

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-246-6-5>

Семигіна Т. В.,

*доктор політичних наук, професор,
член Національного агентства кваліфікацій,
м. Київ*

Баланюк Ю. В.,

*кандидат технічних наук, доцент,
голова Національного агентства кваліфікацій,
м. Київ*

ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТА ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Анотація. Сучасний ринок праці та освіта відзначаються мобільністю та мінливістю, вони висувають запити щодо визнання результатів навчання, яке може тривати впродовж життя і подекуди за межами закладу освіти або власної країни, а також на зіставлення професійних компетентностей і кваліфікацій, здобутих у різних країнах. У цій роботі проаналізовано складові міжнародної політики щодо професійних кваліфікацій, схарактеризовано формування в Україні відповідної державної політики в умовах євроінтеграційних процесів. Дослідження базується на неоінституціональних підходах до аналізу публічної політики.

Проведений аналіз європейської нормативно-правової бази та механізму упровадження політики щодо кваліфікацій дав підстави виокремити низку складових такої політики: законодавчу базу щодо визнання результатів навчання і присвоєння кваліфікацій, інституційну базу (система інституцій та інструментів, які дають змогу підтверджувати результати формального та неформального навчання впродовж життя); професійні та освітні стандарти як упорядковані описи очікуваних компетентностей, потрібних для виконання певної професійної діяльності; рамки кваліфікацій.

Активне формування в Україні політики щодо кваліфікацій розпочалось після підписання угоди про євроінтеграцію. Драйвером нормативного та інституційного розвитку політики стало

Національне агентство кваліфікацій, яке підготувало пакет правових та методичних документів, долучилось до трансформації механізмів присвоєння професійних кваліфікацій. Здійснений аналіз дав змогу визначити низку напрямів, які потребують подальшого розвитку з метою реалізації євроінтеграційних намірів і піднесення якості людського капіталу в Україні.

Вступ

Ринок праці у сучасному світі відзначається динамічністю, мобільністю. Зумовлено це як глобалізаційними та інтеграційними процесами на рівні регіонів (євроінтеграція слугує яскравим зразком таких процесів), так і індустріальною трансформацією.

За оцінками науковців, активно розгортається трудова міграція. Така тенденція спостерігається не тільки в межах Європейського Союзу (ЄС), а поза ними [7]. При цьому переважають більш тимчасові форми трудової міграції, такі як сезонна робота, тимчасова міграція, зокрема висококваліфікованих робітників, менеджерів високого рівня, роботодавців тощо [32]. Водночас українські науковці [4; 8; 9; 38] звертають увагу на скорочення доступних робочих місць у світовій економіці, появу цілого класу «зайвих» людей, тотальне перенавчання персоналу, руйнування звичних механізмів «гарантій майбутнього» (гідної пенсії, гарантованого соціального захисту тощо). Люди дедалі частіше навчаються в Інтернеті, на роботі, через професійні курси, громадські заходи чи волонтерство [39]. На думку Міжнародної організації праці [41], зростає нестабільність ринку праці і необхідність частих переходів з одного робочого місця на інше вимагають, щоб працівники могли відповідним чином брати участь у навчанні протягом усього життя, компанії будь-якого розміру мають задовольняти мінливі потреби у навичках, що змінюються, а уряди повинні мати можливість забезпечувати всеосяжність і справедливі можливості якісного навчання протягом усього життя. Очевидно, що пандемія COVID-19 пришвидшила зміни вимог до навичок, а також інтенсифікувала перехід на цифрові технології та автоматизацію.

Посилення динамічності ринку праці, зростанням трудової міграції та плинності кадрів зумовлює також запит на деталізовані описи професій (професійні стандарти) та систематизацію цих описів у класифікаторах, базах даних, які дають змогу оновлення відповідно до потреб ринку праці. На думку українських

дослідників [30], систематизація описів професій і вимог до них забезпечує можливість підготовки фахівців як закладами освіти, так і безпосередньо на виробництві.

Такі зміни освіти та ринку праці формують суспільний попит на політику та впровадження гнучких, але ефективних механізмів державного регулювання, які забезпечать: (1) визнання освіти та професійних кваліфікацій, здобутих за межами певної національної держави; (2) співставлення професійних компетентностей і кваліфікацій, здобутих у різних країнах; (3) вибудовування множинних траєкторій навчання і визнання результатів навчання, яке наразі може тривати впродовж життя і яке може мати неформальний характер, відбуватися за межами закладу освіти (наприклад, навчання на робочому місці чи самоосвіта).

Ця наукова робота розглядає складові міжнародної політики щодо професійних кваліфікацій, обговорює формування в Україні відповідної державної політики в умовах євроінтеграційних процесів. Дослідження базується на неінституціональних підходах до аналізу публічної політики, який передбачає насамперед вивчення норм і правил, що скеровують певну політичну практику.

1. Глобальна та європейська політика щодо професійних кваліфікацій

Формування європейського простору кваліфікацій формально стартувало у 1997 р., коли у Лісабоні було підписано *«Конвенцію про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні»* (Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region) [42]. Цей документ понад 20 років визначає основні поняття та процедури, які забезпечують вільний рух кваліфікованої робочої сили в Європі, в першу чергу в рамках Європейського союзу та країн, що тісно співпрацюють із ЄС. Як очевидно з назви конвенції, документ зосереджено на освітніх кваліфікаціях.

Проте, ще з 1994 р., у європейських країнах діє *Європейська мережа інформаційних центрів* (The European Network of National Information Centres, ENIC Network), а в європейських країнах створюють Національні інформаційні центри академічної мобільності (National Academic Recognition Information Centres, NARIC). Зараз інституції Європейського Союзу працюють над

запровадженням механізмів автоматичного визнання кваліфікацій у мережі ENIC-NARIC [40].

Разом із тим почали розробляти Європейську рамку кваліфікацій, яка дає змогу співставляти результати навчання, здобуті в різних країнах і в різний спосіб. У 2003 році Берлінська Конференція міністрів освіти країн-учасниць Болонського процесу поставила завдання стосовно розроблення всеохопної рамки для Європейського простору вищої освіти (ЄПВО).

У 2005 році Конференцією міністрів у Бергені затверджено **Рамку кваліфікацій Європейського простору вищої освіти**. Рамка кваліфікацій визначає співвідношення між кваліфікаціями, що входять до рамки, через позиціювання їх в своїй структурі на певному рівні та відповідному описі. На сьогодні, згідно зі змінами, внесеними в 2018 році Паризькою Конференцією міністрів освіти країн-членів Болонського процесу, РК-ЄПВО містить 4 цикли (рівні) вищої освіти: короткий, перший (бакалаврський), другий (магістерський) та третій (доктора філософії) [3; 31].

У тому ж таки 2005 році побачила світ важлива Директива Європейського парламенту та Ради Європи **«Про визнання професійних кваліфікацій»** (On the recognition of professional qualifications) [43]. Ця Директива кодифікувала право ЄС у галузі та спрямовувалась на усунення прогалин у правовому регулюванні визнання кваліфікацій. З 2007 року вона повністю замінила положення усіх попередніх директив у цій сфері.

У Директиві визначено, що процедура взаємного визнання кваліфікацій та дипломів в ЄС має на меті усунення будь-яких національних перешкод для реалізації суб'єктами підприємницької діяльності ЄС свободи ділового заснування та свободи надання й отримання послуг. Цей документ містить процедури щодо визнання професійних кваліфікацій в Європейському Союзі, в першу чергу тих, що належать до так званих регульованих професій.

У Конвенції надано визначення поняттю **«професійна кваліфікація»** – кваліфікація, підтверджена засвідченням формальної кваліфікації, або шляхом підтвердження компетентностей, набутих неформальним шляхом та/або професійного досвіду. У свою чергу засвідчення формальної кваліфікації розуміється як дипломи, сертифікати та інші докази, видані належним суб'єктом держави-члена ЄС, визначеним відповідно до законодавчих, нормативних або адміністративних

положень цієї держави-члена, що підтверджують успішне завершення професійної підготовки, отриманої переважно в ЄС. Директива передбачає певні правила атестації фахівців уповноваженими установами для визнання кваліфікацій відповідно до професійних стандартів, а також можливості автоматичного визнання за умови, що кваліфікація підтверджена документом про формальну освіту.

У цьому документі також вміщено такі визначення регульованої професії як заняття чи групи професійних занять, доступ до яких, здійснення яких чи один із видів здійснення яких вимагає (прямо чи опосередковано, в силу законодавчих, нормативних чи адміністративних положень) володіння певною професійною кваліфікацією.

Документ цей неодноразово змінювався, уточнювався, але продовжує слугувати основою для державної політики європейських країн.

У 2008 році Європейський Парламент та Рада Міністрів схвалили **8-рівневу Європейську рамку кваліфікацій** та рекомендували країнам-членам ЄС створювати на її основі свої національні рамки кваліфікацій. Цією ж ухвалою було рекомендовано окремим секторам освіти створювати свої секторальні рамки кваліфікацій, на національному рівні це спонукало розроблення галузевих рамок кваліфікацій [31].

2009 року. опубліковано **«Європейські керівні принципи визнання результатів неформального та інформального навчання»** (European guidelines for validating non-formal and informal learning») [46]. Цей документ спрямований на сприяння суспільному діалогу щодо забезпечення визнання результатів неформальної освіти; розробку систем неформальної освіти, результати яких можна трансформувати у формальну систему кваліфікації кадрів; забезпечення взаємозв'язків між державними кваліфікаційними системами та процедурами визнання результатів неформальної освіти тощо.

Починаючи з 2010 року розробляється Європейська класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (**European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, ESCO**) [44], яка виявляє та систематизує вміння/навички, компетентності, кваліфікації та професії, важливі для ринку праці та освіти в ЄС.

Основне завдання ESCO – служити містком між системою освіти та ринком праці, зробивши уміння і навички, а також кваліфікації та професії видимими та порівнюваними на рівні Європейського Союзу. Це досягається шляхом запровадження «спільної мови» щодо професій, професійних кваліфікацій та результатів навчання/компетентностей, на якій зможуть спілкуватися різноманітні зацікавлені сторони зі сфер праці, освіти та професійного навчання.

Для обміну інформацією про кваліфікації країни Європейського Союзу застосовують базу **Europass** (Європас або Європаспорт) [45]. Проект Europass побудований на основі класифікатора ESCO і слугує основою для створення «паспорту набутих компетентностей», а також використовується у кількох ініціативах Європейської Комісії у сфері кваліфікацій, спрямованих на підвищення прозорості ринку праці та освітніх систем, зокрема у пан'європейській базі даних щодо кваліфікацій. При цьому у багатьох європейських країнах функціонують національні реєстри кваліфікацій чи професійні реєстри кваліфікацій [33].

Для поліпшення транскордонної співпраці у професійно-технічній освіті запроваджено **Європейську кредитну систему для професійно-технічної освіти ECVET** [50]. Ця система дозволяє: порівнювати та визнавати результати навчання, здобуті в різних освітніх системах, на робочому місці; здійснювати взаємне визнання професійних кваліфікацій; сприяти мобільності робочої сили та збільшенню зайнятості.

У 2012 році оприлюднено **Рекомендації Ради Європи щодо визнання результатів неформального та інформального навчання** (Recommendation on the validation of nonformal and informal learning) [49]. У цьому документі зазначено, що завданнями визнання результатів неформального та інформального навчання мають бути: (1) можливість здобувати нові знання та вміння поза межами формальної освіти, включно з відкритими освітніми ресурсами, (2) можливість здобувати повну чи часткову кваліфікацію.

Підтвердження здійснюється уповноваженим суб'єктом, який перевіряє результати навчання, отримані індивідом, та вимірює їх відповідно до стандартів. Рекомендації визначають етапи процесу валідації (підтвердження) результатів навчання: (1) ідентифікація результатів навчання особи, отриманих шляхом неформального та інформального навчання; (2) документування результатів

навчання особи; (3) оцінювання результатів навчання особи; (4) сертифікація результатів оцінювання результатів навчання особи, здобутих шляхом неформального чи інформального навчання, у формі присудження кваліфікації або визначення обсягу кредитів ЄКТС або в іншій формі.

2017 року ухвалено Рекомендації Ради Європейського Союзу щодо **Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж усього життя** та скасування рекомендації Європейського Парламенту та Ради від 23 квітня 2008 р. про створення європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж усього життя (Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning) [48].

Цей документ уперше містять визначення Національної системи кваліфікацій: «Національна система кваліфікацій означає всі аспекти діяльності держави-члена, пов'язані з визнанням навчання та іншими механізмами, що пов'язують освіту та навчання з ринком праці та громадянським суспільством. Це включає розробку та впровадження інституційних механізмів та процесів, що стосуються забезпечення якості, оцінки та присвоєння кваліфікації. Національна система кваліфікацій може складатися з декількох підсистем і може включати Національну рамку кваліфікацій».

Також документ пропонує нове визначення кваліфікації: «офіційний результат процесу оцінювання та валідації, який отримується, коли компетентний орган визначає, що особа досягла результатів навчання відповідно до заданих стандартів».

Відповідно, держави мають ухвалити національні рамки кваліфікацій (НРК), які не повинні дублювати ЄРК, але відповідати їй та адаптувати її відповідно до національного бачення. Національні рамки або системи кваліфікацій базуються на ідеї результатів навчання та пов'язані з механізмами перевірки неформального та неформального навчання та, де це доцільно, з системами навчальних кредитів. Національні рамки мають пройти самосертифікацію за спеціальною процедурою чи порівняння з Європейською рамкою кваліфікацій.

Варто додати, що пан'європейська політика посилюється завдяки формуванню глобальної візії. Так, у листопаді 2019 року на 40-й сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО була одностайно

схвалена **«Глобальна конвенція щодо визнання кваліфікацій вищої освіти»** (Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education) [47], яку мають ратифікувати держави відповідно до національного законодавства. Європейський Фонд Освіти запустив низку проєктів, які передбачають порівняння європейських кроснаціональних ініціатив щодо професійних кваліфікацій із практиками інших регіонів світу.

Проведений аналіз міжнародних нормативних актів [42; 43; 46-49], механізмів політики щодо професійних кваліфікацій [40; 44; 45 50], а також літератури [3; 31; 33] дає підстави виокремити низку складових такої політики: (1) законодавчу базу щодо визнання результатів навчання і присвоєння кваліфікацій, (2) інституційну базу – система інституцій та інструментів, які дають змогу підтверджувати результати формального та неформального навчання упродовж життя, визнавати кваліфікації, здобуті в інших країнах, фіксувати результати такого підтвердження та визнання в базах даних; контролювати та координувати процеси розвитку системи професійних кваліфікацій; (3) професійні та освітні стандарти, які в багатьох випадках розробляються за фінансової підтримки держави; (4) рамки кваліфікацій, які слугують основою для розроблення стандартів і є певними дороговказами при підтвердженні професійних кваліфікацій. Узагальнено складові та механізми публічної політики і управління щодо кваліфікацій представлено на рис. 1.

2. Формування Національної системи кваліфікацій в Україні

Формування Національної системи кваліфікацій у нашій країні розпочалось у 1990-х роках.

У 1998 році у **Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»** [23] вперше на законодавчому рівні з'явилося поняття **«професійний стандарт»**. Ці стандарти розумілись як «затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями та слугують основою для формування професійних кваліфікацій».

1999 року було **ратифіковано «Конвенцію про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні»**, яка зараз є частиною законодавства України [24].

Створення **Національної рамки кваліфікацій (НРК)** розпочалося ще у 2011 році. Тоді Постановою Кабінету Міністрів України [13] була затверджена 10-рівнева НРК, у якій до класичних восьми рівнів Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) були додані

нульовий рівень (дошкільна освіта) та дев'ятий рівень (доктор наук). Ця рамка не була сертифікована, їй бракувало наповнення змістом у вигляді освітніх та професійних стандартів і кваліфікацій. Викликом було й встановлення відповідності вітчизняної 10-рівневої рамки із європейською 8-рівневою.

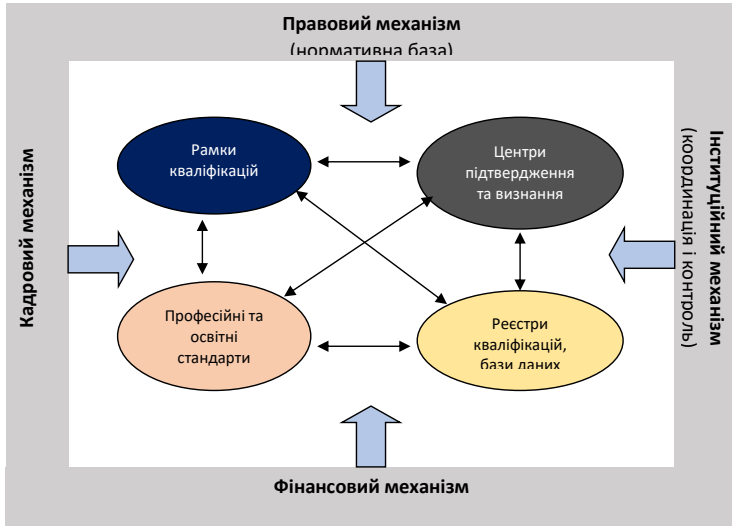


Рис. 1. Механізми політики щодо формування національної системи кваліфікацій
(побудовано на основі вивчення нормативно-правових актів та практики їх застосування)

У 2017 році Законом України «Про освіту» [22] для розв'язання проблем з визначенням місця молодшого спеціаліста у системі кваліфікацій передбачався поділ 5-го рівня НРК на два – молодшого спеціаліста (фахового молодшого бакалавра) та молодшого бакалавра (6-й рівень), внаслідок чого рамка стала 11-рівневою. У 2019 році змінами до Закону України «Про вищу освіту» було передбачено, що структура НРК повинна відповідати структурі ЄРК, тобто мати 8 рівнів. У червні 2020 року Постановою Кабінету Міністрів України [12] ухвалена нова, чинна на сьогодні, редакція НРК.

2013 року Кабінет Міністрів України ухвалив **Порядок підтвердження результатів неформального професійного**

навчання осіб за робітничими професіями [17]. Проте дія цього документу обмежилась тільки професією «кухар» і тими нечисленними центрами, які визначило Міністерство соціальної політики України [14].

У середині 2000-х років – за підтримки міжнародних організацій – велась активна робота над методологією розроблення професійних стандартів [5]. У 2017 році схвалено Постанову Кабінету Міністрів України **«Про затвердження порядку розроблення та затвердження професійних стандартів»** [19]. Цим документом та Законом України «Про освіту» [22] визначено, що розробниками професійних стандартів можуть бути роботодавці, їх організації та об'єднання, органи державної влади, наукові установи, галузеві (міжгалузеві) ради, громадські об'єднання, інші зацікавлені суб'єкти.

У тому ж 2017 році поняття «професійний стандарт» вдосконалили: у Законі України «Про освіту» (ст. 39) стандарт дефініюється як «затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій» [22].

На початку 2018 року затверджено **Методику розроблення професійних стандартів**, яка передбачає, що стандарти мають бути розроблені на основі аналізу (дослідження) трудових функцій, структурованого формулювання трудових функцій та компетентностей. Важливо відзначити, що розробка профстандартів за цією методикою жодним чином не прив'язана до Національної рамки кваліфікацій (хоча НРК мала б наповнюватись саме завдяки розробленим стандартам). При цьому розроблення професійних стандартів можливе тільки в межах Класифікатора професій, який не відповідає європейським практикам визначення видів професійної діяльності [36].

Ба більше, в Україні одночасно послуговуються кваліфікаційними характеристиками (котрі стисло описують завдання та обов'язки, знання та «кваліфікаційні вимоги» працівників певної професії) та Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників. Довідники ці є застарілими, не містять компетентностей і в багатьох випадках не співвідносні із сучасними уявленнями про ту чи іншу професійну діяльність [35].

Таким чином, в Україні ухвалено окремі нормативно-правові акти, предмет яких можна вважати регулювання певних складових системи професійних кваліфікацій. Однак ці документи розроблені

в інших реаліях і з іншою філософією, ніж визнання навчання упродовж життя, є застарілими, надмірно бюрократичними як в адмініструванні, так і для тих, на кого вони спрямовані, для цільової групи, не узгоджені із загальноєвропейськими практиками [34].

Варто також згадати, що у 2000-х роках було кілька спроб ухвалити спеціальне законодавство, яке б унормувало правовідносин у сфері присвоєння та визнання кваліфікацій, сприяло б формуванню цілісної Національної системи кваліфікацій. До Верховної Ради України було подано низку законопроектів з цього питання (див. як приклад варіант 2011 року [29]). Проте жоден із них не був підтриманий.

3. Національна система кваліфікацій: свроінтеграційний вектор

2014 року Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати свою політику щодо професійних кваліфікацій з політикою Європейського Союзу [37], створити національні механізми з метою визнання кваліфікацій з урахуванням європейського досвіду. Впровадження такої політики має на меті розвиток професійної мобільності, як вертикальної, так і горизонтальної, через механізм офіційного визнання повних або часткових кваліфікацій, набутих у системі формальної чи неформальної освіти в Україні та за її межами, формування в українському суспільстві розуміння цінності навчання впродовж життя, яке дозволяє набувати нових кваліфікацій, що мають попит на ринку праці [34].

У 2014 році ухвалено Закон України «Про вищу освіту» [10], а у 2017 році – «Про освіту» [22], які заклали основу для розвитку системи кваліфікацій.

Закон України «Про освіту» [22] подає визначення Національної системи кваліфікацій як сукупності інституцій і правових норм, які регулюють процеси формування освітніх та/або професійних вимог до осіб відповідно до потреб суспільства та ринку праці, оцінювання кваліфікаційного рівня.

Привертає увагу той факт, що кваліфікація розуміється як «визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання)». Це визначення дає підстави припускати, що компетентності (особистісні якості)

фактично ставляться на один щабель із результатами навчання (ті особистісні якості, що були набуті внаслідок навчання та які піддаються вимірюванню). Водночас в Україні професійний стандарт визначається через поняття «компетентностей» і не містить згадки про «результати навчання», що може свідчити про намагання законодавця розрізнити поняття «компетентності» та «результати навчання» [36].

У ст. 34 Закону «Про освіту», кваліфікації за обсягом поділяються на повні та часткові, за змістом – на освітні та професійні. Кваліфікація вважається повною в разі здобуття особою повного переліку компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом. Кваліфікація вважається частковою в разі здобуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

Закон «Про освіту», як уже згадувалось, дав визначення професійним стандартам як основі для формування кваліфікацій, а також Національній рамці кваліфікацій, призначеній для впорядкування освітніх і професійних кваліфікацій, тощо.

Ст. 38 Закону встановлює, що в Україні має діяти Національне агентство кваліфікацій як колегіальний орган, підпорядкований Кабінету Міністрів України.

Однак, *Статут Національного агентства кваліфікацій (НАК)* було затверджено Кабінетом Міністрів України лише через рік – наприкінці 2018 року [2]. За Статутом цей публічний орган бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; забезпечує взаємодію, координацію та підвищення ефективності діяльності зацікавлених сторін у сфері кваліфікацій; супроводжує запровадження Національної рамки кваліфікацій здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій, зокрема з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з відповідними міжнародними документами; створює і веде Реєстр кваліфікацій; координує розроблення професійних стандартів, реєструє такі стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів; здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів; розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій, здобутих в іноземних державах; формує вимоги до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання, вивчає потреби у професійних кваліфікаціях тощо.

Відповідно до пункту 13 Статуту НАК, до складу агентства входить 12 членів, з яких по два представники від Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, по три – від Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. Відтак НАК можна вважати одним із інститутів соціального діалогу. Персональний склад НАК затверджено рішенням Кабінету Міністрів України у квітні 2019 року [20]. Тривалість однієї каденції складу НАК – три роки.

Упродовж 2019–2020 років НАКом розроблено пакет проектів нормативно-правових актів, покликаних сформувати ключові правила гри для Національної системи кваліфікацій. У 2021 році ці документи були схвалені Кабінетом Міністрів України або центральними органами виконавчої влади.

Типове положення про кваліфікаційний центр [21] визначає загальний порядок та функціонування створення кваліфікаційних центрів, які присвоюватимуть професійну кваліфікацію на базі інформального та неформального навчання, а також визнаватимуть професійні кваліфікації, здобуті за кордоном.

Створювати кваліфікаційні центри можуть роботодавці, бізнес-асоціації, заклади освіти та інші юридичні особи. Згідно із Типовим положенням очікується, що кваліфікаційний центр виконуватиме такі функції, як:

- розроблення та впровадження процедури оцінювання та визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій (далі – процедури оцінювання), які дають змогу оцінити результати навчання, здобуті шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, запобігти недоброчесності, необґрунтованим або помилковим рішенням під час оцінювання, забезпечують неупередженість щодо здобувачів, відповідають політиці рівних можливостей і не містять привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного або соціального походження, майнового стану, місця проживання, іншими ознаками;
- оприлюднення інформації про умови та процедури оцінювання, про професійні стандарти та вимоги до оцінювання

результатів навчання, порядок визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

- розроблення контрольно-оцінювальних матеріалів, необхідних для проведення процедур оцінювання;

- забезпечення необхідних умов для організації і проведення процедур оцінювання, зокрема, наявність необхідних матеріально-технічних ресурсів для проведення оцінювання відповідно до вимог професійних стандартів та вимог законодавства з охорони праці;

- забезпечення належну кількість і кваліфікацію оцінювачів;

- забезпечення захисту інформації про контрольно-оцінювальні матеріали, персональні дані здобувачів професійних кваліфікацій та оцінювачів від несанкціонованого доступу;

- проведення процедури оцінювання здобувачів професійних кваліфікацій;

- видання документу, що підтверджує факт присвоєння/підтвердження відповідної професійної кваліфікації за підсумками процедури оцінювання та дозволяє виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність;

- забезпечення права на оскарження підсумків результатів процедур оцінювання;

- здійснення визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах, та видання документи, що підтверджують факт визнання таких кваліфікацій;

- подання Національному агентству кваліфікацій відомостей про присвоєні/підтверджені професійні кваліфікації для їх внесення до Реєстру кваліфікацій;

- надання інформації та консультацій з питань процедур оцінювання, порядку визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;

- виконання інших функцій з метою реалізації покладених на центр завдань.

Кваліфікаційні центри можуть охоплювати не лише робітничі професії. Вони мають стати осередками напрацювання технологій, методик та інструментів оцінювання кваліфікацій у значно більшій кількості професій. Стратегічним завданням відповідної державної політики можна вважати створення таких регуляторних та економічних умов, які дозволять центрам стати ефективним сервісом у сфері оцінювання і підтвердження кваліфікацій, зручним як для потенційних працівників, так і для роботодавців.

Юридична особа або підрозділ юридичної особи набуває повноважень кваліфікаційного центру за результатами визнання заявника спроможним присвоювати одну або декілька повних/часткових професійних кваліфікацій з моменту ухвалення Національним агентством кваліфікацій рішення про акредитацію. Ухвалений урядом України **Порядок акредитації кваліфікаційних центрів** [1] визначає основні засади та механізм проведення процедури акредитації юридичних осіб, структурних або відокремлених підрозділів юридичних осіб, що мають намір набути статусу кваліфікаційного центру та здійснювати оцінювання і визнання результатів навчання осіб, зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій, визнавати в Україні відповідні професії.

При оцінюванні кваліфікаційного центру використовуються наступні критерії акредитації:

- наявність у статуті заявника положень про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства; у разі коли статус кваліфікаційного центру має намір набути структурний або відокремлений підрозділ заявника, – наявність у положенні про такий структурний або відокремлений підрозділ норм про провадження діяльності, пов'язаної з функціонуванням кваліфікаційного центру, відповідно до законодавства;
- особи, яких заявник або його відокремлений підрозділ залучає як оцінювачів на підставі трудового або цивільно-правового договору з розрахунку два оцінювачі на одну професійну кваліфікацію, повинні мати відповідну кваліфікацію;
- наявність затвердженої заявником або його відокремленим підрозділом процедури присвоєння/підтвердження;
- наявність контрольних-оцінювальних матеріалів для здійснення процедур оцінювання;
- наявність матеріально-технічних ресурсів для здійснення процедур оцінювання (право власності або користування приміщеннями, обладнанням);
- наявність веб-сайта для розміщення інформації про кваліфікаційний центр, відповідні професійні кваліфікації та процедуру присвоєння/підтвердження.

Акредитаційна експертиза включає: (1) проведення експертною комісією аналізу та оцінки заяви і доданих до неї документів щодо

відповідності заявника, його структурного або відокремленого підрозділу критеріям акредитації; (2) складання звіту про результати акредитаційної експертизи та подання його до Національного агентства кваліфікацій. Процедура акредитації може проводитися за однією або декількома професійними кваліфікаціями, що віднесені до однієї секції видів економічної діяльності. Аналіз та оцінка заявки, а також складання звіту робиться за кожною професійною кваліфікацією, заявленою на акредитацію. Рішення про акредитацію кваліфікаційного центру приймається на засіданні Національного агентства кваліфікацій.

У 2020 році також ухвалено два документи, які регулюють процедурні питання діяльності кваліфікаційних центрів з підтвердження професійних кваліфікацій за результатами неформального навчання, а також визнання іноземних кваліфікацій.

Порядок присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами [17] встановлює правила оцінки кваліфікацій, забезпечення об'єктивності оцінки і однаковість процедур для всіх кваліфікаційних центрів. Фактично він запускає процеси визнання самоосвіти, неформального навчання на робочому місці тощо.

Порядком визначено, що кваліфікаційний центр повинен мати виразно описану процедуру оцінювання результатів навчання. Процедури повинні забезпечувати правильну послідовність та якість оцінювання на кожному кроці. Відповідно до цього нормативно-правового документа процедура присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій повинна складатися з:

- прийняття кваліфікаційним центром заяви про присвоєння/підтвердження професійної кваліфікації та інших документів, поданих здобувачем, стосовно набутих ним компетентностей та/або результатів навчання;
- співбесіди із здобувачем стосовно набутих компетентностей та/або результатів навчання, знань з питань охорони праці з урахуванням професії, кваліфікації;
- прийняття рішення щодо можливості проведення процедури оцінювання;
- проведення процедури оцінювання;
- прийняття рішення за результатами процедури присвоєння/підтвердження та видача відповідного документа.

Також визначено, що кваліфікаційний центр веде облік виданих сертифікатів та подає відомості про них і присвоєні/підтверджені професійні кваліфікації до Реєстру кваліфікацій, тобто онлайн бази даних, розпорядником якої є Національне агентство кваліфікацій.

Процедура оцінювання проводиться комісією з оцінювання, члени якої повинні мати: (1) щонайменше три роки стажу роботи за видом занять (професією) оцінюваної професійної кваліфікації; (2) рівень кваліфікації не нижчий рівня професійної кваліфікації, на присвоєння/підтвердження якого претендує здобувач.

Порядок передбачає, що кваліфікаційний центр має забезпечити здобувачам право на: (1) відтермінування оцінювання без штрафних санкцій у разі, якщо здобувачі не змогли вчасно пройти оцінювання з поважних причин; (2) оскарження рішення комісії про відмову в проведенні процедури оцінювання та про відмову в присвоєнні/підтвердженні кваліфікації.

Важливо відзначити кілька контроверсійних моментів. По-перше, процедура оцінювання результатів навчання передбачає встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувача відповідному професійному стандарту. Якщо присвоєння професійної кваліфікації випускникам закладів профтехосвіти (система формального навчання) має відбуватися на основі освітніх стандартів, то присвоєння кваліфікації унаслідок оцінювання результатів неформального навчання виходить із обов'язку визначити спроможність виконання трудових функцій, включених до професійного стандарту. Це ставить питання про подальшу гармонізацію освітніх та професійних стандартів, розроблення стандартів оцінювання (які у деяких країнах є складовою професійних стандартів).

По-друге, цей Порядок не застосовується до професій, щодо яких законом або міжнародним договором передбачено додаткове регулювання (спеціальності, здобуття ступеня освіти з яких необхідне для доступу до професій, для яких запроваджено додаткове регулювання). Хоча в європейській практиці саме доступ до регульованих професій спирається на обов'язкові процедури присвоєння і визнання професійних кваліфікацій. Тобто по суті система присвоєння професійних кваліфікацій в Україні залишається неоднорідною та багатосуб'єктною. Присвоєння професійних кваліфікацій для таких професій може не спиратися на професійні стандарти і відбуватися в різний спосіб, його результати не інтегровані в Реєстр кваліфікацій. І це ставить

під сумнів можливості формування Національної системи кваліфікацій.

По-третє, Порядок передбачає присвоєння за результатами оцінювання повних та/або часткових професійних кваліфікацій. Проте чинними нормативно-правовими документами недостатньо унормовано питання обсягу часткових кваліфікацій і їх відображення у професійних стандартах.

Порядок визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах [16], встановлює критерії та процедуру визнання в нашій країні тих професійних кваліфікацій, які були раніше здобуті за її межами, з метою сприяння реалізації права громадян України, іноземців та осіб без громадянства, зокрема біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту, на працевлаштування та провадження професійної діяльності. Таке визнання будуть здійснювати акредитовані кваліфікаційні центри.

Встановлено, що у разі, коли кваліфікація, здобута заявником в іншій країні, не еквівалентна кваліфікації, визначеній професійним стандартом, який затверджено в Україні, у разі його відсутності – кваліфікаційною характеристикою, компетентний орган визначає обсяг відмінностей у компетентностях (результатах навчання), допустимий для прийняття рішення про визнання професійної кваліфікації. Інформація про процедуру визнання має бути розміщена на сайті кваліфікаційного центру.

Проблемним моментом залишається те, що чимало професійних стандартів вимагають не професійної, а освітньої кваліфікації. А визнання освітньої кваліфікації, зокрема й дипломів про професійну освіту, відбувається за іншою процедурою та іншими інституціями (закладами освіти, Національним інформаційним центром академічної мобільності – ENIC Ukraine).

Також Постановою КМУ передбачено використання кваліфікаційних характеристик у разі відсутності відповідного професійного стандарту. Однак, професійні характеристики містять опис знань та навичок, а не компетентностей (чи результатів навчання), тому складно їх застосовувати для визначення обсягу відмінностей у компетентностях (результатах навчання), допустимих для прийняття рішення про визнання професійної кваліфікації.

Результати присвоєння професійних кваліфікацій та визнання таких кваліфікацій мають бути відображені в Реєстрі кваліфікацій.

Там же має міститися інформація про акредитовані Національним агентством кваліфікаційні центри, експертів з акредитації кваліфікаційних центрів, затверджені в установленому порядку професійні стандарти. Врегулювання порядку створення і ведення Реєстру кваліфікацій для задоволення потреб юридичних і фізичних осіб, роботодавців, органів влади в оперативному отриманні відомостей про кваліфікації, способи набуття і присвоєння кваліфікацій, відбулось через затвердження **Положення про Реєстр кваліфікацій** [15]. Як основні завдання Реєстру визначено забезпечення: (1) доступності інформації про кваліфікації; (2) інформування фізичних та юридичних осіб про видані документи про професійні кваліфікації; (3) проведення моніторингу розвитку Національної системи кваліфікацій; (4) узагальнення інформації про кваліфікації, у тому числі за рівнями Національної рамки кваліфікацій, найменування професій, інформації про кваліфікаційні центри, експертів з акредитації кваліфікаційних центрів; (5) достовірності виданих документів про професійну кваліфікацію; (6) інших потреб у сфері кваліфікацій, визначених законодавством.

Розпорядником Реєстру кваліфікацій є Національне агентство кваліфікацій. Нормативно-правовим актом встановлено, що для структурування відомостей, внесених до Реєстру, застосовуються міжнародні та національні класифікатори. Однак, не визначено, які саме. З урахуванням цілей євроінтеграційних цілей України і входження до єдиного простору кваліфікацій доцільно було б послуговуватись модулями класифікатора ESCO та підходами Eurorpass при визначенні відомостей, що вносять до автоматизованої системи.

Для запуску системи підтвердження та визнання професійних кваліфікацій потрібна наявність професійних стандартів, в яких міститься належна інформація про компетентності, рівень за Національною рамкою кваліфікацій тощо. Для впорядкування процесів розробки та перегляду професійних стандартів Національне агентство кваліфікацій ініціювало внесення змін до чинних нормативно-правових документів. У прийнятій з цього питання Постанові Кабінету Міністрів України визначено нову назву документу, який регламентував питання професійних стандартів, а саме – **Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів** [11]. Уточнений порядок дає змогу реалізувати законодавчу норму про те, що Національне

агентство кваліфікацій координує розроблення професійних стандартів, реєструє такі стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів.

Важливою новацією можна вважати те, що уряд дозволив розробляти професійні стандарти на нові професії. Документом передбачено норму, що у разі затвердження професійного стандарту за професією (професійною назвою робіт), що відсутня в Класифікаторі професій, Мінекономіки у строк, який не перевищує трьох місяців з моменту затвердження професійного стандарту, вносить назву професії (професійну назву роботи) до Класифікатора професій. Раніше потрібно було внести професію до Класифікатора професій (на підставі розробленої кваліфікаційної характеристики), а це займало чималий проміжок часу, а потім уже розробляти професійний стандарт.

Водночас для того, щоб професійні стандарти могли ефективно використовуватись при присвоєнні чи визнанні професійних кваліфікацій, необхідно осучаснити методологію їх розробки та структуру стандарту. Стандарт повинен містити компетентності за всіма дескрипторами Національної рамки кваліфікацій, за можливості включати підходи до оцінки цих компетентностей (результатів навчання).

Варто відзначити, що Національне агентство кваліфікацій розробило **Методичні рекомендації для визначення рівня професійних кваліфікацій за Національною рамкою кваліфікацій** [6]. Цей документ призначений для використання розробниками професійних стандартів з метою обґрунтування пропозицій щодо віднесення професійної кваліфікації до рівня Національної рамки кваліфікацій, що передбачено чинною Методикою розроблення професійних стандартів. Це полегшить порівняння між собою національних кваліфікацій і взаємне визнання кваліфікацій на міжнародному рівні.

Для успішного запуску взаємовизнання кваліфікацій необхідна **самосертифікація Національної рамки кваліфікацій** відповідно до критеріїв Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄРК) та критеріїв Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (РК-ЄПВО). У 2021 році Україна розпочала процес порівняння Національної рамки кваліфікацій із Європейською рамкою кваліфікацій. Це спростить визнання українських кваліфікацій в ЄС і, відповідно, європейських в Україні. Фактично, звіт про порівняльний аналіз

рамок стане зручною матрицею для зіставлення і визнання результатів навчання. Ключовими агентами процесу порівняння є Міністерство освіти та науки України, а також Національне агентство кваліфікацій.

Україна – перша країна, котра не входить до складу ЄС, але у якій (завдяки співпраці з Європейським фондом освіти та Європейською комісією) буде проведено порівняльний аналіз ЄРК та Національної рамки кваліфікацій.

Таким чином, Кабінетом Міністрів України та міністерствами ухвалено розроблену Національним агентством кваліфікацій нормативну базу задля запуску кваліфікаційних центрів (на рис. 2 представлено узагальнення складових цієї нормативної бази). У цілому вона відповідає європейським практикам і міжнародному регулюванню.

Водночас невіршеними або в стадії опрацювання перебуває ціла низка складових Національної системи кваліфікацій, про які йшлося в раніше.

По-перше, не ухвалено, як передбачалось Законом України «Про освіту», спеціальне законодавство про національну систему кваліфікацій. Хоча у 2020–2021 роках у Верховній Раді України зареєстровано низку законопроектів з цього питання [25-28], однак, жоден із них на момент написання розділу не був прийнятий. Саме від закону очікується розв'язання низки системних проблем та неузгодженостей між базовими поняттями системи кваліфікацій.

Головне, щоб новий закон був спрямований на реалізацію статті 432 Угоди про Асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [37], в якій зазначено, що в Україні має відбутися створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетентностей, використовуючи досвід ЄС.

По-друге, потрібно більше синхронізувати політику щодо набуття освітніх, професійних та освітньо-професійних кваліфікацій упродовж життя, впорядкувати присвоєння професійних кваліфікацій закладами освіти, реалізувати норми щодо можливості присвоєння часткових кваліфікацій за результатами формального чи неформального навчання, забезпечити наповнення Національної рамки кваліфікацій. Це потребує сутнісного перегляду сформованої вітчизняної

нормативно-правової бази та її узгодженості, спільну роботу різних стейкхолдерів.



Рис. 2. Нормативно-правова база, призначена забезпечити присвоєння та визнання професійних кваліфікацій у кваліфікаційних центрах

По-третє, потрібен інституціоналізований моніторинг змін, які виникли унаслідок впровадження норм нових нормативно-правових актів щодо професійних кваліфікацій, відстеження якості діяльності акредитованих кваліфікаційних центрів.

По-четверте, для ефективної реалізації політики щодо кваліфікацій, зокрема, з урахуванням її євроінтеграційної спрямованості, необхідно як сприяти розвитку галузевих рад

з професійних кваліфікацій та саморегульованих професійних утворень, так і розгорнути міжнародну співпрацю з іншими інституціями, відповідальними за формування та впровадження політики щодо професійних кваліфікацій.

Висновки

Аналіз міжнародного, передовсім європейського досвіду, політики щодо кваліфікацій дає підстави вважати складовими такої політики наступне: (1) законодавчу базу щодо визнання результатів навчання і присвоєння кваліфікацій, (2) систему інституцій та інструментів, які дають змогу підтверджувати результати формального та неформального навчання упродовж життя, визнавати кваліфікації, здобуті в інших країнах, фіксувати результати такого підтвердження та визнання в базах даних; контролювати та координувати процеси розвитку системи професійних кваліфікацій; (3) професійні та освітні стандарти; (4) рамки кваліфікацій, які слугують основою для розроблення стандартів і важливі при підтвердженні чи визнанні професійних кваліфікацій.

В Україні політика щодо кваліфікацій по суті починає свій відлік від ратифікації «Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні» та створення Національної рамки кваліфікацій. Проте системного, інституціоналізованого характеру вона набула з ухваленням Угоди про Асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у якій зазначено, що в Україні має відбутися створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетентностей, використовуючи досвід ЄС.

Фундамент для Національної системи кваліфікацій закладено в Законі України «Про освіту», згідно із яким у 2019 році створено Національне агентство кваліфікацій. У 2020–2021 роках розроблено та ухвалено нормативну базу задля запуску кваліфікаційних центрів, які, після їх акредитації, матимуть змогу присвоювати професійні кваліфікації, зокрема, за результатами неформального навчання, а також визнавати кваліфікації, здобуті в інших країнах. Також змінено Національну рамку кваліфікацій, яка зараз проходить формальну процедуру зіставлення із Європейською рамкою кваліфікацій, спрощено розроблення

професійних стандартів на нові професії, відсутні у Класифікаторі професій.

Національна система кваліфікацій в Україні будується не на порожньому місці (у країні продовжує діяти чимало старих норм і практик, які не відповідають європейським підходам). Розгортання міжнародної співпраці з пан'європейськими та національними інституціями, відповідальними за формування та впровадження політики щодо професійних кваліфікацій у європейських країнах, допоможе формуванню в Україні сучасної державної політики щодо кваліфікацій в умовах євроінтеграційних процесів. Такої політики, яка дасть змогу відповісти на виклики освітньої та трудової мобільності.

Список використаних джерел:

1. Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.09.2021 № 986. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/986-2021-%D0%BF#Text>
2. Деякі питання Національного агентства кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України №1029 від 5.12.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-p>
3. Захарченко В. М., Міусов М. В., Парменова Д. Г. Рамки кваліфікацій у Європейському освітньому просторі. Навчально-методичний посібник. Одеса : НУ «ОМА», 2017. 88 с.
4. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 22. С. 1074–1079.
5. Мельник С. В., Матросов В. Д., Шашкін Т. О., Косухіна Т. В. Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом. Луганськ : ДУ НДІ соціально-трудова відносин, 2012.
6. Методичні рекомендації для визначення рівня професійних кваліфікацій за Національною рамкою кваліфікацій / НАК, 2021. URL: <https://bit.ly/3nw0yOP>
7. Мойсей В. І. Зовнішні економічні ефекти міжнародної міграції робочої сили : дис. ... к.е.н., спец. 08.00.02. Львів, 2015. 235 с.
8. Пишуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ : Заповіт, 2018. 274 с.

9. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Київ : Заповіт, 2018. 368 с.

10. Про вищу освіту : Закон України № 1556-VII від 1.07.2014 р. (з подальшими змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

11. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2021 № 1063. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1063-2021-%D0%BF#Text>

12. Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 червня 2020 року № 519. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/519-2020-%D0%BF#Text>

13. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/244824068>

14. Про затвердження Переліку суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : наказ Мінсоцполітики від 16.03.2016 року № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0455-16#n13>

15. Про затвердження Положення про Реєстр кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.2021 № 620. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620-2021-%D0%BF#Text>

16. Про затвердження Порядку визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.06.2021 № 576. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2021-%D0%BF#Text>

17. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Постанова Кабінету Міністрів України № 340 від 15.03.2013 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF#n16>

18. Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 № 956. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-2021-%D0%BF#Text>

19. Про затвердження порядку розроблення та затвердження професійних стандартів : Постанова Кабінету Міністрів України від

31 травня 2017 р. № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>

20. Про затвердження складу Національного агентства кваліфікацій : Розпорядження Кабінету Міністрів України розпорядженням від 03.04.2019 № 219-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2019-%D1%80>

21. Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр : Наказ Міністерства освіти і науки України від 22.04.2021 № 452 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17.06.2021 за № 804/36426). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text>

22. Про освіту : Закон України № 2145-VIII від 05.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/print>

23. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр?find=1&text=стандарт#w1_11

24. Про ратифікацію Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні: Закон України № 1273-XIV від 3.12.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1273-14#Text>

25. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій (реєстраційний номер 4147 від 23.09.2020; ініціатори – Коваль О.В. та ін.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70043

26. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій (реєстраційний номер 4147-1 від 09.10.2020; ініціатори – Гришина Ю. М. та ін.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70155

27. Проект Закону про Національну систему кваліфікацій (реєстраційний номер 3859 від 16.07.2020; ініціатори – Тимошенко Ю. В. та ін.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69496

28. Проект Закону про Національну систему кваліфікацій Номер, дата реєстрації (реєстраційний номер 3859-1 від 03.08.2020; ініціатор – Констанкевич І. М.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69635

29. Проект Закону про національну систему кваліфікацій, зареєстрований за № 8726 від 30.06.2011. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=8726&skl=7

30. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Мельник С. В., Кравець Ю. І. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою. Київ : Поліграфсервіс, 2014. 176 с.

31. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти. Львів : вид-во Львівської політехніки, 2014. 168 с.

32. Ромащенко Т. І. Особливості міжнародної міграції висококваліфікованих працівників в умовах глобалізації. *Проблеми и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках ЧЭС и ГУАМ*. 2008. Т. 1. С. 339–34.

33. Семигіна Т. Міжнародний досвід ведення реєстрів кваліфікацій. *Интернет-освіта-наука-2020 : збірник праць XII Міжнар. наук.-практ. конф. (26–29 травня 2020)*. Вінниця : ВНТУ, 2020. С. 161–163.

34. Семигіна Т. В., Баланюк Ю. В. Розвиток в Україні механізмів державного регулювання системи професійних кваліфікацій. *The system of public administration in the context of decentralization of power : Collective monograph*. Riga : Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2020. С. 129–146.

35. Семигіна Т. В., Пожидаєва О. В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2020. С. 47–63.

36. Семигіна Т., Рашкевич Ю. Базові поняття системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. 2-е вид. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-2.03>

37. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ст. 432). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

38. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / За наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк. Київ : Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2018. 356 с.

39. A new skills agenda for Europe: working together to strengthen human capital, employability and competitiveness / European

Commission, 2016. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EN/1-2016-381-EN-F1-1.PDF>

40. About the ENIC-NARIC Networks. URL: <https://www.enic-naric.net>

41. Concept note: Career development support at the heart of lifelong learning systems / ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_820254/lang--en/index.htm

42. Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region / The Council of the European Union, UNESCO, 1997. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/165>

43. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0036>

44. ESCO / European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/esco>

45. Europass / European Union. URL: <https://europa.eu/europass/en>

46. European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

47. Global Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education / UNESCO, 2019. URL: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49557&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

48. Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning / The Council of the European Union, 2017. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615(01))

49. Recommendation on the validation of nonformal and informal learning / The Council of the European Union, 2012. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)

50. The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). URL: https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet_en