**О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь**

В настоящее время вопросы совершенствования Национальной системы квалификаций уже стали достаточно привычными и частыми темами для обсуждения.

Это обусловлено, в том числе и тем, что для работника занятость – это **раскрытие** его трудового, творческого и научного потенциала, в котором все большую роль играет **повышение его уровня квалификации**.

С**озданию** условий для непрерывного повышения уровня квалификации, получению работником компетенций и знаний, **ориентированных на потребности** и **запросы** рынка труда, а также **созданию условий** для оценки квалификации, полученной не только в рамках формального образования, но и неформальным способом, **будет способствовать** совершенствование НСК.

В Республике Беларусь работа по совершенствованию НСК началась в 2014 году и проводилась в рамках инновационного проекта, целью которого была разработка новой методологии построения НСК. Результаты инновационного проекта показали, что действующая НСК может быть успешно усовершенствована в соответствии с современными требованиями развития экономики путем **внедрения в нее новых**, отсутствующих в настоящее время, элементов, таких как:

Национальная рамка квалификаций;

профессиональный стандарт;

секторальные советы квалификаций;

секторальная рамка квалификаций;

система оценки и сертификации квалификаций.

Принимая во внимание важность и необходимость более динамичного совершенствования НСК на коллегии Министерства труда и социальной защиты, состоявшейся в октябре 2017 г., было принято решение о разработке стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций.

**СЛАЙД 1**

На сегодняшний день стратегия совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2018 г. № 764.

**СЛАЙД 2**

**Цель стратегии** – обеспечение соответствия между потребностью экономики в кадрах и количественными и качественными показателями их подготовки.

Для достижения указанной цели необходимо решение **комплекса задач:**

развитие механизмов и форм взаимодействия организаций реального сектора экономики и бюджетной сферы с учреждениями образования с целью выявления потребности экономики в квалификациях;

создание правового поля и институциональной структуры для функционирования НСК, определение координирующего органа по реализации государственной политики по развитию квалификаций (например, Национальный совет по развитию квалификаций), организация взаимодействия заинтересованных сторон по внедрению новых элементов НСК;

переориентация системы образования на количественную и качественную профессиональную подготовку работников в соответствии с потребностями инновационного развития экономики;

создание условий для признания знаний, умений и навыков, полученных работником формальным и неформальным способами на протяжении всей жизни;

формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

**СЛАЙД 3**

Реализация стратегии рассчитана на два этапа.

**Первым этапом** (2018–2020 годы)являетсяформирование законодательной базы и проведение организационной работы по внедрению новых элементов НСК.

В этот период необходимо обеспечить:

формирование институциональных структур, определяющих политику государства по развитию НСК и координирующих взаимодействие всех заинтересованных в результатах данного процесса;

разработку и утверждение нормативных правовых актов (внесение изменений и дополнений в действующие) в сферах труда и образования с целью внедрения новых элементов НСК;

разработку уровней квалификаций, процедуру и критерии соотнесения с ними трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте;

разработку прогноза баланса трудовых ресурсов и потребности рынка труда в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп;

разработку профессиональных стандартов по приоритетным видам экономической деятельности;

подготовку учебных программ и разработку образовательных стандартов нового поколения;

определение порядка общественного обсуждения проектов профессиональных стандартов;

проведение организационно-информационной работы, обучающих мероприятий по вопросам совершенствования НСК, отражение результатов работы в информационных ресурсах для формирования положительного восприятия НСК в обществе, создание разделов по вопросам НСК на сайтах органов государственного управления

**Второй этап**(2021–2025 гг.) – внедрение новых элементов НСК в сферах труда и образования.

В этот период должны быть:

**разработаны**:

Национальная рамка квалификаций;

критерии оценки качества квалификаций;

процедуры и критерии отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки качества, к уровням квалификации;

организационно-структурная схема создания и функционирования системы независимой оценки и сертификации квалификаций в Республике Беларусь;

**определены**:

возможные типы квалификаций (частичная, полная и др.);

количество и описание уровней квалификации;

**обеспечена** готовность учреждений образования к реализации образовательных программ нового поколения, обеспечивающих подготовку кадров в соответствии с потребностями экономики.

Работу над построением и развитием системы независимой оценки и сертификации квалификаций в Республике Беларусь планируется проводить в 2021-2025 гг.

Всю глубину данной работы нам еще предстоит оценить.

**СЛАЙД 4**

Важная роль в НСК отводится секторальным советам квалификаций, перед которыми стоит, в том числе, задача определить перспективные виды трудовой деятельности, на которые требуется разработка профессиональных стандартов.

Кроме того, секторальный совет квалификаций является тем институтом, который обеспечивает взаимодействие между рынком труда, системой образования и другими заинтересованными сторонами по вопросам разработки секторальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

На сегодняшний день в Республике Беларусь создано десять секторальных советов квалификаций (при министерствах труда и социальной защиты, промышленности, архитектуры и строительства, образования, экономики, связи и информатизации, жилищно-коммунального хозяйства и транспорта и коммуникаций, государственном комитете по имуществу, Администрации Парка высоких технологий.

**СЛАЙД 5**

В целом НСК направлена на обеспечение определенного механизм взаимодействия системы образования и рынка труда, как в сфере подготовки кадров в учреждениях образования, так и в сфере организации труда работников у нанимателей.

**СЛАЙД 6**

Важным вектором в реализации стратегии совершенствования НСК является создание Совета по развитию системы квалификаций при Совете Министров (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 апреля 2019 г. № 229 «О Совете по развитию системы квалификаций»).

Совет будет определять приоритеты и основные задачи в области совершенствования НСК на ближайшую перспективу, проводить экспертизу проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам совершенствования НСК, координировать работу [по формированию секторальных советов квалификаций,](http://media.rspp.ru/document/1/d/5/d51a180a69fc002061d1193a9681b349.pdf) разработке [профессиональных стандартов,](http://media.rspp.ru/document/1/d/b/db5a9b77ba39a8723fb640a5f6a06a92.pdf) формированию системы [независимой оценки и сертификации квалификаций](http://media.rspp.ru/document/1/6/5/657dd5d540f66e354691334c84ffc3ff.pdf). В его состав включены представители республиканских органов государственного управления, нанимателей и профсоюзов.

**СЛАЙД 7**

Реализация стратегии позволит:

создать эффективные организационно-правовые инструменты и механизмы согласованных действий по обеспечению баланса спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования. Это будет способствовать эффективному использованию трудового потенциала и его дальнейшего развития;

классифицировать в Национальной рамке квалификаций имеющиеся и вновь появляющиеся квалификации, что обеспечит связь сфер труда и образования;

способствовать развитию способов получения квалификаций;

признать результаты всех видов обучения на основе процедур системы независимой оценки и сертификации квалификаций, что будет способствовать снижению затрат системы образования, нанимателя и работника на получение квалификации за счет признания результатов неформального обучения;

выстроить НСК на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценивания и систематичности их обновления на основе профессиональных стандартов.