолидация межведомственной работы по развитию нормативной базы для эффективной разработки и реализации национальной системы квалификаций, а также сопряженных с ней видов деятельности.

7. Этапы реализации концепции

Первый этап, I квартал 2020 года:

- 1) утверждение плана действий межведомственной рабочей группы;
- 2) определение и изыскание финансовых и иных ресурсов, необходимых для поддержки работы;
- 3) согласование деятельности в области развития национальной системы квалификаций;
- 4) уточнение структуры национальной системы квалификаций и ее основных элементов с учетом европейских и региональных трендов;
- 5) корректировка национальной рамки квалификаций, уточнение количества квалификационных уровней с учетом реформ, осуществляемых в сфере начального, среднего и высшего профессионального образования в Кыргызской Республике;
- 6) установление связи построения и развития национальной системы квалификаций с предлагаемым реформированием уровней магистратуры, реформой системы организации науки, а также уточнением статуса среднего профессионального образования;
- 7) уточнение и обоснование перечня дескрипторов квалификационных уровней, а также трудоемкости, необходимой для достижения результатов обучения, определенных для каждого квалификационного уровня в рамках формального образования;
- 8) установление связи с дескрипторами государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования, отраслевыми исследованиями начального профессионального образования;
- 9) организация широкой дискуссии на национальном уровне с привлечением внешних экспертов;
- 10) определение пилотных отраслей для разработки отраслевой/секторальной рамки квалификаций (с учетом реализации проектов Европейского Союза, Азиатского банка развития, а также приоритетов Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы);
- 11) разработка и создание макета и методологии профессионального стандарта;
- 12) разработка и создание макета и методологии отраслевой/секторальной рамки квалификаций.

Ожидаемый результат:

- адаптирована методология разработки национальной рамки квалификаций Кыргызской Республики к национальным условиям;

- национальная рамка квалификаций Кыргызской Республики, сопоставимая с национальной системой квалификаций стран - основных партнеров по социальным, образовательным и трудовым соглашениям, а также с европейскими квалификационными рамками и квалификационными рамками азиатских стран, утверждена в установленном порядке и согласована с деятельностью, осуществляемой в системе образования;

- создана и утверждена методологическая и организационная основа для разработки, утверждения, внедрения и применения профессионального стандарта;

- создана и утверждена методологическая и организационная основа для разработки, утверждения, внедрения и применения отраслевой/секторальной рамки квалификаций.

Второй этап, I-II кварталы 2020 года:

1) определение перечня нормативных правовых актов, требующих изменения на основе утвержденной национальной системы квалификации и требующих разработки;

2) координация работы по разработке отраслевой/секторальной рамки квалификаций с взаимосвязанными работами по разработке профессионального стандарта и созданию системы сертификации квалификаций, а также корректировке государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования;

3) уточнение взаимосвязи национальной системы квалификаций и национальной системы обеспечения качества образования;

4) разработка пилотных отраслевых/секторальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

Ожидаемый результат:

- разработан поэтапный план создания и утверждения отраслевой/секторальной рамки квалификаций с учетом национальных приоритетов;

- разработаны и утверждены пилотные (не менее 2 отраслевых/секторальных рамок квалификаций);

- разработаны профессиональные стандарты по пилотным отраслевым/секторальным рамкам квалификаций;

- методологическая и организационная база по созданию профессионального стандарта и системы сертификаций органично увязана с планом работы по созданию и утверждению отраслевой/секторальной рамки квалификаций;

- взаимосвязь национальной системы квалификаций и национальной системы обеспечения качества определена в соответствующих нормативных правовых документах.

Третий этап, II-IV кварталы 2020 года:

КОНЦЕПЦИЯ национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике (к постановлению Правительства КР от 30 сентября 2019 года N 505)

- 1) создание и утверждение 6 отраслевых/секторальных рамок квалификаций с учетом национальных приоритетов в соответствии с утвержденным планом;
- 2) создание и утверждение профессионального стандарта и сертификации с учетом национальных приоритетов в соответствии с утвержденным планом;
- 3) разработка критериев и процедур для самосертификации национальной рамки квалификаций и ее корректировка на основе самосертификации;
- 4) создание и развитие информационной инфраструктуры для национальной рамки квалификаций и отраслевой/секторальной рамки квалификаций, профессионального стандарта, консультационных служб и служб по профориентации;
- 5) корректировка государственных образовательных стандартов начального, среднего и высшего профессионального образования;
- 6) корректировка нормативных документов по гарантии качества.

Ожидаемый результат:

- созданы и утверждены пилотные отраслевые/секторальные рамки квалификаций и профессиональные стандарты;
- разработаны критерии и процедуры для самосертификации национальной рамки квалификаций и ее дальнейшего развития;
- создана развитая информационная инфраструктура для развития всех элементов национальной системы квалификации;
- нормативная правовая база приведена в соответствие с национальной системой квалификаций.

Четвертый этап, с 2021 года:

- 1) дальнейшее поэтапное развитие всех элементов национальной системы квалификаций;
- 2) самосертификация национальной системы квалификаций.

Ожидаемый результат:

- создана и успешно функционирует на национальном уровне система организационных механизмов и процессов, относящихся к обеспечению качества, оценки и присуждения квалификаций;
- нормативная правовая база приведена в соответствие с национальной системой квалификаций и национальной рамкой квалификаций.

В целях реализации Концепции будет разработан План мероприятий, с указанием мероприятий, ответственных исполнителей, источников финансирования.