

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
“КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ”

Реферат з дисципліни “Педагогіка вищої школи”  
на тему “Проблеми створення національної рамки кваліфікацій”

Виконав:  
Павленко Максим  
студент ІЕЕ  
гр. ОБ-51м

Київ 2015

## **Зміст**

Вступ .....	3
1. Передумови виникнення Національної рамки кваліфікацій .....	4
2. Загальні поняття Національної рамки кваліфікацій .....	4
2.1 Кваліфікаційні рівні .....	5
3. Проблеми впровадження Національної рамки кваліфікацій та її розробка .....	7
4. Забезпечення функціонування та розвитку Національної рамки кваліфікацій .....	10
Висновки .....	12
Список використаної літератури .....	15

.

## **Вступ**

На сьогоднішній день ситуація в сфері розвитку професійної освіти супроводжується низкою негативних тенденцій. Однією з них є проблема загального занепаду системи професійної підготовки кадрів для ринку праці. Система має дефекти на всіх рівнях – вузівської та прикладної науки, професійно-технічної та загальної освіти. Для вирішення цілого комплексу проблем потрібна активна позиція, що вимагає всебічний аналіз ситуації та розробку на його основі практико-орієнтованої системи заходів. В першу чергу, необхідно враховувати мінливі вимоги ринку праці. Динаміка ринку праці характеризується зміною складу та різною необхідністю масових спеціальностей. Все це розгортається на тлі складної демографічної ситуації. Розбалансування потреб ринку праці в нових економічних умовах вимагає розуміння процесу, який може бути ефективним тільки в тому випадку, якщо буде проводитися в діалозі роботодавців з виробниками освітніх послуг. Отже, існує необхідність розробки конкретних інструментів для створення національної рамки кваліфікацій

Все частіше підкреслюється роль освіти як найважливішого фактору соціально-економічного, духовного і культурного розвитку суспільства в умовах глобалізації, нестачі ресурсів, старіння населення. Серед пріоритетних напрямів розвитку освіти в Україні визначено підвищення якості освітніх послуг, забезпечення рівного доступу до якісної освіти на всіх рівнях, підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти та її інтеграція в єдиний європейський освітній простір, а участь в Болонському процесі є одним з найважливіших чинників проведення реформ вищої освіти в Україні

## **1. Передумови виникнення Національної рамки кваліфікацій**

Проведення всеосяжних реформ, спрямованих на соціально-економічний розвиток та підвищення конкурентоздатності національної економіки, актуалізує проблему розроблення ефективних механізмів їх реалізації. В умовах глобалізації, посилення конкуренції, мобільності робочої сили, швидких економічних і технологічних змін, загострюється проблема підготовки кадрів відповідно до сучасних вимог та викликів на міжнародному та національному ринках праці, переходу до інноваційної моделі розвитку економіки. Найбільш актуальними стають питання людського розвитку, забезпечення якості освіти та професійної підготовки, створення умов для навчання і професійного розвитку громадян упродовж життя, підвищення ефективності взаємодії між системою освіти і ринком праці.

З метою реформування сфери підготовки кадрів упродовж останніх років зроблено певні кроки щодо регулювання окремих складових національної системи кваліфікацій, зокрема, затверджено Національну рамку кваліфікацій, прийнято Закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів».

З метою подальшого розвитку суспільних відносин, пов'язаних з підготовкою фахівців та професійним розвитком громадян, ініціюється системний підхід до законодавчого та інституційного забезпечення процесів у цій сфері.

## **2. Загальні поняття Національної рамки кваліфікацій**

Із впровадженням Національної рамки кваліфікацій (НРК) Україна намагається зробити кваліфікації більш актуальними та відповідними потребам ринку праці, забезпечити узгодженість між усіма рівнями освіти, а також сприяти цілісності й прозорості національної системи кваліфікацій в цілому.

Національна рамка охоплює усі рівні освіти та типи кваліфікацій - загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти, а також професійні кваліфікації - та встановлює кваліфікаційні рівні, за якими кваліфікації можуть бути визнані в Україні.

Проте, незважаючи на вже чотирьохрічний термін з моменту її прийняття (затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. N 1341), сьогодні Національна рамка кваліфікацій практично не

використовується як органами влади, так і навчальними закладами та представниками ринку праці. [9]

У контексті Національної рамки кваліфікацій **кваліфікація** визначається як стандарт (норма) щодо того, що особа повинна знати/розуміти та вміти робити/бути здатною продемонструвати після завершення навчання, а також як офіційне підтвердження того, що особа відповідає визначеним у стандарті очікуванням.

Кваліфікація використовується з метою формування вимог до освітніх програм, оцінювання та сертифікації досягнутих особою результатів навчання, зокрема з метою визнання результатів неформального навчання. [6]

Створення в Україні Національної рамки кваліфікацій як базового кваліфікаційного стандарту – необхідна умова переорієнтування освітнього процесу на результати навчання.

Зафіксовано, що Національна система кваліфікацій – сукупність механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій робітників з урахуванням потреб ринку праці та можливостей системи освіти. Національна система кваліфікацій включає в себе:

- Національну рамку кваліфікацій (НРК);
- національні рівні та вимоги;
- професійні стандарти;
- механізм оцінювання та підтвердження кваліфікацій та компетенцій;
- систему органів підтвердження кваліфікацій;
- механізм фінансування Національної системи кваліфікацій.

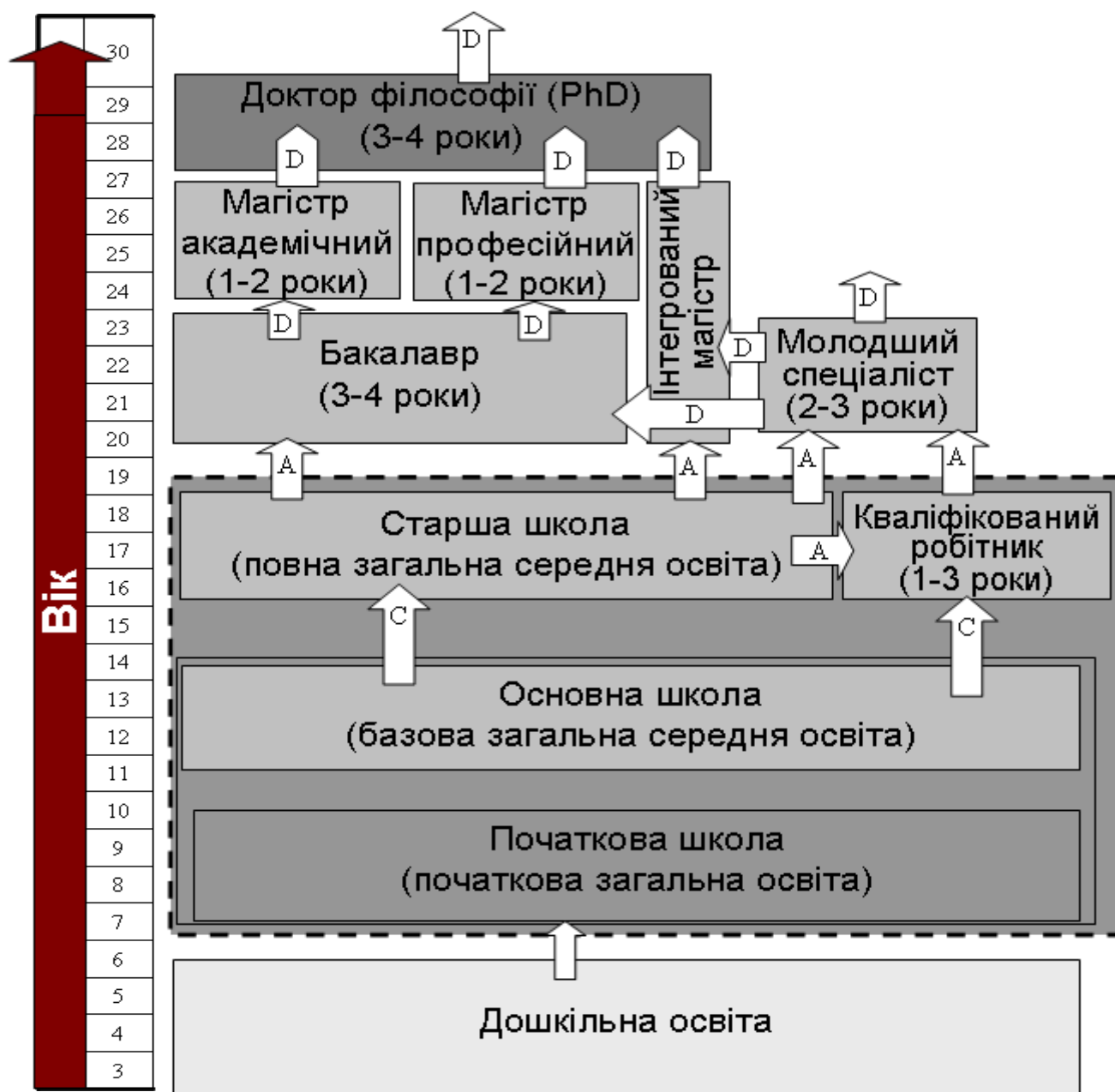
Національна рамка кваліфікацій– це системний і структурований опис кваліфікацій, освітньо-кваліфікаційних рівнів, кваліфікаційних стандартів різних рівнів і типів, встановлених на засадах визначеного законом набору критеріїв. [5]

## **2.1 Кваліфікаційні рівні**

1. Кваліфікаційна рамка складається з восьми кваліфікаційних рівнів, кожен з яких передбачає визначені цим законом результати навчання:

перший кваліфікаційний рівень передбачає набуття та передачу базових знань й умінь, можливість виконання простих завдань під безпосереднім наглядом. Кваліфікація першого рівня не орієнтована на самостійну трудову діяльність.

другий кваліфікаційний рівень передбачає набуття фактичних знань, навичок у відповідній галузі чи сфері навчання, реалізація яких здійснюється під наглядом з відповідним ступенем автономії.



Примітка: С – свідоцтво А – атестат D - диплом

Рис1. Модернізація структури освіти України із врахуванням вимог ЄПВО

третій кваліфікаційний рівень передбачає знання та самостійне застосування фактів, принципів, процесів та основних концепцій у відповідній галузі чи сфері навчання.

четвертий кваліфікаційний рівень передбачає знання та використання значних практичних і теоретичних знань й умінь у межах відповідної галузі чи сфери навчання, здатність наглядати за виконанням звичайних обов'язків іншими особами.

п'ятий кваліфікаційний рівень передбачає набуття спеціалізованих фактичних й теоретичних знань й умінь у межах відповідної галузі чи сфери навчання, здатність здійснювати нагляд та

контроль за діяльністю інших осіб, а також використовувати набуті знання й уміння для вирішення заздалегідь визначених проблем.

шостий кваліфікаційний рівень передбачає набуття значного обсягу теоретичних і практичних знань, вмінь і компетенцій у межах відповідної галузі чи сфери навчання, здатність здійснювати нагляд та контроль за управління відповідними структурними одиницями та діяльністю інших осіб, їхнім професійним розвитком, застосовувати інноваційні підходи у вирішенні непередбачуваних проблем.

сьомий кваліфікаційний рівень передбачає наявність спеціалізованих передових знань умінь у межах відповідної галузі чи сфери навчання, застосування інтеграційного підходу до вирішення непередбачуваних проблем та їх дослідження, здатність керувати та перетворювати результати роботи чи навчання структурних підрозділів.

восьмий кваліфікаційний рівень передбачає наявність найбільш передових знань у межах відповідної галузі чи сфери навчання, вміння застосовувати порівняльний, синтезуючий та оціночний методи у межах відповідної галузі чи сфери навчання, вміння вирішувати комплексні проблеми із застосуванням інноваційного підходу, наявність авторитету, автономії у прийнятті рішень, професійних здібностей у поширенні передових ідей та процесів.

Методика визначення та затвердження кваліфікаційних рівнів визначається Кабінетом Міністрів України не рідше одного разу на п'ять років з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, з представниками роботодавців та професійних спілок. [2]

### **3. Проблеми впровадження Національної рамки кваліфікацій та її розробка**

Розвиток суспільних відносин, пов'язаних з підготовкою фахівців, обмежується відсутністю погоджених принципів реформування сфери освіти, зайнятості населення та соціально-трудових відносин; невизначеністю ролей та обов'язків сторін, заінтересованих в участі у формуванні та реалізації державної політики щодо підготовки кадрів та професійного розвитку громадян.

Недостатньо ефективним є механізм взаємодії органів влади, навчальних закладів, роботодавців, професійних спілок, фахових об'єднань з метою підготовки кадрів та професійного навчання, що суттєво обмежує можливості працевлаштування випускників навчальних закладів, зменшує ефективність витрат на підготовку фахівців, гальмує інноваційний розвиток економіки.

Характерною залишається застарілість наявних та відсутність сучасних стандартів у сфері підготовки фахівців. Пілотні проекти з розроблення професійних та оновлення освітніх стандартів залишаються поодинокими і не мають системного характеру. Як наслідок, більшість кваліфікацій,

які присвоюються в Україні, не відповідають міжнародним критеріям щодо забезпечення якості, що ускладнює їх визнання на міжнародному рівні.

Актуальними залишаються проблеми регулювання відносин та інституційного забезпечення процесів, пов'язаних із визначенням і прогнозуванням вимог до компетентності працівників, оновленням існуючих та розробленням нових кваліфікацій, оцінюванням і визнанням результатів навчання.

Унаочнено проблему створення НРК в Україні в таблиці 1. [7]

*Таблиця 1*

*Недоліки чинної системи освіти та шляхи їх подолання*

<i><b>Наявна ситуація</b></i>	<i><b>Що потрібно</b></i>
Ринок дипломів	Ринок кваліфікацій на базі компетенцій
Освітні програми, базовані на вхідних даних	Освітні програми, базовані на результатах.
Негнучкий перехід від навчання до трудової діяльності	Створення гнучких модульних програм Різноманітні способи переходу до трудової діяльності
Слабка участь роботодавців у плануванні й реалізації навчання	Активна участь роботодавців у плануванні та реалізації навчання
Неформальне навчання не визнається	Визнання неформального навчання
Відсутність системи неперервного професійного навчання	Формування системи забезпечення якості професійної підготовки
Оцінювання знань	Оцінювання компетенцій
Відповідність вимогам індустріального суспільства	Відповідність вимогам постіндустріального суспільства, заснованого на знаннях
Відсутність єдиної системи кваліфікацій	Єдина система рівнів кваліфікації (національна рамка кваліфікацій)
Навчання переважно на базі навчальних закладів	Розвиток навчання безпосередньо на робочих місцях, на підприємствах, у процесі трудового навчання
Відсутність системи професійної орієнтації	Навчання протягом усього життя ( <i>Long Life Learning</i> )
Утрудненість трудової міграції	Підвищення трудової міграції людей

НРК представлено як можливість узгодити вимоги до загальних компетенцій у межах одного рівня кваліфікації, забезпечити наступність різних рівнів кваліфікації в межах однієї професії. Вироблено пропозиції з розроблення НСК. Зазначено, що створення НРК гальмується відсутністю



бази професійних стандартів за економічними галузями й на даний час хоч і є план заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій, але він не виконується в повному обсязі.

Впровадження НРК пов'язується з необхідністю розроблення і модернізації цілої низки документів, які забезпечуватимуть подальший розвиток реформ у сфері освіти і праці, формування ефективної системи кваліфікацій. А це означає перегляд усіх аспектів діяльності, що стосуються механізмів взаємозв'язку освіти та професійної підготовки і ринку праці, інституційні зміни, реформування системи забезпечення якості, перегляд процесів, що стосуються визнання, оцінювання та присудження кваліфікацій.

Усвідомлення потреби створення Національної рамки кваліфікацій як необхідності першочергового розвитку системи оцінки кваліфікації учасників ринку праці є результатом послідовних зусиль з наближення вітчизняного законодавства до європейських зразків. Цей процес розпочався на межі 2007 і 2008 років, організаційного оформлення набув восени 2010 року і досяг першого результату з ухваленням підсумкового документа Постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341 "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" та Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій [6]

Важливою складовою роботи із впровадження Національної рамки кваліфікацій є реформування національної системи забезпечення якості вищої освіти, зокрема серед основних завдань системи вищої освіти – запровадження процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості з урахуванням європейських стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості вищої освіти, поглиблення співпраці з європейськими організаціями, зокрема, створення української національної агенції із забезпечення якості вищої освіти та її членство в Європейській мережі із забезпечення якості вищої освіти. Також перший заступник Міністра зазначив, що вирішальним кроком для модернізації вищої освіти стане суттєве розширення автономії вищих навчальних закладів, а одним із важливих завдань є підвищення рівня мобільності студентів, випускників, науково-педагогічних працівників [3]

У розробці національної системи кваліфікацій можливо виділити наступні групи стейкхолдерів («зацікавлені сторони»): вищі державні інституції, що відповідають за європейську інтеграцію; органи державного управління у сферах освіти і праці; організації роботодавців; окремі наукові установи та неурядові організації.

Як впливає з досвіду розроблення НРК в Європі в цілому, окремих європейських країнах (Об'єднаному Королівстві – Англії, Північній Ірландії, Уельсі, Шотландії; Бельгії, Ірландії, Нідерландах, Німеччині) основними зацікавленими сторонами згідно з їх функціональними ролями є такі: провайдери (навчальні заклади в особі викладачів, дослідників і певною мірою студентів, а також роботодавці, що забезпечують практичну, стажову підготовку, набуття професійного досвіду) та бенефіціари (студенти, випускники, роботодавці). [4]

Але на початковій стадії процесу розробки Національної рамки кваліфікацій простежувалася відсутність реального інтересу з боку більшості університетів, студентських організацій та профспілок, організацій роботодавців малого та середнього бізнесу. Такий стан обумовлений тим, що представництво студентів (учнів) у цій роботі формальне, оскільки вони слабо організовані для вираження спільної думки. Те саме стосується випускників і навіть роботодавців. Щодо роботодавців, то нині вони практично не взаємодіють з навчальними закладами, не сприяють вдосконаленню освітніх програм та якісній їх реалізації.

Національні рамки кваліфікацій (НРК) призначені не тільки для системного опису кваліфікацій, але й для модернізації системи професійної освіти та навчання, розширення доступу громадян до кваліфікацій. Значення НРК у модернізації полягає в тому, що система професійної освіти повинна переорієнтуватися на результати навчання. Для цього необхідно розвивати співробітництво зі сферою праці, розробляти професійні стандарти, нові технології оцінки компетенцій, що лежать в основі кваліфікацій, та механізми визнання результатів навчання незалежно від того, де вони були досягнуті. Роль НРК в розширенні доступу до отримання кваліфікацій полягає в тому, що завдяки удосконаленій системі люди отримують можливість визнання власних компетенцій і не повинні для цього проходити навчання в межах обов'язкових освітніх програм. Це дозволить оптимізувати ресурси на освіту та сформувати гнучкі траєкторії навчання.

#### **4. Забезпечення функціонування та розвитку Національної рамки кваліфікацій**

Для забезпечення функціонування та розвитку національної рамки кваліфікацій необхідні додаткові механізми. Ці механізми складають національну систему кваліфікацій, в завдання якої входить:

- встановлення національних стандартів знань, вмінь та широких компетенцій;
- вдосконалення якості освіти та навчання за рахунок регулювання процесу присудження кваліфікацій у відповідність з рамкою;
- забезпечення координації та співставлення кваліфікацій шляхом встановлення зв'язків з встановленим загальнодержавним стандартом у вигляді національної рамки кваліфікацій;
- розширення доступу до освіти та можливості змінювати програми навчання за допомогою заліку досягнутих результатів;
- забезпечення визнання результатів неформальної освіти.[1]

Таким чином, національна рамка є змістовним ядром національної системи кваліфікацій, яка включає в себе цілий ряд інституційних механізмів, що забезпечують конкретну актуалізацію того

змісту, який несе в собі рамка. Побудова освітніх стандартів та навчальних програм на основі використання НРК припускає наявність постійного зворотного зв'язку між розробниками стандартів і переліком вимог роботодавців до знань та вмінь працівників. Інформація щодо цих вимог, в ситуації відсутності професійних стандартів, може бути отримана з декількох джерел: по-перше, за рахунок аналізу ринку праці; по-друге, за рахунок аналізу потреб у вміннях; по-третє, з різних тарифно-кваліфікаційних довідників. Означене положення є головним для розуміння сутності впровадження національної рамки кваліфікацій в освітній процес.

Подальшим розвитком попереднього положення є сполучення професійного та освітнього стандартів. Професійні стандарти задають систему показників, що дозволяють встановити ступінь відповідності діяльності, виконуваної працівником, існуючим вимогам ринку праці, і являють собою набір характеристик у вигляді знань і вмінь, що відповідають тому, що і як людина повинна вміти робити, та що для цього потрібно знати, описаний конкретним набором типових професійних критеріїв, властивих тій діяльності, яку людина здійснює в рамках конкретної професії. Ці характеристики, у свою чергу, розбиваються на компетенції. Професійний стандарт і компетенція визначаються сферою праці. Сутність професійного стандарту в тому, що його зміст не запозичується ззовні і не виникає в результаті обговорення роботодавцями. Цей зміст закладено в самій професійній діяльності. Професійні стандарти встановлюються для всіх працюючих в даній конкретній області в рамках галузі.

## Висновки

Національна система кваліфікацій перебуває в руслі концепції безперервної освіти ("освіти протягом усього життя"), оскільки має на меті формування висококваліфікованих фахівців, здатних адаптуватися до мінливих ситуації в сфері праці, з одного боку, і продовження професійного зростання та освіти – з іншого. Такий підхід до побудови змісту освіти дозволяє оптимально поєднати теоретичну і практичну складові навчання, інтегруючи їх. При цьому забезпечується переосмислення місця та ролі теоретичних знань в процесі освоєння компетенцій, їх упорядкування і систематизація, що, в результаті, призводить до підвищення мотивації учнів у їх засвоєнні

Для подальшого ефективного розвитку національної системи кваліфікацій необхідно провести функціональний аналіз, який починається з встановлення вимог роботодавців до стандартів діяльності в рамках конкретної професійної галузі (професії) з метою виявлення реальних і перспективних вимог галузі до різних категорій працівників. Цей етап функціонального аналізу називається "аналіз потреб в уміннях" [1]. Під "потребами" роботодавців розуміються їх очікування щодо компетенцій працівників конкретної професії та конкретного посадового рівня. Система професійної освіти повинна мати чіткі уявлення про те, для яких конкретних видів робіт або професійної діяльності вони здійснюють підготовку, а не просто готувати уніфікованих працівників, що володіють компетенціями, частина з яких, можливо, застаріла. Після виявлення функцій, тобто реальних дій, виконуваних працівником певної професії різних рівнів кваліфікації, і тих компетенцій, які необхідні для виконання цієї професійної діяльності, складається так звана функціональна карта.

Виявлені функції згодом можуть бути покладені в основу розробки освітнього стандарту і в кінцевому рахунку – програми навчання, оскільки вони, по суті, являють собою набір необхідних компетенцій працівника, які будуть результатами навчання. Аналіз потреби в уміннях необхідно проводити на максимально можливій вибірці підприємств, орієнтованих на розвиток, оскільки, тільки так можна сформувати орієнтири на кращі зразки професійної діяльності. Аналіз потреб в уміннях є початковим етапом тривалого циклу розробки і реалізації професійних стандартів, потім освітніх стандартів, потім модульних програм, заснованих на компетенціях, який завершується оцінкою викладання модулів. Цей процес супроводжується оновленням і коригуванням модулів в залежності від досягнутих результатів. У зв'язку з цим можна говорити про постійний циклічний процес розвитку, спрямований на визначення нових потреб у навчанні та оновленні змісту навчання. Оскільки цей процес визначається ринком праці, роботодавці та їхні асоціації повинні тісно співпрацювати з навчальними закладами професійної освіти. Тільки така співпраця може забезпечити необхідну якість навчання та відповідність необхідним стандартам.

Таким чином, на основі вищезазначеного, можна констатувати, що рішення Уряду є лише базою для подальшої розробки десятків нормативних актів, процедур їх фактичної реалізації на внутрішньодержавному рівні, підготовки персоналу незалежних центрів з розробки професійних та кваліфікаційних стандартів за компетентнісним підходом, центрів з оцінювання (визнання) кваліфікацій (у тому числі отриманих через формальну, неформальну та інформальну освіти), сегментації переліків напрямів підготовки, спеціальностей у галузеві (секторальні) профілі тощо.

Отже, основні проблеми щодо запровадження НРК:

- розробка принципів, механізмів та процедур запровадження докторського навчання як третього Болонського циклу;
- працевлаштування випускників першого циклу — бакалаврів;
- створення системи оцінки якості вищої освіти, яка б відповідала європейським стандартам і нормам;
- забезпечення мобільності студентів та професорсько-викладацького складу;
- розширення практики соціального партнерства

Методологічними питаннями створення національної рамки кваліфікацій ми виділили такі:

- - забезпечення балансу між описом кваліфікаційних вимог за рівнями і їх точністю, можливістю оцінки і вимірювання, операціональністю системи
- - врахування в описах кваліфікацій академічних і професійних складових та їх рівноцінність
- - удосконалення і посилення опису кваліфікаційних вимог за рівнями із збереженням принципу простоти
- - врахування відмінностей національних систем, національної і секторальної специфіки

Досліджуючи питання проблеми створення національної рамки кваліфікацій для України ми можемо виокремити деякі рекомендації:

1. Інкорпорувати до складу Національної системи кваліфікацій дескриптори обох розглянутих метарамок: «Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж усього життя» та «Всеосяжної рамки кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти» .

2. При розробці Національної системи кваліфікацій для визначених чинним Законом України «Про вищу освіту» освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів логічно використовувати:

- для вимог до освітніх рівнів – описи кваліфікацій Всеосяжної рамки кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти (QF-EHEA), тобто дублінські дескриптори, як це зроблено у більшості країн-учасниць Болонського процесу;

- для вимог до освітньо-кваліфікаційних рівнів – дескриптори Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж усього життя (EQF-LLL), на основі яких дати описи результатів навчання для кожної галузі освіти.

3. Виходячи з критеріїв Національної рамки кваліфікацій, визначити конкретні компетенції для різних освітніх рівнів (базова середня освіта, повна середня освіта, ступені вищої освіти).

Створення національної рамки кваліфікацій освіти забезпечить:

- взаємне визнання на європейському та міжнародному рівні документів про освіту та навчання
- запровадження додатку до диплома європейського зразка
- підвищення мобільності студентів, наукових і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів
- конкурентоспроможність випускників на національному та міжнародному ринках праці і надання освіти високої якості

## Список використаної літератури

1. Блинов В. И. Концептуальные основы разработки федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования нового поколения [Электронный ресурс] / В. И. Блинов // Режим доступа : <http://k-obr.spb.ru/downloads/930/1.doc>
2. Закон України «Про національну систему кваліфікацій» від 16.07.2009 № 4843 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України // Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF3QJ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF3QJ00A.html)
3. Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції ["Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу"], (Київ, 25–26 жовт. 2012 р.), [Електронний ресурс] / Режим доступу <http://www.tempus.org.ua>
4. Луговий В. І. Національна рамка кваліфікацій, які пов'язані з вищою освітою : стан і труднощі розроблення в Україні [Електронний ресурс] / В. І. Луговий // Режим доступу : <http://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/219-nacionalna-ramka-kvalifikacij.html>
5. Национальная рамка квалификаций в Украине / А. Мирошниченко // Електронний ресурс [<http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1251>] – рус.
6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій" : № 1341 від 23.11.2011 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>
7. Профессиональные стандарты / К. Ткаченко // Електронний ресурс [<http://www.hrm.ru/professionalnye-standarty>] 02.02.2011 – рус
8. Спільний наказ МОН молоді спорту та Мінсоцполітики від 20.04.2012 № 488/225 "Про затвердження плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій".