



А.Н. ЛЕЙБОВИЧ, член-корреспондент РАО, д-р пед. наук, профессор, генеральный директор Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей, г. Москва
e-mail: lan2@firo.ru

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ТРЕБУЕТСЯ ПЕРЕЗАГРУЗКА?

В статье рассматриваются вопросы комплексного подхода к формированию национальной системы квалификаций соответствующей основным международным подходам, разработки новых профессиональных стандартов, синхронизации основных видов работ на этапе введения государственного регулирования национальной системы квалификаций.

In the article the questions of complex approach to forming of the national system of qualifications appropriate to the basic international approaches, development of new professional standards, and synchronization of the main kinds of work at a stage of introduction of state regulation of the national system of qualifications are considered.

Амбициозная задача по созданию в относительно короткие исторические сроки современной национальной системы квалификаций в Российской Федерации может быть выполнена только при соблюдении целого ряда условий. Важнейшим из таких условий является создание эффективного механизма координации действий основных стейкхолдеров¹ этого процесса. Прежде всего, речь идет об объединении усилий государственных органов, объединений работодателей и профсоюзов. Подобное взаимодействие в такой методологически и организационно сложной области, как национальная система квалификаций, является для России относительно новой и сложной темой.

Действительно, трехстороннее сотрудничество государства, бизнеса и объединений работников за последние годы сформировалось вокруг вполне понятных, с точки зрения интересов участников, вопросов трудовых отношений, разрешения трудовых споров. Законодательство в этой сфере, представленное в основном Трудовым кодексом РФ, было сосредоточено на регулировании отношений, возникающих по оси «работодатель — работник», главным образом, в части оплаты и условий труда, режима труда и т.п.

В то же время вопросы создания и развития современной национальной системы квалифика-

ций выходят за рамки отношений работодатель — работник. Отношения работодателя и работника регулируются индивидуальным трудовым договором, который отражает специфику предприятия и особенности каждого конкретного специалиста. При формировании национальной системы квалификаций затрагиваются вопросы более широкого порядка: повышение конкурентоспособности национальной экономики через применение наиболее современных производственных процессов, рост производительности труда, привлечение в страну квалифицированных зарубежных специалистов и т.п. Здесь стороны отношений выступают, как правило, объединения работодателей, профессиональные сообщества, а не конкретные предприятия. Именно поэтому во многих странах издаются специальные нормативно-правовые акты, посвященные вопросам регулирования системы квалификаций. Дело в том, что проблемы регулирования системы квалификаций требуют согласованного и синхронного подхода к правовым нормам, определяющим функционирование целого ряда социальных и экономических институтов, в которые могут быть включены как российские, так и иностранные граждане и фирмы: рынок труда, система образования и обучения, объединения

работодателей и профессиональные сообщества и др.

Учитывая сложность процедур внесения изменений в столь разные по своей конструкции и целевой ориентации нормативные акты, представляется маловероятной возможность своевременного компетентного отражения в них всех существенных вопросов создания в России современной системы квалификаций. Этим объясняется опережение реальной практики создания новой системы квалификаций и ее общественно-государственной инфраструктуры относительно модернизации соответствующей нормативно-правовой рамки. В частности, работы по созданию новых профессиональных стандартов были начаты Национальным агентством развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей (НАРК РСПП) на несколько лет раньше появления необходимых законодательных решений. Такая же ситуация и с формированием независимой системы оценки и сертификации квалификаций, профессионально-общественной аккредитацией программ профессионального образования, учетом требований профессиональных стандартов при разработке образовательных программ и т.п. Все эти работы, направленные на выработку новых социальных механизмов управления развитием национальной

¹ Стейкхолдеры — это группы, организации или индивиды, заинтересованные в эффективности результатов деятельности организации, способные оказать влияние и/или внести вклад (работа, капитал, ресурсы, распространение информации об организации и т.п.) в достижение организацией ее целей.

системы квалификаций, на практике начаты гораздо раньше, чем появились необходимые правовые решения.

В связи с этим представляется необходимым постепенно переходить к специальным законодательным актам, способным задать целостную концепцию управления развитием российской системы квалификаций в соответствии с современными тенденциями и реалиями новых социально-экономических отношений, возникших в стране за последние 20 лет.

Данная задача вполне отвечает мировым тенденциям. Мы являемся, по сути, свидетелями того, как рынки рабочей силы, в том числе высококвалифицированной, быстро глобализируются и становятся важным инструментом борьбы стран за лидерство в экономическом развитии. Национальные системы квалификаций и основанные на них двусторонние и многосторонние соглашения о признании квалификаций, а также формальные инструменты защиты национальных рынков труда, создаваемые на той же основе, становятся широко распространенным явлением в международной практике, и отставание в этом вопросе работает против национальных интересов Российской Федерации.

Более 100 стран в той или иной степени вовлечены в процесс реформирования своих систем квалификаций.

В течение нескольких десятилетий мы наблюдаем неуклонный рост числа стран, переходящих на национальные системы квалификационных (в российском понятии) стандартов. В настоящее время более 100 стран в той или иной степени вовлечены в процесс реформирования своих систем квалификаций на основе профессиональных стандартов [1]. Некоторые государства проходят уже вторую и более итерацию их создания и внедрения, другие только изучают возможности использования этого инструмента управления качеством

трудовых ресурсов или фактически присоединились к уже созданным другими странами системам профессиональных стандартов.

Процесс внедрения систем квалификационных стандартов встретил широкое одобрение со стороны влиятельных международных организаций и часто пользуется поддержкой в виде финансовой помощи и даже кредитов. Иными словами, страны инвестируют значительные финансовые и политические ресурсы в создание профессиональных стандартов, несмотря на то, что результаты этой грандиозной по масштабам работы пока не изучены до конца и нет гарантий получения быстрого эффекта.

Во многих случаях это объясняется тем, что большинство национальных систем квалификаций были введены лишь недавно, и, возможно, еще не пришло время подводить итоги.

Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) также ставит ряд новых задач в части формирования современной, прозрачной и соответствующей основным международным подходам национальной системы квалификаций. В частности, документы ВТО не требуют от стран-членов автоматического признания квалификаций других стран-членов ВТО. Предполагается, что страны-члены будут решать эти вопросы путем заключения отдельных соглашений. Такой подход исходит из понимания существенных различий между регулированием вопросов признания квалификаций в разных странах.

Основное требование Статьи VII ГАТС (Генеральное соглашение по торговле услугами — General Agreement on Trade in Services) состоит в том, что страны-члены ВТО, участвующие в соглашении (договоренности) о признании квалификаций, должны предоставить другим заинтересованным членам возможность провести переговоры об их присоединении к такому соглашению или вступить в переговоры с ними о заключении сопоставимого соглашения или договоренности. Таким образом, остальным членам ВТО должна быть предоставлена возможность доказать или продемонстрировать свое соответствие требуемым

квалификационным (профессиональным) стандартам. В Статье VII не говорится о содержательной стороне признания. В ней лишь содержится требование о наличии процедур, позволяющих оценивать квалификацию и компетенции (например, с помощью тестов и т.п.). Члены ВТО могут самостоятельно определять, какими будут эти процедуры. Для России это означает необходимость подготовить прозрачное описание процедуры, механизмов и критериев оценки и признания квалификации соискателей с целью дальнейшего обучения или трудоустройства.

Соглашения о взаимном признании квалификаций позволяют специалистам, получившим квалификацию у себя на родине, работать в других странах.

В значительной степени признание квалификаций связано с принципом эквивалентности, который понимается следующим образом: если система регулирования страны, присвоившей квалификацию, соответствует регулятивным требованиям страны, принимающей квалификацию, тогда «принимающая» страна должна относиться к системе регулирования первой страны, как к эквивалентной. Если же дело обстоит иным образом, тогда «принимающая» страна вправе обусловить признание дополнительными требованиями (компенсационные меры). В плане профессиональных квалификаций термин «признание» может означать как признание эквивалентности пройденной программы обучения с точки зрения ее содержания, так и признание правомочности соответствующих органов той или иной страны сертифицировать программы обучения, которые ведут к выдаче дипломов или иных свидетельств о полученной квалификации. При этом речь может идти о признании как профессиональных квалификаций, так и академических квалификаций (степеней), дающих студентам возможность продолжить обучение в «принимающей» стране.



Практика ВТО показывает, что некоторые соглашения относятся к определенным профессиям (бухгалтеры, аудиторы, архитекторы, инженеры и т.п.), но чаще они имеют горизонтальный характер, т.е. имеют в виду общее признание дипломов, выданных в странах-партнерах, основанием для чего является взаимное доверие и представление об эквивалентности программ обучения и образовательных учреждений в странах, участвующих в соглашении. Соглашения, ограниченные определенными профессиями, зачастую иницируются и подготавливаются самими профессиональными организациями. В ряде случаев участникам удалось добиться реального прогресса, например, в рамках ЕС, в рамках Соглашения о взаимном признании квалификаций между Австралией и Новой Зеландией. В большей или меньшей степени, но указанные соглашения позволяют специалистам, получившим квалификацию у себя на родине, работать в других странах, участвующих в соответствующем соглашении. Однако подобные соглашения являются редкостью, и прежде всего речь идет о взаимном признании как части региональных соглашений, направленных на развитие интеграции между странами-членами [2].

Между тем, как свидетельствуют результаты международных исследований, в большинстве стран проблемы с получени-

ем необходимых эффектов от внедрения новых национальных систем квалификаций во многом объясняется слабой координацией между основными социальными структурами, связанными с этим процессом: объединениями работодателей, сферой образования, государством, профсоюзами и др. Применительно к российским реалиям, учитывая федеративное устройство государства, в этом процессе важна также и роль регионов.

Профессиональные стандарты должны быть ментально приняты основными российскими потребителями.

В настоящее время идет интенсивная работа по созданию ядра национальной системы квалификаций — новых профессиональных стандартов². Политически это оформлено как серьезная задача по реализации национального плана формирования профессиональных стандартов в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

На примере решения этой сложной и трудоемкой задачи можно видеть основные проблемы, ко-

торые требуют особого внимания и координации. Профессиональный стандарт разрабатывается на основе общеметодологических документов, таких как Национальная рамка квалификаций (Уровни квалификаций), макет профессионального стандарта, единых методических рекомендаций. Кроме того, всю технологическую цепочку связывает общий порядок организации этой работы, утвержденный Правительством РФ. Очевидно, что все участники процесса разработки, публичного обсуждения, экспертизы и утверждения профессиональных стандартов должны хорошо владеть всей методологической и организационной базой. Для этого необходима целая система обучения экспертов из всех целевых групп — участников этого процесса, проведения значительного количества совместных семинаров во всех регионах. Кроме того, нужны отраслевые площадки для обсуждения подготовленных проектов профессиональных стандартов (так называемые отраслевые советы), на которых можно организовать «притирку» точек зрения и позиций ведущих компаний отрасли, профессиональных сообществ, работников и представителей сферы образования. Профессиональные стандарты, разработанные с учетом современных принятых в мире взглядов на содержание трудовых процессов в отрасли, на содержание труда, должны быть ментально приняты основными российскими потребителями.

Фактически, это своего рода общественный договор о требованиях к системе подготовки, оценки и использования квалифицированных кадров в различных секторах российской экономики на ближайшие годы. Понятно, что для достижения эффективного договора нужен организованный диалог участников договора. К сожалению, практика создания профессиональных стандартов сегодня несовершенна и не дает необходимого времени и ресурсов на организацию такого диалога, без которого качество принимаемых профессиональных стандартов будет оставлять желать лучшего. Скорее всего,

² В международной практике часто используется термин «квалификационный стандарт», но мы будем пользоваться официально признанным в России термином «профессиональный стандарт», считая оба термина эквивалентными.

планируемый массив профессиональных стандартов нужно будет рассматривать как первую итерацию, на смену которой должен прийти следующий, более последовательно и системно организованный процесс; над ним следует начинать работу уже сегодня.

Каковы основные особенности следующей неизбежной итерации формирования национальной системы квалификаций? Эти особенности нетрудно увидеть через анализ пробелов, имеющихся в осуществляемом сейчас подходе.

Прежде всего, необходимо отказаться от «кампанейского» принципа разработки профессиональных стандартов. Идея о создании за два года 800 новых профессиональных стандартов была бы очень эффективна в качестве политического лозунга, так как позволяет действительно привлечь внимание и ресурсы к этой проблеме. Однако, превратившись в жестко контролируемое поручение для госструктур, эта идея становится своей противоположностью. Во-первых, такая задача никогда не решалась эффективно в мировой практике, поскольку качественно сделать это не очень реально. В различных секторах экономики совершенно разная ситуация с пониманием развития технологий и соответствующих трудовых процессов, различная экспертная и организационная база, наконец, различный уровень консолидации работодателей, профессиональных сообществ. Поэтому для эффективного решения вопроса разработки национальных профессиональных стандартов в своем секторе им требуются совершенно различные ресурсы и время. Во-вторых, российская экономика не является самой передовой, поэтому разработка профессиональных стандартов должна опираться на глубокое изучение зарубежного опыта развитых стран в этом вопросе, что требует значительного времени (порядка одного года).

В-третьих, отсутствие подготовленных к подобной работе экспертов в большинстве секторов ведет к тому, что разработчики профессиональных стандартов вынуждены привлекать консультантов, не владеющих знанием трудовых

процессов данной отрасли, что не может обеспечить нужного качества. Реальный эффект может дать взаимодействие консультантов, владеющих общей методологией разработки профессиональных стандартов (на сегодняшний день таких в стране единицы), консультантов, владеющих как методологией разработки профстандартов, так и внутренними бизнес-процессами, наконец, — широкого круга экспертов в отрасли.

В-четвертых, практически отсутствуют площадки для обсуждения и доведения проектов профессиональных стандартов до уровня качественных общенациональных продуктов (часто такие площадки называют «отраслевыми советами»). В условиях российской специфики (большое количество отраслевых ведомств, доминирование госэкономики, традиции) такие отраслевые советы могли бы быть сформированы силами отраслевых министерств или их департаментов. Как альтернатива могла бы быть использована площадка отраслевых комитетов и комиссий Российского союза промышленников и предпринимателей. В любом случае это требует политического решения на уровне Правительства, так как государство в последнее время включилось в схему регулирования работы по созданию национальной системы квалификаций.

Наконец, и это, пожалуй, самое важное, необходимо реализовать комплексный подход к формированию национальной системы квалификаций. Выбрав в качестве направления «главного удара» профессиональные стандарты, нельзя забывать про другие элементы системы, без которых она просто не будет работать, подобно двигателю автомобиля без кузова или рулевого управления.

Методология национальной системы квалификаций, изначально предложенная Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) и поддержанная объединениями работодателей, предусматривает синхронное применение таких существенных элементов, как отраслевые рамки квалификаций, система признания (сертификации) квалификаций, соответствующие классификаторы квалификаций и др.

На этапе общественно-профессионального формата развития процесса работы над новой системой квалификаций, когда эту работу координировал Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), внимание уделялось всем основным компонентам системы квалификаций. Важно сохранить комплексный подход и синхронизацию основных видов работ и на этапе введения государственного регулирования национальной системы квалификаций.

Идея о создании за два года 800 новых профессиональных стандартов эффективна в качестве политического лозунга.

Включение государства в этот важный для социально-экономического развития страны процесс можно только приветствовать. Тем более что политическое руководство страны понимает необходимость сохранить приоритетную роль бизнеса в вопросах регулирования квалификаций. В то же время вследствие большей формализованности государственных процедур и необходимости значительного числа различных согласований, принимаемых решений с различными ведомствами, общественными организациями наблюдается упрощенный подход к разработке и введению отдельных компонентов национальной системы квалификаций. Например, фактически проигнорированы такие важные элементы, как отраслевые (секторальные) рамки квалификаций; в результате общая рамка квалификаций воспринимается как документ прямого действия, во многих секторах есть потребность в детализации уровней квалификаций, введении дополнительных дескрипторов и т.п. Но главный недостаток такого частичного подхода выражается в том, что отрасли не видят целостную картину необходимых новых профессий и профессиональных стандартов, поэтому вынуждены идти старой дорогой, используя

существующую и, как правило, устаревшую номенклатуру профессий и специальностей на основе классификаторов, создававшихся десятилетия назад под потребности социалистической экономики и давно устаревших технологических процессов. Вдохнуть новое содержание в старую систему профессий сложно. Исключения составляют только те сектора, которые начали работу над профессиональными стандартами раньше, чем был принят государственный план разработки профессиональных стандартов.

Существенный риск несет также отставание в законодательном закреплении такого важного элемента национальной системы квалификаций, как механизм независимой оценки и признания квалификаций на основе профессиональных стандартов. Определенные наработки в этом направлении, сделанные НАРКом при поддержке Минобрнауки России, требуют соответствующего законодательного оформления. Однако работа в этом направлении практически не начата, поэтому мы столкнемся с ситуацией, когда введенные в действие в 2013 г. профессиональные стандарты могут оказаться фактически без системы признания. Учитывая, что развертывание системы сертификации квалификаций предполагает серьезные институциональные изменения не только на федеральном, но главным образом на региональном уровне, потребуется достаточно много времени для реального запуска этого механизма.

Отрасли не видят целостную картину необходимых новых профессий и профессиональных стандартов.

Также остается пока мало изученным и разработанным еще один важный элемент национальной системы квалификаций — механизм трансляции требований профессиональных стандартов в программы профессионального

образования и обучения. Ряд реализованных проектов показал, что использование в качестве «агента» переноса в программы положений профессиональных стандартов федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) — не слишком продуктивная идея, поскольку ФГОС третьего поколения практически не включают содержательные компоненты, ориентированы на крупные классификационные единицы (направления подготовки, укрупненные группы специальностей и т.п.), что делает их неизоморфными по отношению к профессиональным стандартам. Наиболее подходящими конструкциями для учета требований профессиональных стандартов в системе подготовки и переподготовки кадров являются программы профессионального образования и обучения, контрольно-оценочные средства, а также учебники и другие учебные материалы. Между тем законодательство, касающееся образования, полностью игнорирует это обстоятельство и делает акцент именно на образовательный стандарт как средство переноса требований рынка труда в образовательный процесс. Это положение также необходимо поправлять, на что уйдет немало времени, учитывая процедуры внесения изменений в такие тяжелые законодательные конструкции, как Закон «Об образовании в Российской Федерации».

Однако наиболее существенным и трудоемким элементом национальной системы квалификаций является необходимый пул квалифицированных экспертов, получивших соответствующую подготовку и владеющих всем комплексом компетенций в области разработки и применения новой системы квалификаций. Подготовленные эксперты необходимы практически во всех компонентах сферы образования и сферы труда. Они требуются работодателям и их объединениям для квалифицированного участия в разработке, обсуждении и применении профессиональных стандартов, использования механизмов независимой оценки квалификации работников и соискателей рабочих мест; органам по труду и занятости для

выстраивания политик в области развития человеческих ресурсов на федеральном и региональном уровнях; органам управления образованием и образовательным организациям для адаптации содержания и качества подготовки и переподготовки кадров к требованиям экономики и работы на перспективу; организациям, участвующим в независимой сертификации квалификаций и профессионально-общественной аккредитации программ; профсоюзным организациям для защиты прав и интересов своих членов в части их доступа к современным образовательным инструментам обновления и развития квалификаций работников, защиты рынка труда от неквалифицированных трудовых мигрантов. Вот далеко не полный перечень организаций, включенных в процесс развития системы квалификаций и нуждающихся в подготовленных экспертах, без которых им не удастся реализовать свои интересы и свою ответственность в этом процессе.

На сегодняшний день практически нет доступных образовательных программ по подготовке таких экспертов для различных целевых групп. В настоящее время частично эту работу ведет НАРК, однако масштаб задачи требует значительного расширения масштабов этой работы. Поэтому НАРК подготовил две примерные образовательные программы повышения квалификации, рассчитанные на лиц, которые имеют опыт работы в сфере управления трудовыми ресурсами или в сфере профессионального образования, и готов привлекать заинтересованные партнерские организации, способные качественно организовать образовательный процесс и имеющие квалифицированных преподавателей в этой области.

Все указанные выше задачи и проблемы могут оказаться вполне посильными для России, если будет обеспечена необходимая координация заинтересованных структур как на федеральном уровне, так и в субъектах федерации. Для этого недостаточно эпизодических семинаров и конференций, совещаний и т.п. Необходима постоянная текущая рабо-

та с учетом конкретной специфики задач каждого ведомства, объединения работодателей, крупной компании или социальной группы на федеральном, региональном, межрегиональном уровнях.

Сегодня очень важно выстраивать инфраструктуру, методические и организационные инструменты для обеспечения работы по внедрению всех элементов национальной системы квалификаций и, прежде всего, профессиональных стандартов. Задача состоит не в том, чтобы разработать 800 профессиональных стандартов, а в том, чтобы научиться извлекать из этого конкретные результаты для развития трудового потенциала в регионах.

Эти результаты могут достигаться, как правило, на двух площадках.

Между тем законодательство делает акцент на образовательный стандарт как средство переноса требований рынка труда в образовательный процесс.

Во-первых, это площадка образования, и здесь мы видим, прежде всего, использование профессиональных стандартов при разработке программ подготовки преподавателей, мастеров производственного обучения, которые способны выстроить образовательный процесс, приводящий к освоению профессиональных стандартов. Это и вопросы, связанные с ресурсным обеспечением системы образования, потому что профессиональные стандарты дают сигнал о том, какие образовательные ресурсы необходимы для подготовки кадров. Это и создание учебных материалов. Очень много линий, которые связаны с применением профессиональных стандартов, требуют методической и организационной оснастки.

Во-вторых, это сфера труда, где в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ квалификационные характеристики

постепенно будут заменяться профессиональными стандартами.

По-разному на потенциальные эффекты новой национальной системы квалификаций смотрят работодатели, профсоюзы, профессиональные сообщества, но у каждой стороны есть собственный интерес, собственные эффекты, которые можно извлечь из профессиональных стандартов, решая задачи повышения конкурентоспособности предприятий или работников.

Нам представляется перспективным на данном этапе уделять повышенное внимание расширению площадок, способных оказать компетентную научно-методическую и организационную поддержку всем заинтересованным государственным, предпринимательским, общественным организациям в вопросах развития и применения национальной системы квалификаций, объединить их усилия, наладить диалог для совместного решения вопросов, в которых заинтересован конкретный регион.

В некоторых субъектах федерации существуют соответствующие структуры в виде различных советов по кадровой политике. Наверное, настало время подумать о том, чтобы посмотреть по-новому на функционал этих структур, так как этот функционал формировался во многом в предшествующие годы; маловероятно, что в нем нашли отражение современные тезисы, связанные с развитием системы квалификаций. Важно также и то, что для достижения результатов подобные структуры должны действовать не эпизодически, а в постоянном режиме, иметь необходимые собственные ресурсы. На такую роль не очень подходят советы и другие консультационные органы.

По нашим сведениям порядка десяти субъектов федерации создали региональные агентства развития квалификаций. Эта инициатива представляется на сегодняшний день своевременной и актуальной. НАРКом подготовлен примерный устав для региональных агентств развития квалификаций, он размещен на официальном сайте НАРК (см. URL: <http://www.nark-rspp.ru/?p=1756>). В этом примерном уставе мы пока-

зали свое видение тех функций, которые должен выполнять подобный орган в регионах.

Порядка десяти субъектов федерации создали региональные агентства развития квалификаций.

Таким образом, на данном историческом отрезке жизненного цикла российской национальной системы квалификаций мы видим основную задачу в том, чтобы обеспечить комплексное обновление всех основных механизмов этой системы, в том числе создать условия для реального внедрения новой системы квалификаций в широком спектре территориально-отраслевых кластеров российской экономики. Важно избежать ряда ошибок, известных в международной практике, главными из которых являются фрагментарность решений и недостаточная интенсивность общественного диалога в этой сфере. Для российской реальности велик также риск недоинвестирования модернизации системы квалификаций как со стороны государства, так и со стороны работодателей.

Основным инструментом купирования указанных рисков может стать систематическая работа по координации усилий и ресурсов основных стейкхолдеров этого процесса в государственно-общественном формате.

Библиографический список:

1. Национальные системы квалификационных стандартов: внедрение и результаты. Отчет об исследовании, проведенном в 16 странах. — М.: МОТ, 2010, 2011.
2. Ларионова М.В. ГАТС: вопросы признания квалификаций и качества образования // Вестник международных организаций. — 2007. — №7. — С. 49-60.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, система квалификаций, центры профессиональных квалификаций, профессиональные стандарты, оценка и сертификация квалификаций, профессионально-общественная аккредитация, программы, профессиональное образование.