

Семигіна Т. В.

докторка політичних наук, професорка, членкиня Національного агентства кваліфікацій,
Київ, Україна, semigina.tv@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

Рашкевич Ю. М.

доктор технічних наук, професор, член Національного агентства кваліфікацій, Київ, Україна,
rashkevuyuriy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-2758>

Солодка Н. М.

керівниця відділу супроводження рамок кваліфікацій управління кваліфікацій секретаріату
Національного агентства кваліфікацій, Київ, Україна, n.solodka@nqa.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8244-9367>

СЕКТОРАЛЬНІ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ У СВІТОВОМУ КОНТЕКСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Анотація. *Стаття має на меті визначити типологію рамок кваліфікацій, охарактеризувати пан'європейські секторальні рамки кваліфікацій та дослідити європейську публічну політику щодо секторальних (галузевих) рамок кваліфікацій. Рамки кваліфікацій є одним із ключових інструментів стандартизації та гармонізації професійних кваліфікацій на різних рівнях та для різних галузей економіки, дають змогу порівнювати кваліфікації, набуті в різних країнах. Рамки кваліфікацій охоплюють різні географічні рівні й предметні області. Секторальні рамки кваліфікацій покликані допомогти в узгодженні знань, навичок і компетентностей, необхідних для ефективної професійної діяльності, а також у створенні прозорої системи визнання кваліфікацій. Секторальні рамки можуть упроваджуватися на різних рівнях – від національного до транснаціонального, та стосуватися як широкої, так і вузької галузі. Процес розроблення рамки передбачає залучення різних зацікавлених сторін із боку освіти й ринку праці. Аналіз європейського, зокрема польського, досвіду, де розроблення секторальних рамок інституціоналізовано в межах публічної політики та практики, засвідчив, що роль стейкхолдерів галузі полягає у виробленні рішень і рекомендацій, сформульованих у рамці, а також у впровадженні цієї рамки в практику. На нинішньому етапі в Україні відсутня виразна нормативна база політики щодо секторальних (галузевих) рамок кваліфікацій. Тому має бути де-юре визначено механізми державного управління розвитком секторальних (галузевих) рамок кваліфікацій, зокрема інституційну відповідальність різних суб'єктів управління системою кваліфікацій.*

Ключові слова: кваліфікація, компетентності, рамка кваліфікацій, секторальна рамка кваліфікацій, пан'європейська рамка кваліфікацій.

JEL classification: I20, I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2023-3-21-33.

У мінливому та глобалізованому світі вдосконалення системи кваліфікацій і освіти стає критично важливим завданням для забезпечення

стабільного розвитку національної економіки та конкурентоспроможності працівників. Рамки кваліфікацій, зокрема секторальні (англ. *Sectoral*

© Семигіна Т. В., Рашкевич Ю. М., Солодка Н. М., 2023

Qualifications Frameworks), виступають одним із ключових інструментів стандартизації й гармонізації освітніх і професійних кваліфікацій на різних рівнях та для різних галузей економіки. Як свідчать дослідження [1–3], це забезпечує відповідність навчання й освіти потребам ринку праці, а також сприяє прискоренню інтеграції випускників у професійні сфери.

Україна прагне увійти в загальноєвропейський простір кваліфікацій, якому притаманне взаємне визнання освітніх і професійних кваліфікацій, набутих у державах-членах ЄС, що відображає ліберальний характер загальної політики, спрямованої на забезпечення свободи пересування в межах Співтовариства [4]. Тому нашу увагу буде зосереджено переважно на європейському досвіді інституціоналізації розроблення й упровадження секторальних (галузових) рамок кваліфікацій.

На сьогодні в Україні відсутнє нормативно-правове регулювання створення та впровадження галузових рамок кваліфікацій, що ускладнює процес адаптації освіти й навчання до швидких змін на ринку праці та вимог сучасного світу. Це спонукає до вивчення різних аспектів упровадження галузових рамок кваліфікацій у контексті національної системи кваліфікацій.

Мета статті полягає в тому, щоб визначити типологію рамок кваліфікацій, охарактеризувати пан'європейські секторальні рамки кваліфікацій та дослідити європейську публічну політику щодо секторальних (галузових) рамок кваліфікацій. На основі аналізу цього досвіду буде надано відповідні пропозиції й рекомендації для системи кваліфікацій в Україні, спря-

мовані на інституціоналізацію прозорих процедур розроблення галузових рамок кваліфікацій, що відповідають вимогам сучасного ринку праці та глобалізованого співробітництва.

Дослідження виконано на основі аналізу нормативно-правових документів, текстів секторальних (галузових) рамок кваліфікацій і звітів досліджень. Воно побудоване на неоінституційному підході: ретроспективному аналізу піддавалися сформовані правила та норми (підхід де-юре), а також практики (підхід де-факто), встановлені основними стейкхолдерами публічної політики у сфері кваліфікацій.

Насамперед слід зауважити, що в європейському просторі під кваліфікацією (англ. *qualification*) розуміється офіційний результат оцінювання й валідації, отриманий після того, як компетентний орган визначає, що особа досягла результатів навчання відповідно до заданих стандартів [5]. Тобто, по суті, кваліфікація являє собою сертифікацію досягнень шляхом формальної оцінки певного встановленого навчання.

Проте в практиці деяких країн кваліфікація визначається через статус, наданий спільнотами практики для виконання певних трудових функцій. Для цього фахові асоціації проводять оцінку наявних в особи компетентностей і дають кваліфікацію на доступ до професійної діяльності. Це стосується передусім так званих регульованих професій, для роботи за якими потрібен спеціальний дозвіл (ліцензія). Наприклад, кваліфікація соціальних працівників чи інженерів у США набувається після відповідного фахового оцінювання організацією-регулятором.

Відповіддю на запит ринку праці щодо покращення якості освітніх програм, посилення їх стандартизації, а також підвищення зрозумілості й порівнянності результатів навчання стали перші спроби впорядкування кваліфікацій у 1990-х роках. Так з'явилися національні рамки кваліфікацій. Вони являли собою систематизацію кваліфікацій відповідно до набору певних критеріїв, які застосовуються до визначених рівнів результатів навчання [6].

У 2005 р. прийнято Рамку кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти (*The Framework of Qualifications for European Higher Education Area*, FQ EHEA). Ця рамка не пов'язана з предметною областю, до якої належить кваліфікація, а лише містить вимоги до кваліфікацій трьох циклів вищої освіти, а також до короткого циклу. Кожний цикл рамки (рівень вищої освіти) описується набором дескрипторів – сукупностей результатів навчання, якими повинен володіти випускник [3].

На початку 2000-х у рамках міжнародного проекту TUNING (*Tuning educational structures in Europe*), ініційованого Єврокомісією у 2000 р. із метою моніторингу розвитку Болонського процесу, було запущено процес формування секторальних рамок кваліфікацій, зосереджених на кваліфікаціях вищої освіти [2]. Експерти визначили низку досить широких секторів, і розпочалася робота над Європейською секторальною рамкою кваліфікацій для соціальних наук [7] та Європейською секторальною рамкою для творчих спеціальностей і гуманітарних наук [8].

Важливим результатом стало розроблення не тільки конкретних

рамок, а й методики побудови секторальних рамок, яку з певними модифікаціями використовують дотепер. На нашу думку, особливістю структури секторальних рамок можна вважати додавання до них ключових характеристик – найважливіших для певного сектора напрямів діяльності, груп трудових функцій і завдань тощо. У такий спосіб секторальна рамка набуває додаткового виміру: замість однієї таблиці дескрипторів, де рядками слугують рівні рамки, а стовпцями – категорії результатів навчання, отримуємо набір таких таблиць для кожної ключової характеристики окремо. Кількість таких характеристик визначається особливостями конкретного сектора та варіюється в діапазоні від чотирьох до семи в польських секторальних рамках і від семи до восьми – у пан'європейських. Це робить рамку кваліфікації більш комплексною й такою, що відповідає реальним потребам ринку в певній сфері.

У 2008 р. було затверджено Європейську рамку кваліфікацій для навчання впродовж життя (*European Qualifications Framework for Life Long Learning*, EQF-LLL). Її розробники прагнули виконати завдання з упродовження Болонського процесу та Копенгагенського процесу щодо професійної освіти й підготовки кадрів. Відповідним нормативним документом країнам-членам ЄС було рекомендовано створювати як національні рамки кваліфікацій на основі європейської рамки, так і секторальні.

Хоча в документі, що прийшов на зміну, а саме Рекомендації Ради Європи від 22 травня 2017 р. «Про Європейську рамку кваліфікацій для навчання впродовж життя та скасування

рекомендації Європейського Парламенту та Ради від 23 квітня 2008 р. про створення європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя» [5], секторальні рамки кваліфікацій не згадуються, де-факто розроблення секторальних рамок тривало як на загальноєвропейському рівні, так і в межах певних країн.

Зазвичай рамки кваліфікацій, які розробляються в європейському просторі кваліфікацій, визначають результати навчання, виражені в термінах знань, умінь і навичок тощо, для кваліфікацій певних рівнів – від першого (базового, найнижчого) до восьмого (найвищого). Такі ініціативи сприяють створенню єдиної системи класифікації кваліфікацій, що допомагає уніфікувати та зблизити освітні системи різних країн, а також інтегрувати вимоги ринку праці до робочої сили.

Приміром, робота над Європейською рамкою кваліфікацій працівників, які надають допомогу біженцям (*European Sectoral Qualifications Framework for Asylum and Reception Officials*) [9], розпочалася через потребу в гармонізації вимог до знань, умінь і навичок тих, хто працює в службах для біженців. Це дає змогу узгодити освітні програми й відповідні професійні стандарти в різних європейських країнах.

У 2023 р. оприлюднено Європейську секторальну рамку кваліфікації військових офіцерів (*The Sectoral Qualifications Framework for the Military Officer Profession, SQF-MILOF*) [10]. Вона стосується навчання впродовж життя для конкретного сектора – військових офіцерів. SQF-MILOF слугує інтерфейсом або «інструментом перекладу» між можливостями освіти

та навчання, які пропонуються в країнах ЄС, що дає змогу порівнювати різні програми. Це полегшує визнання еквівалентної підготовки, проведеної в іншій країні, що, зі свого боку, сприяє обміну професійною освітою й таким чином допомагає формувати спільну культуру безпеки та оборони.

Отже, пан'європейські секторальні рамки охоплюють певну сферу діяльності та визначають спільні вимоги до кваліфікацій, забезпечують їх взаємовизнання в країнах ЄС. При цьому такі рамки побудовані з урахуванням Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) і можуть проходити процедуру референсінгу – зіставлення з ЄРК.

Поряд із європейськими рамками сформувалися міжнародні (транснаціональні) секторальні рамки кваліфікацій, які охоплюють певні сектори на глобальному чи транснаціональному рівні. Скажімо, Міжнародна рамка кваліфікації для сировинного сектора (*International Qualification Framework for the Raw Materials Sector*) [11] передбачає оцінювання результатів навчання працівників і надання їм доступу до ринку праці. Цю рамку розроблено для європейських країн, але нею послуговуються в різних частинах світу.

Таким чином, рамки кваліфікацій характеризуються варіативністю й багатовимірністю [1; 6; 12]. Їх поділяють на секторальні, національні та транснаціональні. І на кожному з цих рівнів можливий різний діапазон секторів (галузей) – від широких до дуже вузьких. У таблиці наведено типологію рамок кваліфікацій, яка демонструє співвіднесеність географічного рівня й охоплення секторів. Із цієї класифікації випливає, що секторальні рамки кваліфікацій можуть

Типологія рамок кваліфікацій

Різновид рамок	Охоплення секторів	Географічні виміри	Приклади
Секторальні	Рамка, специфічна для однієї конкретної галузі	У середині країни. У країнах, розташованих в одному географічному регіоні. Між країнами, які не розташовані поблизу	Секторальна рамка телекомунікацій (Польща), Рамка кваліфікацій гуманітарної діяльності (пан'європейська)
Національні	Рамка включає всі сектори	Поширюється на всю країну	НРК України, НРК Польщі
Транс-національні	Рамка включає всі сектори	Регіональні рамки кваліфікацій. Між країнами, що не розташовані поблизу	Європейська рамка кваліфікацій, Референтна рамка кваліфікацій Асоціації країн Південно-Східної Азії (ASEAN QRF)

Складено авторами за: [12].

розробляться та впроваджуватись як усередині країни, так і на транснаціональному рівні, наприклад пан'європейському.

Розглянемо детальніше досвід Польщі [13], яка може слугувати прикладом країни, де, за нашими оцінками, активно розвиваються секторальні рамки кваліфікацій для ринку праці.

У Польщі прийнято Закон про інтегровану систему кваліфікацій (*Zintegrowany System Kwalifikacji, ZSK*). Він визначає рамку галузевих кваліфікацій (*Sektorowa Rama Kwalifikacji*) як «Опис рівнів кваліфікацій, що функціонують у певному секторі чи галузі» (п. 19 ст. 2 Закону про ZSK).

Законодавством передбачено, що до процесу створення секторальної рамки кваліфікацій залучається широке коло експертів певного сектора, а саме представники роботодавців, палат і галузевих організацій; системи всіх рівнів освіти (університетів, професійно-технічних шкіл, навчальних компаній тощо) та регуляторних інституцій. Проект рамки, розроблений у такій групі, потім обговорюється в широкому галузевому

середовищі, що в кінцевому підсумку перевіряє відповідність положень секторальної рамки реальним потребам сектора. Таким чином, зацікавлені сторони галузі виступають як розробниками, так і адресатами рішень, що містяться в галузевій структурі.

Включення розробленої секторальної рамки в інтегровану систему кваліфікацій ініціюється міністром, відповідальним за певну галузь, за власною ініціативою або за поданням зацікавленої особи. Секторальні рамки включаються в ZSK за допомогою постанови, виданої міністром освіти, який координує ZSK.

Станом на 1 серпня 2023 р. ZSK містить 20 секторальних рамок кваліфікацій і ще одна (з кібербезпеки) перебуває в стадії розроблення.

Майже всі секторальні рамки в Польщі підпадають під визначення двомірних, оскільки містять додаткові характеристики, як це передбачено методологією TUNING [7; 8].

Аналіз польської системи кваліфікацій засвідчує, що наявні рамки охоплюють як широкі галузі, наприклад «Будівництво», «Торгівля», «Туризм», так і досить вузькі, зокрема

«Водопостачання, каналізація, рекультивация та санація», «Нерухомість».

Як показано на рис. 1, польські секторальні рамки містять різні ієрархічні рівні за Національною рамкою кваліфікацій: деякі з них охоплюють із четвертого по восьмий рівень, приміром рамка для сектора послуг для розвитку; рамка у сфері телекомунікацій – із третього по сьомий; декілька рамок містять майже повний перелік рівнів – із другого по восьмий; жодна секторальна рамка не включає кваліфікацій першого

рівня. Завдяки аналізу встановлено, що в усіх рамках наявний четвертий, п'ятий і шостий рівні ЄРК/НРК, інші рівні є варіативними, залежать від потреб секторів/галузей.

Також доцільно зауважити, що така розвинена на ринку праці галузь, як «Інформаційні технології», містить кваліфікації лише чотирьох рівнів – від четвертого до сьомого. А це безпосередньо впливає на систему підготовки фахівців. Подібною є ситуація із сектором «Туризм», де відсутні кваліфікації сьомого (магістерського) та восьмого

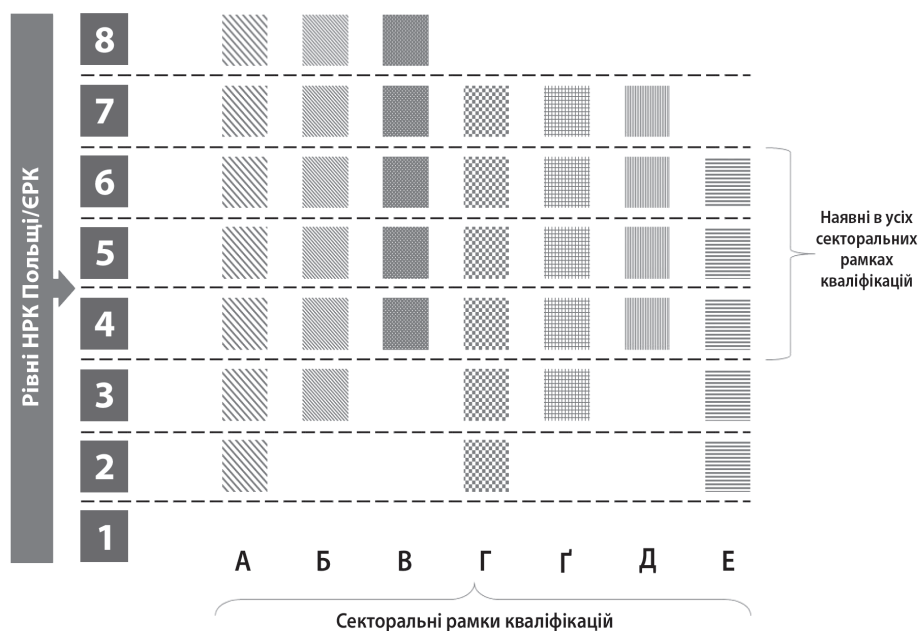


Рис. 1. Ієрархічні рівні окремих польських секторальних рамок кваліфікацій за Національною рамкою кваліфікацій

Умовні позначення: **група А:** секторальна рамка будівництва, секторальна рамка індустрії моди, секторальна рамка галузі здоров'я, секторальна рамка автомобільної промисловості, секторальна рамка сільського господарства, секторальна рамка управління відходами; **група Б:** секторальна рамка хімічної промисловості, секторальна рамка гірництва, секторальна рамка енергетики, секторальна рамка водопостачання, каналізації, рекультивации, санації; **група В:** секторальна рамка сфери послуг з розвитку; **група Г:** секторальна рамка сфери спорту, секторальна рамка сфери торгівлі; **група Г:** секторальна рамка з банківської справи, секторальна рамка сфери нерухомості, секторальна рамка сфери телекомунікацій; **група Д:** рамка ІТ-сектора; **група Е:** секторальна рамка сфери туризму.

Побудовано авторами за: [13].

(докторського) рівнів Національної рамки кваліфікацій Польщі [13].

Особливістю польської моделі створення секторальних рамок кваліфікацій можна вважати те, що їх розроблення ініціювалося знизу – професійними асоціаціями та радами роботодавців певної галузі. Адже в деяких інших європейських країнах використано більш централізований підхід, за якого спочатку держава визначає структуру й повноваження секторальних рад із питань кваліфікацій, а потім ці ради працюють над розробленням професійних стандартів для галузі та формуванням відповідних секторальних рамок кваліфікацій [14].

На думку польських фахівців [15; 16], секторальні рамки кваліфікацій мають низку переваг, що робить їх важливим інструментом розвитку і стандартизації професійних кваліфікацій у різних галузях економіки. Деякі з цих переваг включають: побудову команди шляхом відбору працівників, котрі мають набір кваліфікацій, значущих із погляду роботодавців; забезпечення надійності оцінки потенціалу працівників (рамки допомагають оцінити компетентності кандидатів та вибрати найбільш прийнятних співробітників). Окрім того, секторальні рамки створюють можливість для відкритої співпраці на європейському ринку завдяки визнанню кваліфікації й збільшенню довіри до людського капіталу компанії. Це також сприяє надійному плануванню довгострокових інвестицій і розвитку організації, допомагає виявляти прогалини в компетентностях та впливати на зміни освітніх програм. Окрім цього, секторальні рамки кваліфікацій можуть ефективно відповідати на процеси

дерегуляції в галузі, допомагаючи готувати рекомендації або стандарти щодо працевлаштування людей на окремі посади в компанії, без необхідності створювати нові правила.

Узагальнення інформації [2; 6; 7; 11; 13] дає підстави стверджувати, що процес розроблення рамки насамперед передбачає залучення різних зацікавлених сторін із боку як освіти, так і ринку праці. Це добра нагода для конструктивної дискусії про актуальні потреби ринку праці й майбутні тенденції. Вона також посилює роль фахових утворень, професійних асоціацій як суб'єктів публічної політики щодо кваліфікацій.

Головна ідея, покладена в основу розроблення секторальної рамки кваліфікацій, полягає в тому, що рамка створюється «силами галузі для галузі». Ця робота передбачає аудит або функціональний аналіз наявних кваліфікацій, професійних стандартів і стандартів освіти; узагальнення й оновлення інформації щодо кваліфікацій, затребуваних на ринку праці; покрокове проектування рамки кваліфікацій із наповненням за різними рівнями кваліфікацій та різними дескрипторами; затвердження галузевої/секторальної рамки кваліфікацій уповноваженим органом; за потреби – референсинг, зіставлення з Європейською рамкою кваліфікацій чи іншими рамками. Усі ці кроки мають супроводжуватися фаховим громадським обговоренням.

На рис. 2 відображено інформацію, яка стосується типології рамок кваліфікацій та взаємодії різновидів рамок і систем кваліфікацій.

На нинішньому етапі в Україні відсутня виразна нормативна база політики щодо секторальних (галу-



Рис. 2. Ієрархія різних видів рамок і систем кваліфікацій

Побудовано авторами.

зевих) рамок кваліфікацій. Не ухвалено законодавство про національну систему кваліфікацій. У Законі України «Про освіту» (2017 р.) на момент його прийняття містилася норма про галузеві рамки кваліфікацій. Після численних змін, внесених до цього нормативно-правового акта, зазначена норма зникла. Водночас нормативно передбачено функціонування галузевих рад із питань кваліфікацій, а політика щодо кваліфікацій спрямована на стандартизацію вимог до працівників, посилення зв'язку між освітою й ринком праці.

З огляду на європейський вектор розвитку України та пріоритети національної політики щодо людського капіталу, унормування й інституціоналізація секторальних рамок кваліфікацій видаються актуальними. На нашу думку, сама ідея розроблення секторальних (галузевих) рамок повинна бути окреслена в законодавчому акті про національну систему кваліфікацій. Далі Національне агентство кваліфікацій (НАК) як ключовий орган у сфері кваліфікацій повинне підготувати Порядок розроблення галузевих рамок кваліфікацій і пода-

ти його на затвердження до Кабінету Міністрів України. Для розробників рамок мають бути підготовлені методичні рекомендації НАК. Схожий алгоритм було застосовано в Україні для процедури розроблення й схвалення професійних стандартів.

При розробленні нормативних і методичних документів варто взяти до уваги, що практика розроблення галузевих (секторальних) рамок кваліфікацій як на загальноєвропейському, так і (особливо) на національному рівні показує, що повинна бути забезпечена певна логічна послідовність етапів їх створення.

1. Проектування рамки розпочинається зі **створення робочої групи** для її розроблення. Рішення про розроблення може прийматися профільним міністерством, галузевою радою, професійною асоціацією тощо за результатами обговорень у широкому колі стейкхолдерів. До складу робочої групи мають увійти представники якнайширшої групи зацікавлених сторін, а саме: роботодавців, які працюють у цьому секторі, галузевих палат, професійних організацій та об'єднань підприємств

галузі; системи освіти – формальної (ідеться про університети й заклади професійної освіти) та неформальної (навчальні компанії тощо); регуляторних установ.

2. Наступним етапом роботи є **визначення галузі та її меж**. Тобто має бути встановлено, що саме охоплюється секторальною рамкою. Це важливо не лише для виразного окреслення поля робіт, а й для порівняння освітніх і професійних стандартів та кваліфікацій у рамках галузі.

3. Критично важливим етапом створення рамки, на нашу думку, є **аналіз і впорядкування всієї системи кваліфікацій** (як професійних, так і освітніх), безпосередньо дотичних до обраної галузі. Це сприяє кращому розумінню актуальних та перспективних потреб ринку праці й вимог до освіти, очищенню переліку кваліфікацій від явно застарілих назв, що можуть міститися в державному класифікаторі професій.

4. **Вибір структури рамки** – наріжний етап для подальшої роботи. Галузева рамка може бути побудована у двох варіантах: конкретизація дескрипторів НРК для обраної галузі; визначення особливо важливих видів діяльності та ключових аспектів функціонування галузі (ключових характеристик) і розроблення дескрипторів рівнів для кожного додаткового виміру зокрема. У другому випадку доцільно для кожної характеристики окремо визначати узагальнені компетентності.

5. Далі визначається **кількість та загальна характеристика рівнів галузевої рамки**, а також їх **відповідність рівням НРК**. Це важливо для забезпечення цілісності націо-

нальної системи кваліфікацій, її міжнародної зрозумілості шляхом порівняння НРК з Європейською рамкою кваліфікацій.

6. Центральним і найбільш трудомістким етапом роботи є **формулювання дескрипторів галузевої рамки**, які надалі стануть основою для створення професійних стандартів, стандартів освіти та освітніх програм відповідних рівнів. Зазначені дескриптори повинні бути обов'язково перевірені на відповідність вимогам дескрипторів НРК. Це важливий крок для гармонізації результатів двох попередніх етапів роботи.

7. Для забезпечення максимальної ефективності новоствореної рамки доцільним є **формулювання рекомендацій щодо використання галузевої рамки** професійними асоціаціями, роботодавцями, працівниками, а також в освіті, системі визнання кваліфікацій тощо.

8. Наступним важливим етапом є **громадське обговорення проекту рамки й підготовка кінцевого варіанта галузевої рамки кваліфікацій**. Це дає змогу не тільки забезпечити публічне сприйняття та прозорість процесу, а й підвищити якість кінцевого продукту.

9. **Формальне затвердження галузевої рамки кваліфікацій** та подальших кроків її впровадження відбувається відповідно до чинного законодавства. На нашу думку, цю дію варто було віднести до повноважень Національного агентства кваліфікацій.

Підсумовуючи викладене, зауважимо, що мета секторальних (галузевих) рамок кваліфікацій полягає в узгодженні знань, умінь, навичок і компетентностей, необхідних для

ефективної професійної діяльності, а також у створенні прозорої системи визнання кваліфікацій.

Рамки кваліфікацій, у т. ч. секторальні, можуть упроваджуватися на різних рівнях – від національного до транснаціонального. В європейських країнах триває розроблення секторальних рамок кваліфікацій, що охоплюють як певну галузь – широку чи вузьку – в одній країні, так і галузі/сектори на пан'європейському рівні.

Зацікавлені сторони галузі виступають і творцями, і бенефіціарами рішень та рекомендацій, сформульованих у секторальній (галузевій) рамці кваліфікацій. Аналіз сучасної практики розроблення та впровадження цих рамок свідчить про певну логічну послідовність етапів їх створення. Для інституціоналізації цього різновиду рамок кваліфікацій у Національній системі кваліфікацій має бути де-юре визначено державні механізми управління розвитком секторальних (галузових) рамок кваліфікацій.

Секторальні (галузеві) рамки кваліфікацій дають змогу більш обґрунтовано планувати підготовку фахівців у закладах освіти та виразно вказують на те, які рівні кваліфікації є актуальними й перспективними на ринку праці, а також які саме вимоги повинні задовольняти освітньо-професійні програми різних рівнів освіти. Перші результати розроблення галузових рамок кваліфікацій в Україні (готельно-ресторанна сфера, спорт, військова справа) демонструють, що ці процеси мають виразний позитивний вплив на впорядкування системи кваліфікацій у галузі, модернізацію Державного класифікатора професій, осучаснення освітніх програм і забезпечення їх відповідності вимогам сучасного й майбутнього ринків праці.

Виконаний аналіз також породжує дилему, чи всім галузям в Україні потрібно готувати фахівців усіх рівнів Національної рамки кваліфікацій, як це є нині? Польський приклад засвідчує риторичність цього запитання.

Список використаних джерел

1. Dželalija M., Balković M. Theoretical base for multidimensional classification of learning outcomes in reforming qualifications frameworks. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*. 2014. Vol. 12 (2). P. 151-160. URL: <http://indecs.eu/2014/indecs2014-pp151-160.pdf>.
2. Wagenaar R. Columbus' Egg? Qualification Frameworks, Sectoral Profiles and Degree Programme Profile in Higher Education. *Tuning Journal for Higher Education*. 2013. Vol. 1. No. 1. P. 71-103. DOI: [https://doi.org/10.18543/tjhe-1\(1\)-2013pp71-103](https://doi.org/10.18543/tjhe-1(1)-2013pp71-103).
3. Рашкевич Ю., Андрейчук С. Секторальні рамки кваліфікацій як інструмент узгодження дескрипторів європейських мета-рамок та побудови профілів освітніх програм. *Міжнародний науковий вісник*. 2015. № 1 (10). С. 41–64. URL: <https://dSPACE.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/26162>.
4. Семігіна Т., Баланюк Ю., Семенець-Орлова І. Політика Європейського Союзу щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. *Наукові праці МАУП. Сер. : політичні науки та публічне управління*. 2022. № 3. С. 96–105. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13).

5. Council recommendation of 22 May 2017 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. *Official Journal of the European Union*. 2017. C 189/03. 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)).
6. Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017. Vol. I: Thematic chapters / Cedefop, 2017. DOI: <https://doi.org/10.2801/238>.
7. Tuning Sectoral Framework for Social Sciences. Final Report 2008-2010. *Tuning Educational Structures in Europe*. 2010. URL: https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/SQF_Social-Sciences_EN.pdf.
8. Towards a European SQF for the Creative and Performing Disciplines and the Humanities. *Tuning Educational Structures in Europe*. 2012. URL: <http://www.eq-arts.org/wp-content/uploads/2016/09/sectorial-qualifications-framework.pdf>.
9. European Sectoral Qualifications Framework / European Union Agency for Asylum, 2023. URL: <https://euaa.europa.eu/publications/european-sectoral-qualifications-framework>.
10. Sectoral qualifications framework for the military officer profession / European External Action Service, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2871/3772>.
11. Correia V., Sánchez A., Fernandez I. International qualification framework for the raw materials sector / Intermin, 2019. URL: <https://interminproject.org/2020/01/08/international-qualification-framework-for-the-raw-materials-sector/>.
12. Keevy J., Chakroun B., Deij A. Transnational Qualifications Frameworks. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/720E67F5F1CC3E1DC125791A0038E688_Transnational%20qualifications%20frameworks.pdf.
13. Integrated Qualification Register. URL: <https://kwalifikacje.gov.pl/en/>.
14. Семігіна Т. Галузеві ради як інституційний механізм політики щодо професійних кваліфікацій. *Path of Science*. 2021. Т. 7. № 12. С. 4008–4014. DOI: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.77-14>.
15. Knowledge Transfer, Knowledge Acquisition and Qualifications in the Context of Rural Development in Poland / J. Greser et al. *European Countryside*. 2021. Vol. 13. Iss. 1. P. 56-70. DOI: <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0004>.
16. Trawinska-Konador K., Chlon-Dominczak A., Sienkiewicz L. Development of the Sectoral Qualification Framework as an example of a knowledge management approach. *European Conference on Management, Leadership & Governance*. 2015. P. 496-503. URL: <https://www.proquest.com/conference-papers-proceedings/development-sectoral-qualification-framework-as/docview/1738817218/se-2>.

Tetyana Semigina

Dr. Sc. (Political), Professor, National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine, semigina.tv@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

Yuriy Rashkevych

Dr. Sc. (Technical), Professor, National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine, rashkevyyuriy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-2758>

Nataliia Solodka

National Qualifications Agency, Kyiv, Ukraine, n.solodka@nqa.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8244-9367>

SECTORAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK IN THE GLOBAL CONTEXT AND PERSPECTIVES FOR UKRAINE

Abstract. Qualification frameworks are regarded as one of the key tools in standardizing and harmonizing professional qualifications at different levels and for different sectors of the economy, enabling comparison of qualifications obtained in different countries. This paper reviews a typology of qualifications frameworks, characterizes pan-European sectoral qualifications frameworks and explores European public policy on sectoral qualifications frameworks. The research is based on a neo-institutional approach. Findings indicate that qualification frameworks cover different geographic levels and subject areas. Sectoral frameworks of qualifications are designed to help in harmonizing the knowledge, skills and competences necessary for effective professional activity, as well as in creating a transparent system of recognition of qualifications. Sectoral ones can be implemented at different levels – from national to transnational, and relate to both broad and narrow fields. Research demonstrated that the framework development process is based on the broad involvement of various stakeholders from education and the labor market. Such work includes: audit or functional analysis of existing qualifications, professional standards and education standards, summarization and updating of information on qualifications in demand on the labor market, step-by-step design of the framework of qualifications with filling according to different levels of qualifications and different descriptors; approval of the branch/sectoral framework of qualifications by the authorized body; if necessary – referencing, comparison with the European Qualifications Framework or other frameworks. The undertaken analysis of the European, in particular, Polish experience, where the elaboration of sectoral frameworks is institutionalized within the public policy and practice (20 sectoral frameworks were placed into Integrated System of Qualifications), has shown that the role of industry stakeholders consists in the elaboration of decisions and recommendations formulated in the framework, as well as in the implementation of this framework in practice. In conclusion, there is no clear policy in Ukraine for sectoral qualifications frameworks so far. In the future, the mechanisms for the development of such a framework should be legally determined, in particular, the institutional responsibility of various stakeholders, including the National Qualifications Agency.

Keywords: qualifications, competences, qualifications framework, sectoral qualifications framework, pan-European qualifications framework.

References

1. Dželalija, M., & Balković, M. (2014). Theoretical base for multidimensional classification of learning outcomes in reforming qualifications frameworks. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 12(2), 151-160. Retrieved from <http://indecs.eu/2014/indecs2014-pp151-160.pdf>.
2. Wagenaar, R. (2013). Columbus' Egg? Qualification Frameworks, Sectoral Profiles and Degree Programme Profile in Higher Education. *Tuning Journal for Higher Education*, 1(1), 71-103. DOI: [https://doi.org/10.18543/tjhe-1\(1\)-2013pp71-103](https://doi.org/10.18543/tjhe-1(1)-2013pp71-103).

3. Rashkevych, Yu., & Andreichuk, S. (2015). Sectoral Qualifications Frameworks as a Tool for Harmonizing Descriptors of European Meta-Frameworks and Building Educational Program Profiles. *International Scientific Bulletin*, 1(10), 41-64. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/26162> [in Ukrainian].
4. Semigina, T., Balanyuk, Yu., & Semenets-Orlova I. (2022). European Union policy on mutual recognition of professional qualifications. *Scientific Works of Interregional Academy of Personnel Management. Series: Political Sciences and Public Management*, 3(63), 96-105. DOI: [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3\(63\)-13](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2022-3(63)-13) [in Ukrainian].
5. Bartolo, E. (2017). Council recommendation of 22 May 2017 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. *Official Journal of the European Union*, C 189/03. Retrieved from [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)).
6. Cedefop. (2017). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017. Vol. I: Thematic chapters*. DOI: <https://doi.org/10.2801/238>.
7. Tuning Educational Structures in Europe. (2010). *Tuning Sectoral Framework for Social Sciences. Final Report 2008-2010*. Retrieved from https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/SQF_Social-Sciences_EN.pdf.
8. Tuning Educational Structures in Europe. (2012). *Towards a European SQF for the Creative and Performing Disciplines and the Humanities*. Retrieved from <http://www.eq-arts.org/wp-content/uploads/2016/09/sectorial-qualifications-framework.pdf>.
9. European Union Agency for Asylum. (2023). *European Sectoral Qualifications Framework*. Retrieved from <https://euaa.europa.eu/publications/european-sectoral-qualifications-framework>.
10. European External Action Service. (2021). *Sectoral qualifications framework for the military officer profession*. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2871/3772>.
11. Correia, V., Sánchez, A., & Fernandez, I. (2019). *International qualification framework for the raw materials sector*. Retrieved from <https://interminproject.org/2020/01/08/international-qualification-framework-for-the-raw-materials-sector/>.
12. Keevy, J., Chakroun, B., & Deij, A. (2011). *Transnational Qualifications Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/720E67F5F1CC3E1DC125791A0038E688_Transnational%20qualifications%20frameworks.pdf.
13. Integrated Qualification Register. (n. d.). Retrieved from <https://kwalifikacje.gov.pl/en/>.
14. Semigina, T. (2021). Sectoral Councils as an Institutional Mechanism for Policy on Professional Qualifications. *Path of Science*, 7(12), 4008-4014. DOI: <http://dx.doi.org/10.22178/pos.77-14> [in Ukrainian].
15. Greser, J., Kamiński, R., Klatta, P., Knieć, W., Martinez-Perez, J., Sitek, A., & Wagstaff, A. (2021). Knowledge Transfer, Knowledge Acquisition and Qualifications in the Context of Rural Development in Poland. *European Countryside*, 13(1), 56-70. DOI: <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0004>.
16. Trawinska-Konador, K., Chlon-Dominczak, A., & Sienkiewicz, L. (2015). Development of the Sectoral Qualification Framework as an example of a knowledge management approach. *European Conference on Management, Leadership & Governance*, 496-503. Retrieved from <https://www.proquest.com/conference-papers-proceedings/development-sectoral-qualification-framework-as/docview/1738817218/se-2>.