

М. Коулз
О.Н. Олейникова
А.А. Муравьева

Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда.

Москва, 2009 г.

ББК 65.9 (2)

К 55

М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева

Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с.

ISBN 987-5-91026-027-0

Настоящая публикация посвящена обобщению опыта разработки национальных рамок и систем квалификации в различных странах Европы, анализу основных принципов и технологии их разработки. Также в ней содержатся предложения относительно формирования национальной системы квалификаций в Российской Федерации в интересах повышения качества рабочей силы и развития человеческих ресурсов для инновационной экономики страны и оптимизации качества программ профессионального образования. В данной публикации получили дальнейшее развитие идеи и положения, изложенные в первой публикации авторов на эту тему «Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций». Публикация предназначена для широкого круга читателей, включая представителей сферы труда, работодателей, руководителей, исследователей и практических работников сферы образования.

ISBN 987-5-91026-027-0

© РИО ТК им.А.Н. Коняева

© М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, 2009

От авторов

Настоящая публикация посвящена современным процессам формирования национальных рамок и систем квалификаций и создана на основе анализа международного опыта и образцов лучшей практики.

В данной работе авторы продолжают свое исследование, начатое в 2006 г., когда была опубликована брошюра «Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций» и обобщают опыт, накопленный в странах Европейского Союза за последние годы.

Материал подготовлен директором Центра изучения проблем профессионального образования, доктором педагогических наук О.Н. Олейниковой и ведущим экспертом Центра, кандидатом филологических наук А.А. Муравьевой в сотрудничестве с М. Коулзом, экспертом Национального агентства по квалификациям Великобритании.

Центр изучения проблем профессионального образования с 1998 г. занимается изучением тенденций развития профессионального образования в странах Европейского Союза, распространением в России передового зарубежного опыта и разработкой предложений по интеграции российского профессионального образования в европейское образовательное пространство.

Центр был создан в рамках реализации проекта Европейского Фонда образования (ETF) «Национальные Обсерватории», направленного на обеспечение обмена информацией о ходе реформ профессионального образования в странах СНГ.

Впоследствии, направления деятельности Центра значительно расширились и стали включать в себя не только информационную, но и аналитическую и методическую составляющие, реализацию международных и российских проектов, методическую и консультационную деятельность.

Одним из основных направлений работы являются вопросы социального партнерства и связи профессионального образования и рынка труда. Центр сотрудничает с Российским союзом промышленников и предпринимателей и активно участвует в разработке современных профессиональных стандартов. Первыми профессиональными стандартами, утвержденными РСПП, были стандарты для индустрии питания, разработанные Центром совместно с Федерацией Рестораторов и Отельеров.

Центр является членом таких организаций, как IVETA (Международная ассоциация профессионального образования и обучения), EfVET (Европейский Форум профессионального образования), UNESCO/UNEVOC.

Продолжается активное сотрудничество с Европейским Фондом образования. Примером такого сотрудничества может служить проект ETF «Национальные рамки квалификаций», который завершился в конце 2008 г. и явился стимулом активизации интереса и развития деятельности по формированию национальной рамки квалификаций в Российской Федерации.

Центр изучения проблем профессионального образования

115172, Москва, ул. Гончарная, д.27/6, офис 104

тел.: (495) 972 35 90, (495) 915 72 54

e-mail: observatory@cvets.ru

www.cvets.ru

Содержание

Национальная система квалификаций – предназначение и роль	5
Введение	5
Раздел 1. Понятийный аппарат и предпосылки формирования национальной системы квалификаций	7
Понятийный аппарат.....	7
Предпосылки формирования современных квалификационных систем.....	12
Раздел 3. Институциональные механизмы систем квалификаций.....	47
Отраслевые структуры, занимающиеся установлением профессиональных стандартов и квалификаций	50
Раздел 4. Европейский опыт разработки национальных систем квалификаций....	55
Раздел 5. Общие выводы	68
Приложение. Европейская рамка квалификаций. Дескрипторы уровней.	77
Приложение. Пример Закона о профессиях.....	80
Приложение. Пример разработки новой квалификации в Англии	91
Приложение. Примеры отраслевых рамок квалификаций	97
Квалификационная рамка индустрии питания (приготовление продукции)	97
Отраслевая рамка индустрии питания (обслуживание различных категорий гостей на предприятиях питания)	107
Список использованной литературы.....	114

Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда

Введение

В настоящее время в профессиональной прессе стали появляться материалы о национальной системе квалификаций. Это понятие так или иначе становится предметом обсуждения на различных конференциях и форумах.

Первые публикации по тематике национальной системы квалификаций (НСК) в России, принадлежащие Центру изучения проблем профессионального образования, вышли в свет еще в 2006 г. В этих публикациях отражены как общие концептуальные вопросы, относящиеся к предназначению рамки и системы квалификаций как средству повышения соответствия спроса и предложения квалификаций на рынке труда, так и обзор международного опыта в области разработки национальных рамок квалификаций (НРК).

В Российской Федерации, так же как и других странах, создание НСК продиктовано объективной необходимостью, обусловленной серьезным качественным разрывом между спросом и предложением рабочей силы.

Период, прошедший с 2006 г. ознаменован для России серьезным продвижением в направлении формирования национальной рамки квалификаций, а именно – переходом на образовательные стандарты профессионального образования, ориентированные на результат обучения, и началом разработки профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций под эгидой РСПП.

Все это закладывает основу для формирования полноценной национальной рамки и системы квалификаций. В то же время вызывает озабоченность та поспешность, с которой делаются попытки разработать НРК в рамках системы образования.

В этой связи в настоящей публикации представлен как анализ предпосылок формирования НРК и НСК и соответствующего международного опыта, так и предложение тех шагов, которые целесообразно предпринять для формирования российской национальной системы квалификаций с тем, чтобы эта система стала эффективным механизмом модернизации не только профессионального образования, но и всего комплекса отношений между сферой труда и образования путем формирования рынка квалификаций, который должен заменить существующий рынок дипломов.

Структура публикации содержит следующие разделы:

1. Понятийный аппарат и предпосылки формирования НСК.
2. Назначение и структура НСК.
3. Институциональные механизмы НСК.
4. Международный опыт разработки НСК.
5. Рекомендации по разработке НСК.
6. Общие выводы.

7. Приложения (Европейская рамка квалификаций, пример НРК (Англия), пример отраслевой рамки квалификаций, пример закона о НСК).

Раздел 1. Понятийный аппарат и предпосылки формирования национальной системы квалификаций

Для понимания сути национальной рамки и системы квалификаций следует договориться о понятиях. При этом необходимо учесть, что основной понятийный аппарат уже сформирован и принят международным сообществом и, к счастью, здесь не нужно ничего выдумывать. Достаточно лишь осмыслить существующие определения и адаптировать их для адекватного восприятия на русском языке, что и было сделано авторами публикации. Приведенные определения сформулированы на основе изучения результатов исследования ОЭСР в области систем квалификаций и обучения в течение всей жизни (OECD, 2006).

Понятийный аппарат

Национальная система квалификаций – это совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения, включающая в себя:

- перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций, в котором профессии сгруппированы по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации;
- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности;
- процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- национальную рамку квалификаций;
- институциональные, организационные и методические механизмы разработки и реализации национальной или региональной политики в области квалификаций;
- каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (компетенций) в виде каталога программ обучения;
- систему обеспечения качества квалификаций (процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Описание систем квалификации основывается на следующих базовых понятиях:

- доступ;
- переход;
- продвижение.

Доступ – процесс, в ходе которого обучающиеся начинают обучение на основе признания имеющихся у них знаний, умений и компетенций.

Переход – процесс, в ходе которого обучающиеся могут переходить из одной программы обучения на другую, получив официальное признание имеющихся у них знаний, умений и опыта.

Продвижение – процесс, в ходе которого обучающиеся могут переходить с одной программы обучения на другую, более высокого уровня, по сравнению с предыдущей программой обучения.

Таким образом, система квалификаций может быть определена как **комплекс мер, направленных на признание результатов обучения, обеспечивающих связь образования и обучения с рынком труда и гражданским обществом.**

Рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Это основа системы квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и определяется взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении. Различаются транснациональные, национальные и отраслевые рамки квалификаций.

Рамка квалификаций представляет собой инструмент развития и классификации квалификаций в соответствии с рядом критериев, установленных для определения уровней полученного обучения. Этот набор критериев может быть либо заложен в содержание дескрипторов квалификаций, либо описан отдельно в виде набора дескрипторов уровней. В рамку могут входить все без исключения образовательные достижения и траектории, или она может быть ограничена каким-то определенным сектором, например: начальное образование, образование и обучение взрослого населения, определенная сфера профессиональной деятельности. Опыт показывает, что рамки квалификаций могут различаться по набору конструктивных элементов и степени их взаимодействия; они могут быть либо оформлены законодательно, либо функционировать на основе консенсуса, достигнутого между социальными партнерами. Тем не менее, все рамки формируют основу для повышения качества, доступности, взаимосвязи, признания квалификаций в обществе или на рынке труда, как в пределах страны, так и за рубежом.

В Европейском Союзе разработана и утверждена Европейская рамка квалификаций.

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) – инструмент обеспечения сопоставимости академических степеней и квалификаций в странах-членах ЕС. ЕРК официально принята Европейским парламентом 23 апреля 2008 г. и представляет собой рамочное описание квалификаций, которое делает прозрачным отношения между европейскими национальными квалификационными рамками и квалификациями, которые они содержат. ЕРК – это кроме того, механизм сопоставления национальных квалификаций.

ЕРК представляет собой мета-рамку, состоящую из восьми уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, умений и компетенций (понимаемых в данном случае как уровень ответственности, сложности и автономии), определяющих качественное отличие квалификаций одного уровня от другого. ЕРК позволяет проводить сравнение квалификаций между странами и является ориентиром для разработки НРК.

Неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, предполагающей так называемое «полуструктурированное» обучение, т.е. обучение в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент.

Спонтанное обучение – обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д.

Профессия – занятие, требующее систематизированных знаний, умений, опыта (компетенций), приобретенных, как правило, в результате целенаправленного обучения подготовки или в ходе трудовой деятельности, и официально признанной квалификации. Профессии могут регулироваться специализированными организациями, которые наделяются правами назначать квалификационные испытания, обладают полномочиями предоставлять права на профессиональную деятельность, устанавливают требования соответствия профессиональным стандартам и этическим кодексам.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, основанных на однородных компетенциях, направленных на единый общий результат и объединенных схожими или общими средствами и предметами труда. Объединение видов профессиональной деятельности в область профессиональной деятельности осуществляется с целью формирования профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций, а также определения необходимого образования и обучения, обеспечивающего соответствие профессиональным стандартам.

Вид профессиональной/трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Компетенция – набор знаний, умений, опыта и отношений, обеспечивающий качественное выполнение работником трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Обычно выделяют два типа компетенций:

- собственно профессиональные, относящиеся к технологии трудовой деятельности или бизнес-процессам;
- общие (ключевые/базовые), необходимые для получения новых знаний, адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям трудовой деятельности, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда и включающие в себя готовность брать на себя ответственность, а также предполагающие самостоятельность в процессе выполнения трудовых функций и способность действовать в нестандартных ситуациях.

Компетенции обеспечивают правильное/качественное выполнение трудовых функций, лежащих в основе единиц ПС. Выявление требований к компетенциям позволяет сформировать требования к уровню квалификации работника, поскольку качественное отличие параметров компетенций позволяет провести различие между уровнями квалификации.

Требования к компетенциям определяются в квалификационных рамках, профессиональных стандартах, иных аналогичных документах.

Квалификация – официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте).

Квалификация означает официальное признание ее ценности для рынка труда и дальнейшего образования или обучения.

Таким образом, квалификации понимаются, с одной стороны, как подтверждение права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности, а с другой – как собственность людей при условии подтверждения (согласно утвержденным процедурам) соответствия освоенных ими знаний, умений и широких компетенций установленным стандартам. Соответствие стандартам подтверждается процессом оценки или успешным завершением курса обучения. Обучение и оценка в целях получения квалификации могут осуществляться в рамках учебной программы и/или трудового опыта на рабочем месте.

Как правило, процесс оценки в целях получения квалификации проводится на основе стандартов или критериев экспертом или группой экспертов в соответствии с установленными процедурами.

Результаты обучения – констатация того, что знает, понимает и умеет делать человек после завершения обучения, а также совокупность подлежащих освоению знаний, умений, отношений и опыта (компетенций).

Результаты обучения – это один из основных инструментов обеспечения прозрачности систем профессионального образования и квалификаций. Они показывают индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного модуля или образовательной программы в целом. Результаты обучения включают в себя критерии оценки и отражают минимальные требования, необходимые для получения соответствующего свидетельства/диплома или степени.

Результаты обучения следует отличать от задач и целей, так как они больше связаны с достижениями студента, чем с задачами преподавателя. Ориентированный на итоговые результаты подход важен для определения квалификации, разработки учебных планов, организации учебного процесса и системы оценивания, так же как и для обеспечения качества обучения в целом.

Общие характеристики квалификации, то есть результаты обучения, могут быть определены как «квалификационный дескриптор».

Результаты обучения получают официальное признание после утверждения или подтверждения соответствия оценки обучения, проведенной по установленным процедурам, критериям, определенным законодательными и профессиональными органами.

Единица квалификации – элемент/составная часть квалификации, соотносимая с одной трудовой функцией, отраженной в профессиональном стандарте, которая может быть официально сертифицирована.

Квалификационный уровень/уровень квалификации – установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированная по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Квалификационный сертификат – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом по результатам установленных процедур оценки и подтверждающий освоение лицом конкретной квалификации или единицы квалификации. Это важнейший инструмент политики на рынке труда, обеспечивающий взаимосвязь сферы образования (образовательные программы, направленные на эффективное трудоустройство выпускников), рынка труда и политики в области управления персоналом и профессионального развития работников.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и качеству труда и условиям его осуществления, а также уровень квалификации работника, и требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации. Профессиональный стандарт определяет результат обучения, устанавливает требования к тому, что человек должен знать и уметь использовать в практике трудовой деятельности. Стандарты отражаются в присуждаемых свидетельствах, выходных квалификациях и т.д. и могут быть ориентированы на оценку деятельности или практического опыта.

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида профессиональной/трудовой деятельности.

Трудовая функция – составная часть вида профессиональной/трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Функциональный анализ – методика поэтапного выявления и описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

Функциональная карта – структурированное описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности выявленных в ходе функционального анализа.

Отраслевой совет по развитию квалификаций – институт, формируемый отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли.

Модель деятельности Советов реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой. Советы объединяются в сеть

Цели деятельности Советов:

- повышение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения;
- установление требований к квалификациям работников, занятых на различных уровнях иерархии в области профессиональной деятельности, путем разработки профессиональных стандартов;
- мониторинг отраслевого рынка труда;
- консолидация предприятий в рамках отрасли;
- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения;

- разработка отраслевых квалификаций и стратегии их развития, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли, которая используется как самими работодателями для корректировки программ обучения и планирования инвестиций в образование и обучение, так и сферой образования для планирования разработки и обновления образовательных программ;
- разработка обоснованных предложений по оптимизации эффективности использования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой.

Национальный институт квалификаций – официальный орган регулирования и координации квалификаций на национальном уровне.

Сертифицирующие организации – организации, занимающиеся сертификацией квалификаций, освоенных в рамках как формального образования, так и неформального образования и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте).

Сертифицирующие организации отвечают за:

- разработку и публикацию критериев сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах;
- оценку компетенций и присвоение квалификаций;
- публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Подтверждение и присвоение квалификации – процесс, в ходе которого заявитель должен продемонстрировать наличие компетенций, а сертификационная организация, присваивающая квалификацию, оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню и при вынесении положительного суждения, выдать квалификационное свидетельство.

Каталог квалификаций – документ, содержащий структурированное описание квалификаций, определенных субъектами рынка труда, и соответствующих модульных программ образования и обучения.

Каталог квалификаций является основой при оценке компетенций и сертификации квалификаций, обеспечивая их объективность, достоверность и обоснованность.

Предпосылки формирования современных квалификационных систем

Как известно, само понятие рамки квалификаций, позволяющей установить связь квалификаций друг с другом, нельзя назвать новым. На протяжении столетий во многих странах отраслевые/ремесленные организации/гильдии контролировали право заниматься той или иной профессиональной деятельностью, а также пути и способы определения уровня профессионального мастерства, фактически регулируя квалификации работников, входящих в эти организации, на основании определенной иерархии, которая признавалась соответствующим профессиональным сообществом и которую можно считать предшественницей современных отраслевых и национальных рамок квалификаций. Другими

словами, уже тогда существовали четкие различия между подмастерьем, учеником, квалифицированным работником, ремесленником.

Университеты тоже устанавливали единые способы признания продвижения на более высокие уровни высшего академического образования, что, в свою очередь, также можно рассматривать примером рамки квалификаций.

На данный момент принципиально новым является интерес к разработке комплексной рамочной структуры, интегрирующей квалификации, представляющие результаты обучения в учебном заведении, на рабочем месте и в сфере высшего образования. Такие комплексные рамочные структуры, или национальные рамки квалификаций, в определенном смысле демонстрируют национальный подход к квалификациям и их уровням, принятый в конкретной стране. НРК может не включать в себя квалификации, присуждаемые в различных отраслях и сферах профессиональной деятельности или образования, или, напротив, содержать все квалификации, присуждаемые в стране.

Центральным для понимания сути НСК и НРК является понятие результатов обучения (learning outcomes), как того, чему научился человек, что он освоил. Если раньше (в рамках индустриальной экономики) необходимым условием для выхода на рынок труда было получение профессионального образования в учебных заведениях, реализующих утвержденные образовательные программы, после чего человек мог трудоустроиться и двигаться по карьерной лестнице, в установленные сроки повышая свою квалификацию, в современном постиндустриальном обществе, основанном на знаниях, практически невозможно приобрести образование, что называется «раз и навсегда» и точно его совершенствовать.

Как известно, формирование постиндустриального общества обусловлено глобализационными процессами, которые были порождены бурным развитием информационных и коммуникационных технологий. Новые технологии изменили природу и характер сферы труда и занятости и привели к усилению международной конкуренции. В новых условиях происходит ускорение темпов технологического развития и развития моделей организации труда, что, в свою очередь, требует от работников постоянного профессионального развития для эффективной адаптации к быстро изменяющейся ситуации. Новые условия и развитие технологий создают, кроме того, новые возможности для обучения, которое уже не может ограничиваться формальным образованием.

Именно поэтому на первый план выдвигается понятие обучения (learning), осуществляемое самим человеком, что уже на уровне семантики подчеркивает центральное место самого человека в процессе обучения, его активность и ответственность за собственное профессиональное и личностное развитие.

В современных условиях человек должен постоянно учиться и совершенствоваться, развивать собственные компетенции. Для этого системы формального образования недостаточно, в связи с чем возрастает важность неформального и спонтанного обучения. Особое место принадлежит обучению в ходе трудовой деятельности/на рабочем месте.

Другими словами, учебные заведения перестают быть главными источниками обучения. Более того, в условиях постоянного развития и совершенствования технологий и связанных с этим форм организации труда все большую роль играет обучение на рабочем месте.

А это означает, что обученность человека перестает измеряться в терминах сроков обучения и изученных дисциплин и начинает измеряться в терминах

достижения результатов обучения, т.е. компетенций, понимаемых как целостный набор знаний, умений, опыта и отношений, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовых функций в различных ситуациях трудовой/профессиональной деятельности.

Другими словами, важно не то, какое учебное заведение окончено и какой диплом (начального, среднего или высшего профессионального образования) имеет человек, а его квалификация, измеряемая в терминах компетенций.

В свою очередь, при этом требуется такой механизм описания и классификации этих квалификаций, который обеспечивал бы их прозрачность и понятность всем заинтересованным сторонам, т.е. гражданам, работодателям, государству. Для мотивации работников к постоянному обучению и совершенствованию, необходимы механизмы официального признания достигнутых результатов обучения, независимо от того, как и где происходило обучение.

Соответственно, необходимо структурировать и систематизировать результаты обучения на основе единого набора принципов и сформировать для этого соответствующий язык описания, понятный работодателю, работнику, и кандидату на обучение, т.е. всем заинтересованным сторонам. Иначе говоря, всем должно быть ясно, что означает квалификация определенного уровня в определенной области профессиональной деятельности, какими знаниями, умениями и опытом должен обладать работник. Для этого следует классифицировать знания, умения, опыт, уровень ответственности и самостоятельности при выполнении трудовой деятельности, т.е. сначала сформулировать в общем виде соответствующие требования. Именно поэтому сам конструкт такого описания носит рамочный характер. При наличии общих формулировок, обеспечивающих качественное отличие одного уровня квалификации от других уровней, возможно описывать конкретные квалификации по отдельным областям профессиональной деятельности, следовательно, рамочный конструкт начинает наполняться конкретным содержанием.

Как указывалось выше, все процессы в области развития образования и обучения в странах ЕС обусловлены целым рядом факторов, вызванных переходом к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу. Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

Для этого сформулированы и решаются следующие задачи:

1. Обеспечение сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран.
2. Расширение возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «кредитных единиц»).
3. Признание квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате и формального, и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда в Европе.

Для обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций разработаны механизмы как на транснациональном уровне, так и на уровне национальных государств-членов ЕС, а также на отраслевом уровне. Примеры разработки отраслевых квалификаций и компетенций можно найти в таких отраслях, как

транспорт, текстильная промышленность, ИКТ, где 11 международных компаний сформировали общие профессиональные профили и рекомендации по разработке образовательных программ (однако большая часть из них касается высшего образования).

Создание механизма, позволяющего соотносить квалификации с принятым общегосударственным (национальным) уровнем квалификаций, способствует повышению доверия потребителей (граждан, образовательных учреждений, работодателей и других организаций, предлагающих образовательные услуги) к системе квалификаций, действующей в стране.

В настоящее время практически все европейские страны обновляют имеющиеся структуры квалификаций для обеспечения их соответствия Европейской рамке квалификаций. Например, в Испании разработан Национальный каталог квалификаций профессионального образования и обучения (ПОО), содержащий перечень модулей в рамках НРК, предназначенный для развития обучения в течение всей жизни посредством аккредитации и накопления достижений в области профессионального образования и обучения.

Наблюдается активизация деятельности международных организаций в области рамок квалификаций. Так, в настоящее время Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), Международная организация труда (МОТ), Всемирный банк (ВБ) и Европейский Союз реализуют проекты в этой области.

Начиная с 2001 г., ОЭСР проводит широкомасштабную работу (с участием 25 стран) по оптимизации обучения в течение всей жизни в рамках различных реформ, включающих в себя формирование систем квалификаций. В результате определены ключевые механизмы реорганизации систем квалификаций, позволяющие повысить качество, распространение и их роль в реализации стратегии обучения в течение всей жизни.

В число этих механизмов входит и внедрение национальных рамок квалификаций. Использование рамок квалификаций для совершенствования процесса обучения в течение всей жизни стало объектом особого внимания со стороны ряда стран, создавших специальную тематическую группу в рамках ОЭСР для более углубленного исследования данной проблематики. В докладе этой группы¹ указано, что внедрение рамок квалификаций реализуется в целях:

- обеспечения лучшего соответствия квалификаций знаниям, умениям и компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности (и рынка труда в целом);
- достижения согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например: квалификациями в рамках системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, путем создания общей рамки;
- содействия развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения);
- более широкого привлечения политических структур и заинтересованных сторон, особенно в сфере профессионального образования и обучения.

¹http://www.oecd.org/document/16/0,2340,en_33873108_33873838_32165840_1_1_1_1,00.html

Международная организация труда также активно поддерживает дискуссию о потенциале рамок квалификаций. В «Выводах по результатам общей дискуссии о развитии и обучении человеческих ресурсов», принятых на состоявшейся в 2000 г. конференции МОТ, отмечается, что «развитие национальных рамок квалификаций важно как для предприятий, так и для работников, поскольку они способствуют обучению в течение всей жизни; позволяют предприятиям гармонизировать спрос на рабочую силу и ее предложение, а также помогают гражданам сделать правильный образовательный и профессиональный выбор». МОТ рассматривает разработку национальных рамок квалификаций в качестве основного пути решения проблемы признания умений.

В последние годы опубликованы два документа МОТ в этой области. В первой публикации (2005) очерчена проблематика вопросов, связанных с реализацией НРК. Второй документ (2006) представляет собой пособие по внедрению НРК и включает в себя краткое изложение технических аспектов этого процесса.

Как известно, ввиду ожидаемого роста мобильности рабочей силы, CEDEFOP (Европейский Центр развития профессионального образования) ранее предпринимал попытки создания рамки квалификаций (была разработана пятиуровневая рамка квалификаций профессионального образования и обучения для содействия сопоставимости квалификаций). Однако эта рамка не оказала какого-либо значимого влияния, и, страны Европейского Союза не приложили серьезных усилий для приведения своих систем квалификаций в соответствие с ней.

И только приступив к реализации Лиссабонской стратегии, ЕС ощутил реальную потребность в формировании общеевропейской рамки квалификации для обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций в интересах повышения качества образования и обучения, расширения академической и трудовой мобильности и развития обучения в течение всей жизни.

Инициатива разработки Европейской рамки квалификаций нашла значительно больший отклик по сравнению с предложением CEDEFOP, и в 2008 г. ЕРК была принята в качестве мета-рамки. Это событие явилось катализатором реорганизации рамок квалификаций во многих странах Европы. Страны, не имеющие НРК, приступили к ее разработке или рассматривают такую возможность.

Европейская рамка квалификаций позволяет соотнести национальные рынки труда с единой системой квалификаций и вносит вклад в развитие инноваций в национальных системах образования и обучения, ориентированных на европейское образовательное пространство.

Следует отметить, что существует еще ряд классификаций², которые широко применяются для систематизации и анализа рынка труда, потребностей в умениях и систем образования и обучения, действующих в разных странах и отраслях занятости. Эти классификации напрямую не связаны с уровнями обучения или результатами программ обучения, и поэтому их рекомендуется использовать параллельно с рамкой квалификаций. Однако некоторые из классификаций экономической и профессиональной деятельности соотносятся с уровнями образования и обучения и помогают понять содержание конкретной деятельности.

² См. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/ramon/nomenclatures/index> для поиска информации по всем этим классификациям.

В ряде стран классификация на основе профессиональной деятельности (или областей экономической активности) рассматривается в тесной связи с системой квалификаций. В таких странах классификации сфер профессиональной деятельности формируют основу для определения стандартов или компетенций, которые неизбежно выстраиваются по иерархическому принципу и часто соотносятся с уровнями квалификаций. Типичным примером может служить система в Великобритании: в ней для каждой области профессиональной деятельности на основе функционального анализа устанавливаются стандарты, служащие, помимо прочего, для целостного определения основных профессиональных квалификаций.

Далее, эти профессиональные квалификации переносятся в национальную рамку квалификаций. В некоторых странах процесс включения той или иной квалификации в НРК регулируется государством. В Великобритании определение национальной квалификации с помощью профессиональных стандартов является основным условием включения многих квалификаций профессионального образования в национальную рамку.

Таким образом, НРК – это референциальный конструкт, устанавливающий связь между результатами образования или обучения и деятельностью, требуемой на рынке труда, с одной стороны, и квалификациями профессионального образования (или общего образования) и дипломами, выдаваемыми в системе образования или обучения, с другой. Благодаря рамке эти связи становятся более прозрачными.

Можно предположить, что отношения между квалификациями внутри рамки будут постоянно усложняться, отражая те процессы и отношения, которые рамка призвана отражать. Другими словами, рамки не могут быть статичными, поскольку они устанавливают связи между такими меняющимися объектами, как:

- результаты обучения;
- деятельность, требуемая предприятиями;
- профессиональные квалификации и дипломы;
- общее и профессиональное образование.

Связывая вышеуказанные элементы, рамка, с одной стороны, объединяет и систематизирует существующие дипломы/сертификаты, с другой – стимулирует разработку новых квалификаций при возникновении такой необходимости на рынке труда.

Важно подчеркнуть, что разработка НРК предполагает консолидацию усилий всех заинтересованных сторон с целью:

1. Формирования национальной политики в этом вопросе, который не может быть решен на ведомственном уровне, для разработки доступной, единой и прозрачной национальной системы квалификаций:
 - обеспечивающей гибкие траектории получения квалификаций;
 - гарантирующей право продвижения и доступа к получению квалификаций;
 - совершенствующей систему оценки;
 - регулирующей рынок образования и обучения.
2. Учета в данной рамке отраслевых интересов, ориентированных на:

- обеспечение соответствия образования и обучения развитию профессий и рабочих мест (в плане содержания и структуры профессий);
 - установление четких траекторий продвижения с точки зрения преемственности дипломов и программ обучения;
 - адаптацию программ обучения с учетом потребности конкретного сегмента экономики.
3. Проведения статистического анализа и исследований, призванных выявить общность и различия в реализации программ обучения в рамках различных социо-экономических секторов на национальном и международном уровне, создать рейтинговые квалификации и сравнимые иерархии квалификаций и обеспечить их успешное освоение.
 4. Предоставления информации организациям и лицам, желающим оценить адекватность квалификаций (предприятиям, признающим квалификации; гражданам, намеревающимся определить квалификации, необходимые для дальнейшего профессионального и карьерного роста, или оценить статус собственной квалификации).

Таким образом, НРК должна учитывать:

- задачи обучения в течение всей жизни;
- все большее размывание границ между профессиями;
- увеличение гибкости программ обучения и способов их освоения;
- растущее многообразие траекторий и результатов обучения;
- иерархию компетенций с точки зрения результатов обучения и знаний, необходимых предприятиям;
- расширение доступа к обучению взрослого населения, в том числе работников, желающих повысить квалификацию и т.д.

В чем состоят выгоды НРК для граждан, экономики и общества? Эти выгоды напрямую связаны с предназначением НРК помочь:

- гражданам всех возрастных групп и уровня образования получить доступ к образованию и обучению в течение всей жизни для реализации своего профессионального, экономического и личностного потенциала,
- всем субъектам понять содержание квалификаций и их взаимосвязь.

Чем прозрачнее квалификации, тем яснее гражданам, как можно «продвигаться» от одной квалификации к другой и планировать собственное обучение. Кроме того, учебные заведения также могут использовать рамку для планирования своей деятельности, набора обучающихся на программы различных уровней, а также для обеспечения прозрачности собственной деятельности.

Помимо этого, на основе содержания рамки можно оптимизировать профориентационную деятельность, что будет способствовать снижению уровня безработицы и повышению качества труда.

Следовательно, НРК призвана сыграть важную роль в национальной стратегии формирования квалифицированной и образованной рабочей силы, поскольку позволяет:

- соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных дескрипторов/описаний;
- обеспечить прозрачность квалификаций;
- сформировать гибкие и вариативные траектории перехода от образования к трудовой деятельности и от образования и обучения к трудовой деятельности, повысить мотивацию к обучению благодаря возможностям поэтапного освоения и признания квалификаций.

Одновременно НРК влечет за собой серьезную модернизацию существующих путей и способов освоения и присуждения квалификаций, включая квалификации, освоенные вне рамок формального профессионального образования.

Важно особо подчеркнуть, что наличие единой рамки квалификации дает возможность соотносить компетенции работников, приобретенные в процессе труда и в рамках неформального обучения, с конкретным уровнем квалификации и определять необходимость дальнейшего обучения для получения квалификации следующего уровня или новой квалификации, либо для сертификации и расширения объема имеющейся квалификации. Это способствует, с одной стороны, повышению мотивации работников обучаться на рабочем месте, а с другой – позволяет оптимизировать расходы на непрерывное профессиональное образование и обучение и привести квалификации работников в соответствие с их реальными компетенциями.

Благодаря этому НРК обеспечивает расширение доступа к получению квалификаций, а также преемственность и официальное признание квалификаций как выпускников системы профессионального образования, так и действующих работников, т.е. создает объективную основу для сравнения (бенчмаркинга) уровней, объемов и типов обучения и для признания результатов всех видов обучения (формального, неформального и спонтанного).

Ориентация НРК на результаты обучения позволяет сравнивать и сопоставлять квалификации, существующие в разных странах, что способствует сравнимости программ обучения и содействует повышению академической и трудовой мобильности. В этих же целях вводятся так называемые зачетные единицы для оценки трудоемкости программ одного уровня, что также является объективным основанием для сопоставления.

Как уже указывалось выше, результаты обучения обозначают достижения обучающегося, а не намерения преподавателя (выраженные в форме целей и задач программы обучения). Часто результаты путают с целями и задачами программ обучения, а иногда даже не видят разницы между результатами и задачами обучения и употребляют эти термины в качестве синонимов.

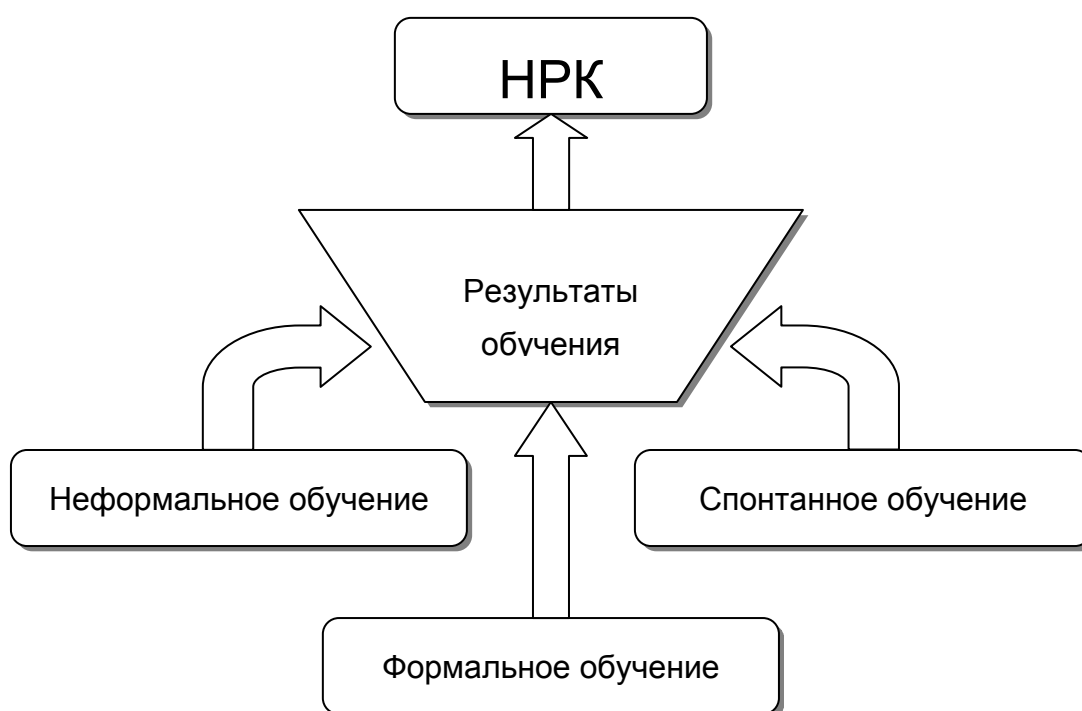
Основное различие между задачами обучения и результатами обучения выявляется при оценке достижений обучающегося. Оценка достижения задач обучения может принимать различные формы, в том числе оценку освоения содержания программы обучения, в которую может входить оценка всех задач или их части, в зависимости от инструмента оценивания. С другой стороны, оценка результатов обучения обязательно включает в себя все результаты и основывается на критериях оценки по каждому результату обучения.

Как уже отмечалось, по результатам обучения можно определить уровни независимо от существующих характеристик квалификационных систем, а это позволяет провести реформы. Так, например, целью разработки дескрипторов может быть демонстрация того, как одна область обучения связана с другой (или

дополняет ее), что содействует повышению прозрачности системы образования и обучения и развитию взаимодействия между образовательными учреждениями. Кроме того, ориентируясь на результаты обучения можно разрабатывать и другие аспекты развития системы образования и обучения, например, образовательные программы или повышение эффективности оказания услуг по обучению.

Формулировка результатов обучения связана с конкретным уровнем рамки. Помимо содействия в определении уровней, положение результата обучения в рамке относительно других результатов помогает уточнить спрос на этот результат обучения. Например, такой результат обучения, как «уметь творчески осуществлять поиск решений четко обозначенных проблем», может относиться и к простой и структурированной ситуации в общем образовании, и к сложной ситуации, а также к ситуации, требующей высокого уровня управленческих или технических умений. Следовательно, на интерпретацию будет влиять уровень, к которому принадлежит результат обучения. Если данный дескриптор помещен на высокий уровень НРК, то понятно, как его следует интерпретировать.

Рисунок 1



Описание квалификаций в терминах компетенций, или результатов обучения, способствует формированию прозрачных и непротиворечивых модульных программ обучения, где каждый модуль направлен на достижение конкретного результата, т.е. как освоение определенной составной части квалификации, а набор результатов – целостной квалификации, что возможно потому, что каждая квалификация предполагает освоение определенного набора компетенций.

Кроме того, ориентация на результаты обучения приводит к следующему:

- программы обучения оказываются ориентированными на обучающихся, а не на преподавателей;

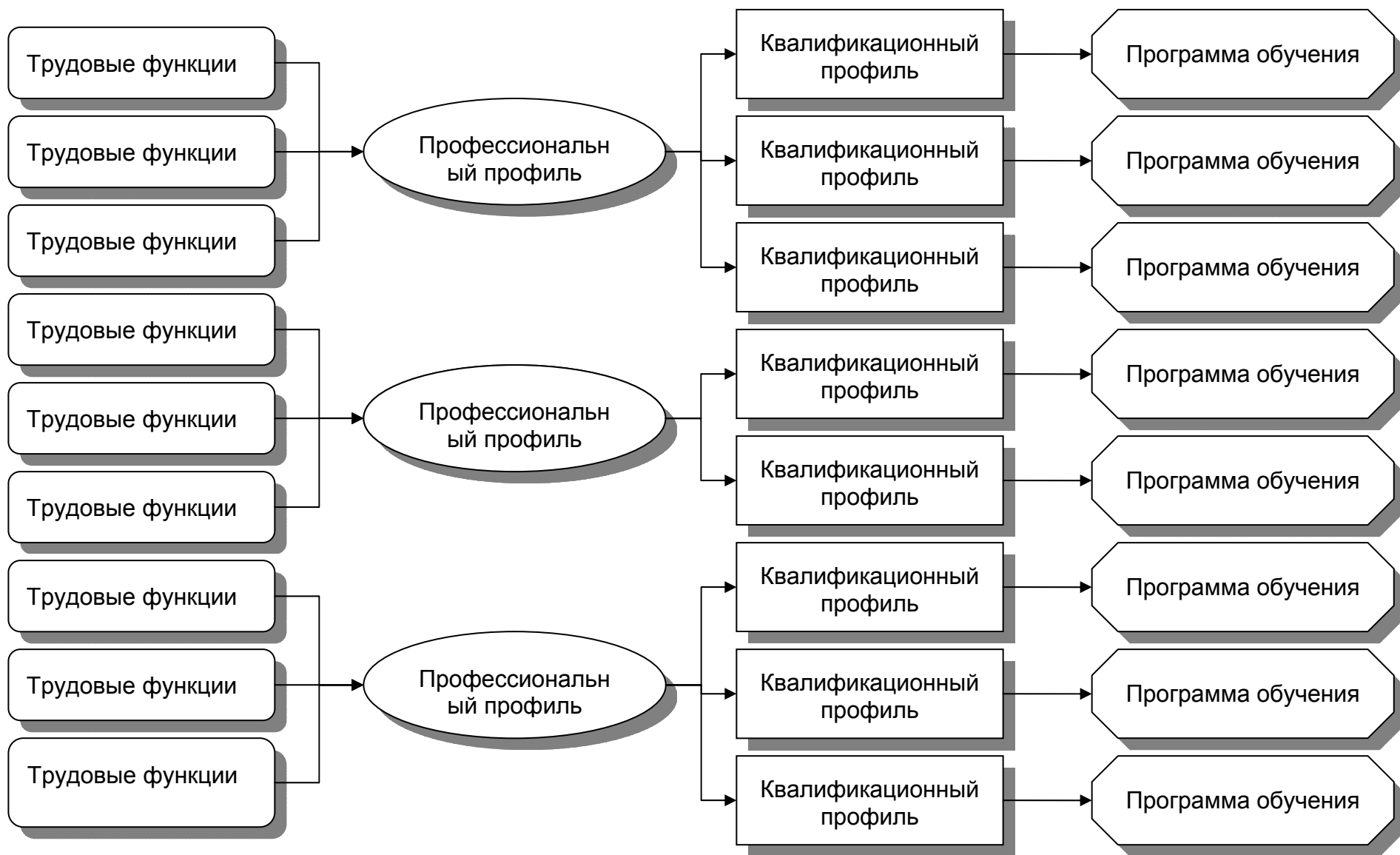
- меняется содержание и характер, и инструменты оценки, поскольку оценке подлежат именно комплексные, интегрированные достижения обучающихся, в связи с чем инструменты оценки будут основаны на определенных объективных критериях;
- появляется возможность оценивать в единой логике как имеющиеся результаты поступающих на обучение, так и результаты, достигнутые по завершении обучения. Это означает, что программа обучения будет зависеть от результатов предыдущего обучения, что позволяет формировать индивидуальные программы обучения и оптимизировать сроки обучения.

Здесь важно подчеркнуть, что в системах, основанных на входных показателях, общая положительная оценка освоения обучающимся программы обучения не означает, что обучающийся приобрел компетенции в каждой области, входящей в программу.

Описание программ с позиций результатов обучения позволяет:

- сформулировать исчерпывающий набор утверждений относительно того, что достигнет обучающийся по успешном окончании обучения;
- увеличить прозрачность и сравнимость стандартов как внутри, так и между квалификациями;
- обеспечить единый формат проектирования программ для различных форм обучения (например, дистанционного обучения, обучения на рабочем месте, неформального обучения и др.);
- поддерживать четкие взаимодействия между требованием сферы труда, содержанием программ и оценкой.

Рисунок 2



Как известно, в Европейском Союзе поиск языка описания осуществлялся в рамках Болонского и Копенгагенского процессов, а также на уровне национальных государств (Ирландия, Великобритания, Испания и др.). В результате, была достигнута договоренность о следующих координатах рамки квалификаций: уровни и дескрипторы (обобщенные качественные характеристики уровней), которые делают измеримыми объем обучения, необходимый для достижения установленных результатов.

Как показывает международный опыт, НРК могут различаться по объему и охватывать либо все квалификации общего и профессионального образования, дополнительного образования, а также квалификации, освоенные на рабочем месте, либо только квалификации профессионального образования и обучения или высшего образования.

Количество уровней зависит от конкретного национального контекста. В соответствии с международным опытом, оптимальное количество уровней – 10 (Ирландия). При этом есть рамки, состоящие из 12 уровней (Шотландия).

При этом в контексте ЕРК все больше и больше стран тяготеют к формированию 8-уровневой рамки квалификаций.

Большинство национальных рамок возникают на базе существующих механизмов системы квалификаций. Для установления основного набора уровней обычно используются две главные характеристики систем квалификаций. Первая – это иерархия квалификаций, вторая – инфраструктура системы образования. Рамки квалификаций Великобритании и Ирландии могут служить типичным примером первого подхода, а применение инфраструктуры системы образования характерно для современного состояния в области квалификаций в России. В этом случае устанавливаются уровни для:

- начального образования;
- первой ступени среднего или обязательного образования;
- второй ступени среднего образования;
- системы НПО;
- системы СПО;
- высшего образования: степень бакалавра;
- высшего образования: степень магистра;
- высшего образования: степень кандидата наук.

Во втором случае, т.е. в случае нашей страны, ряд форм обучения не встроены в данную иерархию, например, программы профподготовки, программы непрерывного профессионального обучения.

Важно отметить, что несмотря на возможные различия в количестве уровней в разных НРК начальные уровни, как правило, определены идентично и предполагают понимание базовых инструкций и наличие базовых ключевых умений, а высокие - наличие сложных умений, включая сложные управленческие; значительный объем сложных и глубоких знаний, высокую степень самостоятельности при осуществлении профессиональной деятельности; понимание социальных последствий осуществляемой деятельности и соблюдение высоких этических принципов.

При разработке НРК особое внимание уделяется тому, чтобы «язык квалификаций» был понятен всем заинтересованным сторонам, а не только разработчикам рамки.

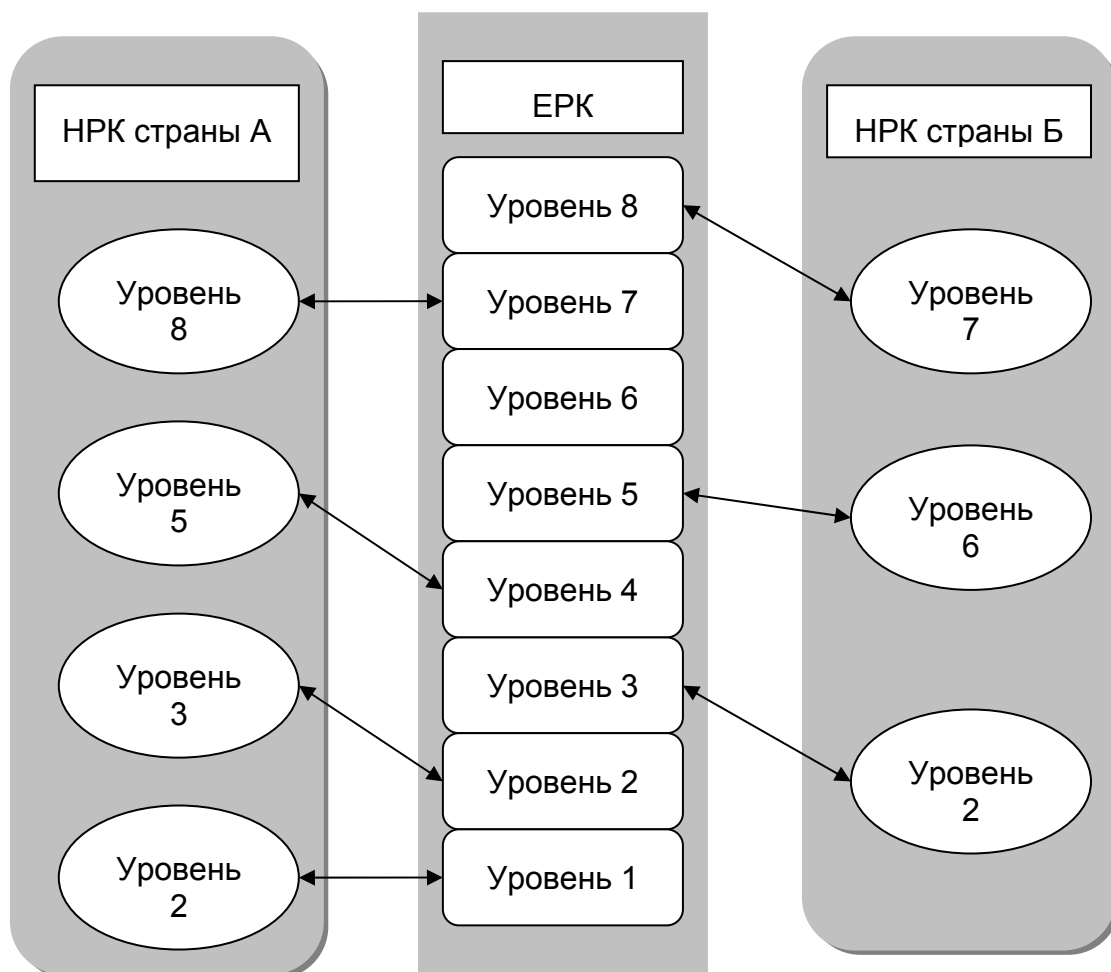
Дескрипторы уровней содержат описания характера знаний, умений и широких компетенций, под которыми договорились понимать сложность выполняемой работы, уровень ответственности и самостоятельности. Параметр широких компетенций является наиболее значимым для качественного разделения уровней. При этом важно подчеркнуть, что от уровня к уровню могут изменяться не все параметры одновременно, ряд параметров может быть одинаковым для двух смежных уровней. Это неслучайно, и такая конфигурация была сформирована на основе значительного массива данных, проанализированных в ходе разработки ЕРК.

Естественно, что выделение этих параметров носит условный характер. Однако именно так удобнее всего прозрачно описать уровни и обобщенное содержание квалификаций в рамках одного уровня. Именно в системе вышеуказанных координат выстроена Европейская рамка квалификаций, включающая в себя 8 уровней, которые могут быть соотнесены с квалификациями образования.

При этом в Европе любая рамка, состоящая из уровней, должна учитывать уровни, или циклы, разработанные в ходе Болонского процесса (бакалавра, магистра и доктора наук). Для этих трех циклов созданы соответствующие дескрипторы, сформулированные как результаты обучения. В большинстве существующих рамок квалификаций, включая европейскую рамку квалификаций, эти уровни соответствуют трем высшим уровням образования.

Как уже указывалось выше, ЕРК является мета-рамкой и инструментом сравнения квалификаций благодаря тому, что содержит «систему координат», основанную на результатах обучения. Ниже приведена схема сравнения национальных квалификаций на основе ЕРК (рис.3):

Рисунок 3



Далее, в качестве примера приведено соотнесение уровней Ирландской НРК с ЕПК (табл.1)

Таблица 1

Ирландская НРК	ЕПК
Уровень 5	Уровень 7
Уровень 4	Уровень 6
Уровень 3	Уровень 5
Уровень 2	Уровень $\frac{3}{4}$
Уровень 1	Уровень 2

Европейская рамка квалификаций:

- задает общие координаты с опорой на результаты обучения и уровни компетенций, упрощает коммуникацию между структурами, реализующими программы обучения и обучающимися;
- предоставляет возможность определять и сравнивать различные результаты обучения;

- служит общим ориентиром для обеспечения качества и развития образования и обучения;
- создает ориентиры для разработки отраслевых квалификаций;
- является катализатором перемен на европейском, национальном и отраслевом уровнях в контексте обучения в течение всей жизни.

Открытая и гибкая европейская рамка квалификаций, основанная на прозрачности и взаимном доверии, является общей системой координат, способствующей развитию процессов признания и переноса квалификаций, охватывающей как ПОО, так и общее образование (среднее и высшее), основанное на компетенциях и результатах обучения. Это позволит повысить внутреннюю взаимосвязь в системах образования и обучения, создаст критериальную рамку для официального признания компетенций, освоенных вне системы формального образования³, и эффективное функционирование европейских, национальных и отраслевых рынков труда.

Критериальная рамка будет дополняться механизмами, включая системы обеспечения качества, которые направлены на достижение взаимного доверия. Ожидается, что в ближайшем будущем будет создаваться международная классификация квалификаций с указанием их «привязки» к уровням НРК.

Кроме ЕРК увеличению прозрачности квалификаций и компетенций служат следующие механизмы, разработанные в рамках Копенгагенского процесса:

- Европейское резюме, предложенное в Рекомендациях Комиссии в марте 2002 г.;
- Приложение к диплому, рекомендованное Конвенцией по признанию квалификаций высшего образования в Европейском регионе и принятое в Лиссабоне еще в 1997 г.;
- система Europass, в новом формате введенная в действие во всех странах ЕС с декабря 2004 г. В дальнейшем эта система будет совершенствоваться и может включать в себя новые документы, выдаваемые для подтверждения квалификации или сертификации. Вероятно, она будет использоваться в будущем для документирования отраслевых квалификаций и признания неформального или спонтанного обучения. Планируется, что к 2010 г. около 3 миллионов граждан объединенной Европы смогут воспользоваться возможностями Europass для улучшения своего положения на рынке труда и для обучения в течение всей жизни.

В пакет документов Europass входят:

- Резюме Europass (Europass CV);
- Europass-Mobility (Европас-мобильность);
- Приложение к диплому о высшем образовании;

³ Официальное признание неформального и спонтанного обучения является одним из важнейших приоритетов развития обучения в течение всей жизни. В мае 2004 г. решением Совета одобрены общие принципы определения и признания неформального и спонтанного обучения, включающие в себя права на признание, требования к проведению валидации и важность системного обеспечения качества. Проводиться обобщение опыта различных стран в области валидации неформального и спонтанного обучения, результаты которого размещены на сайтах ЕАС, Cedefop и ECOTEC. Сформировано виртуальное сообщество Cedefop по вопросам неформального и спонтанного обучения.

- Портфолио иностранных языков;
- Приложение к свидетельствам о профессиональном образовании и обучении;
- любые другие документы, утвержденные Комиссией как элементы Europass.

Создан портал Ploteus (www.ploteus.net), содержащий информацию о возможностях обучения в Европе, который является частью общей информационной системы в Европе (другая ее часть – EURES, европейская база данных о возможностях трудоустройства).

Учреждены Национальные центры Europass, призванные координировать деятельность на национальном уровне и сформировать сеть Национальных центров, чья деятельность будет координироваться Европейской Комиссией.

Параллельно с НРК разрабатывается система переноса зачетных единиц в профессиональном образовании с учетом опыта формирования такой системы в высшем образовании (Дания, Ирландия, Нидерланды, Великобритания).

В проведенных исследованиях подчеркивается, что система переноса зачетных единиц может быть сформирована только на базе эффективной и сильной системы ПОО, ориентированной на потребности рынка труда и имеющей хорошую систему профориентации и консультирования.

Зачетные единицы в ПОО определяются на основании:

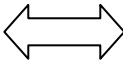
- области обучения (теория, практика, базовые умения, общее образование);
- результатов обучения (знания, умения, компетенция);
- места обучения (аудитория, «ученичество», на предприятии, дома);
- контекста обучения (формальное, неформальное, спонтанное);
- продолжительности обучения (годы, месяцы, семестры).

Введение системы переноса зачетных единиц сопровождается структурированием программ модульного обучения, в рамках которого отдельные модули могут быть индивидуально оценены и возможно накопление зачетных единиц. Кроме того, устанавливаются общие принципы сертификации, соответствующей разрабатываемой системе зачетных единиц. Сертификация, так же как и оценка, должна быть «привязана» к результатам обучения, что позволит сблизить формальное обучение с неформальным.

Сформирована первоначальная схема Европейских зачетных единиц для ПОО. К 2010 г. предполагается разработка комплексной мета-рамки Европейских зачетных единиц и квалификаций.

На уровне большинства национальных государств в Европе (в частности, в 32 европейских странах в рамках реализации Лиссабонской стратегии и программы «Образование и обучение 2010») признана необходимость формирования новой рамки квалификаций, вызванная целым рядом причин, в том числе – устаревшим содержанием программ обучения, отсутствием гибкости в реализации программ, тем, что существующие квалификации не отражают новых социальных и экономических потребностей, поскольку они разработаны без необходимого участия социальных партнеров. Естественно, процессы формирования НРК во многом зависят от особенностей систем профессионального образования и обучения в конкретных странах, которые варьируют в следующем диапазоне параметров (табл.2)

Таблица 2

Квалификации		Дипломы об обучении
Единая НРК для всех сегментов профессионального образования и обучения		Отдельные рамки для каждого сегмента
Политика, ориентированная на прозрачность и преемственность		Политика, ориентированная на многообразие и быстрое реагирование
Регулирование и мониторинг		Саморегулирование
Долгосрочные цели (стабильность)		Краткосрочные цели (нестабильность)
Тесные связи с рынком труда		Слабые связи с рынком труда
Международная перспектива		Местная перспектива
Управление предложением умений		Исследование спроса на умения
Вовлечены работодатели		Работодатели участвуют опосредованно
Среда обучения – учреждения		Разнообразная среда обучения, в т.ч. неформальная
Фиксированные траектории ПОО		Гибкие траектории ПОО
Частичная квалификация и зачетные единицы		Только полные квалификации

Выбор конфигурации НРК в каждой стране обуславливается конкретными задачами, традициями и национальным контекстом. Так, например, в Ирландии создание НРК было нацелено на реорганизацию систем квалификаций, действующих в различных секторах системы образования и обучения, в одну интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой управления рамкой.

При этом в Ирландии ставилась цель создать НРК в короткие сроки – в течение 2-3 лет. Управление процессом реализации и текущий контроль процесса являются основной функцией, которая закреплена законодательно. Созданы две организационные структуры (одна в сфере профессионального образования, другая – в сфере высшего образования), наделенные регулируемыми функциями, в соответствии с которыми они разрабатывают дипломы (сертификаты), базирующиеся на дескрипторах, определенных в рамке. В основе рамки лежат результаты обучения, которые представляют собой стандарты знаний, умений и широких компетенций. Квалификации, включенные в рамку, не обязательно должны быть основаны на компетенциях, но требуется их непереносное

соответствие критериям, разработанным для типов квалификаций определенного уровня.

Выбор конфигурации НРК, как уже указывалось выше, зависит от национального контекста, причем некоторые возможности выбора будут просто исключены, в то время как выбор ряда позиций будет делаться автоматически. Например, в странах с федеративным государственным устройством важно обеспечивать участие регионов, и базовыми требованиями при разработке нормативно-правовой базы являются переговорный процесс и консенсус. Государства, в которых сильна роль социальных партнеров в разработке, организации и оценке квалификаций, будут, главным образом, ориентироваться на механизмы, в основе которых лежит принцип добровольности, а не «навязывание» реформ из центра.

При существующем разнообразии типов НРК можно выделить цели, общие для всех национальных рамок квалификаций:

1. Установление национальных стандартов знаний, умений и широких компетенций. Данные процедуры могут включать в себя: определение результатов государственной образовательной программы; процессы выявления и классификации потребностей отраслей и национальной экономики в умениях; описание уровней образования и обучения на национальном уровне; они также могут включать в себя (как побочный элемент НРК) внедрение профессиональных стандартов, основанных на компетенциях, и, следовательно, разработку программ обучения и квалификаций, в основу которых положены компетенции.
2. Совершенствование качества образования и обучения. Регулирование процесса присуждения квалификаций в соответствии с рамкой позволит определить приемлемые национальные стандарты качества, которые могут служить основанием для принятия решений учреждением, присуждающим квалификации; при реализации обучения, оценке его результатов и выдаче соответствующих сертификатов (свидетельств). В некоторых случаях таким «утвержденным» квалификациям отдается предпочтение при выделении государственного финансирования.
3. Организация системы координации и сопоставимости квалификаций путем установления связей между различными квалификациями. Создание механизма, позволяющего соотносить существующие квалификации с принятым общегосударственным (национальным) уровнем, что способствует повышению доверия потребителей (граждан, образовательных учреждений, работодателей и других организаций, предлагающих образовательные услуги) к системе квалификаций, действующей в стране.
4. Обеспечение и дальнейшее развитие процедур получения доступа к обучению, смены программы обучения с зачетом достигнутых результатов и перехода на следующий уровень образования. Рамка квалификаций позволяет четко указать «точки» поступления на обучение, приводящее к получению квалификации, а также траектории перехода на более высокий уровень образования или другие программы обучения одного уровня. Предусмотрена также возможность смены программы обучения, в результате которой приобретается одна квалификация, на программу, дающую возможность получить другую квалификацию, особенно если существует механизм признания единиц обучения (зачетных единиц). Ряд

НРК включает в себя систему зачетных единиц. Благодаря этому рамка квалификаций обеспечивает возможность обучения в течение всей жизни.

Иными словами, во всех случаях НРК направлена на:

- улучшение соответствия квалификаций знаниям, умениям и компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности (и рынка труда в целом);
- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций;
- адаптацию профессионального образования и обучения к спросу на квалификации со стороны предприятий;
- обеспечение согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например, квалификациями в рамках системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, путем создания общей рамки;
- содействие развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения);
- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Национальная рамка квалификаций гарантирует наличие в стране рынка квалификаций, который регулирует спрос и предложение умений. Добавленная стоимость рамки квалификаций состоит в том, что она способствует выбору гибких траекторий обучения и помогает гражданам формировать собственную карьеру.

Вышеуказанные результаты позволяют координировать образование, обучение и трудовую деятельность и способствуют снижению стоимости обучения благодаря переносу компетенций, приобретенных в одном контексте, в другой контекст.

Важнейшим при разработке НРК является вопрос о формировании дескрипторов уровней и, прежде всего, о том, кто должен быть лидером в этом процессе. Как показывает международный опыт, поскольку квалификации отражают требования к деятельности в сфере труда, необходимо, чтобы эти требования были сформулированы субъектами сферы труда.

Следующий вопрос – что является основой для определения дескрипторов. Как известно, различают два основных вида дескрипторов – в основе первых лежат входные параметры (продолжительность, место и формы обучения), тогда как вторые базируются на результатах обучения⁴ (на том, что знает и умеет обучающийся по завершении курса обучения). При разработке рамок квалификаций используется интерпретация результатов обучения – как достижений обучающихся, а не как целей и задач программы обучения, сформулированных в сфере образования.

⁴ «Результаты обучения представляют собой формулировку того, что должен знать и/или уметь учащийся по окончании обучения» («Руководство пользователя», подготовленное в рамках Европейской системы переноса зачетных единиц, 2004 г.)

Результаты обучения – это изложение того, что будет знать или уметь учащийся в результате обучения. Результаты обычно выражаются в виде знаний, умений или отношений (Американская ассоциация юридических библиотек: <http://www.aallnet.org>)

Таким образом, в основу дескрипторов положены профессиональные стандарты, устанавливающие требования к содержанию и качеству труда, к условиям его осуществления.

Здесь важно понять следующее, на первый взгляд, противоречие: в принципе, казалось бы, рамка должна задавать требования к профессиональным стандартам, и это на самом деле так, если такая рамка уже существует. Однако, когда ее нет и она только начинает формироваться, как это имеет место в нашей стране, при переходе на результаты обучения необходимы «точки отсчета» для формирования уровней и их описания, а они могут быть получены только из массива данных пилотных профессиональных стандартов, разработанных для нескольких областей профессиональной деятельности. При этом крайне важно установить начальные требования к уровню знаний, умений и широких компетенций, достаточных для осуществления полноценного выхода на рынок труда, т.е. чтобы их наличие привело к эффективному трудоустройству и обеспечило дальнейшее обучение и профессиональное развитие. Эти начальные требования будут опорной точкой для выстраивания требований к следующим уровням квалификации. При этом следует учесть, что реальное освоение результатов обучения возможно только в процессе деятельности в контексте, максимально приближенном к реальной трудовой деятельности, или в рамках самой трудовой деятельности, что практически недостижимо в условиях учебного заведения.

Именно поэтому квалификации определенных уровней невозможно освоить в рамках обязательных образовательных программ. Такие квалификации могут присваиваться лишь в процессе оценки после приобретения человеком определенного трудового опыта. Так, с учетом опыта разработки профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций для индустрии питания (позволяющих занять должность шеф-повара), было установлено, что квалификации четвертого квалификационного уровня предполагают, кроме среднего профессионального образования, повышенный уровень опыта работы не менее 2,5 лет.

Очевидно, что для выполнения работ, требующих очень высокого уровня (например, 6 уровня) того, что сейчас принято называть рабочими квалификациями, необходим опыт трудовой деятельности, в ходе которой постепенно осваиваются компетенции работы на сложном оборудовании или сложные технологические процессы. При этом работники такого уровня значительно расширяют свои функции за счет определенных управленческих функций – они реально должны отвечать за организацию рабочего процесса, обучение и руководство молодыми/новыми работниками, создание безопасных условий труда на определенном участке и т.д. Другими словами, их квалификации предполагают повышение ответственности за организацию труда других работников, большую самостоятельность в осуществлении трудовой деятельности.

Иначе говоря, их квалификация уже по всем параметрам рамки квалификаций, должна относиться к более высокому уровню, чем квалификации начального уровня, которые могут быть освоены в рамках начального профессионального образования.

Важно!

В странах, в которых ориентация на результаты обучения имеет долгую традицию (Великобритания, Германия, Ирландия), существует более или менее прямая корреляция между профессиональными

квалификациями и дипломами и сертификатами профессионального образования. При этом приобретение квалификаций непрерывного профессионального образования предполагает обязательное освоение квалификаций предыдущего уровня/более низких уровней. В этом состоит принципиальный подход к разработке как европейской рамки квалификаций, так и национальных рамок квалификаций. И, соответственно, нам нужно учитывать его при формировании российской национальной рамки квалификаций, а не просто закладывать в рамку существующие требования к обязательным образовательным программам НПО и СПО, закрепляя существующий статус кво и, фактически, нарушая основное предназначение национальной рамки квалификаций.

Возвращаясь к профессиональным стандартам (ПС), как к основе, которая, в конечном счете, формирует требования к квалификации, следует особо остановиться на основных принципах их формирования и на их структуре.

Как уже указывалось, каждый профессиональный стандарт соотносится с уровнем квалификации и содержит требования к качеству выполнения работником трудовых функций, выявленных методом, получившим название метод функционального анализа.

Функциональный анализ представляет собой поэтапное определение и описание иерархических уровней области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии. Результатом функционального анализа является функциональная карта, содержащая описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности.

Функциональная карта может быть представлена так, как это показано на рисунке 4.

Рисунок 4



Каждый профессиональный стандарт формируется путем комбинации трудовых функций, относящихся к одному квалификационному уровню. При этом каждая функция, перенесенная в профессиональный стандарт, становится единицей профессионального стандарта, в которой описания требований к знаниям, умениям и широким компетенциям, необходимым для выполнения этой конкретной трудовой функции. Другими словами, комбинация единиц ПС формирует так называемый квалификационный профиль, или стандарт, и позволяет построить отраслевую рамку квалификаций.

Таким образом, освоение соответствующего набора единиц ПС приводит к получению квалификации определенного уровня. Именно поэтому на их основе можно создавать прозрачные и непротиворечивые модульные образовательные программы, ориентированные на результат.

Одновременно вышеуказанная структура ПС обеспечивает измеримость квалификаций, поскольку освоение каждой единицы можно обоснованно и объективно оценивать по установленным критериям знаний, умений и широких компетенций. А оценка, в свою очередь, является основанием для сертификации, или официального признания, освоенных результатов. Таким образом, последовательно осваивая и получая официальное подтверждение этого освоения, человек получает возможность постепенно «накапливать» требуемый объем установленной квалификации. При этом, как уже указывалось выше, осваивать компетенции можно в контекстах как формального образования, так и неформального обучения, поэтому для признания достигнутых результатов необходимы соответствующие институциональные механизмы.

Следует подчеркнуть, что возможность последовательной и поэтапной демонстрации, оценки и признания освоенных единиц квалификации и получения (по итогам оценки) квалификационного сертификата – это тот методический механизм, который способствует установлению баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда в ситуации, когда одни виды трудовой деятельности (профессии) устаревают или изменяются по содержанию и объему

и постоянно возникают новые виды трудовой деятельности, в связи с чем, требуется быстрое заполнение образовавшихся «лакун», а это важно и для экономики, и для самих граждан.

Кроме того, единицы квалификации, прозрачно и последовательно «проецируемые» в модули обучения и требования к оценке, позволяют формировать гибкие индивидуальные траектории обучения в зависимости от «входного уровня» кандидатов, что, в свою очередь, способствует расширению доступа к обучению различным категориям граждан. А это особенно актуально в контексте негативных с точки зрения оптимизации средств и времени на освоение квалификации демографических тенденций увеличения на рынке труда сегмента из числа взрослого населения, включая лиц из старших возрастных групп.

Именно такой подход обеспечивает на практике реализацию принципа обучения в течение всей жизни. Следует отметить, что в этом состоит принципиальное отличие обучения в течение всей жизни от непрерывного профессионального образования, предполагающего, во всяком случае, в международной практике, только формальное образование, а не возможности неформального обучения и признания их результатов.

Важно еще раз подчеркнуть, что возможность оценки и валидации (официального признания) компетенций/квалификаций позволит:

- оптимизировать затраты на получение квалификации благодаря признанию ранее полученного обучения, неформального обучения (обучения в процессе труда);
- поэтапно осуществлять освоение квалификаций и переносить единицы квалификаций из одного контекста в другой при смене траекторий обучения;
- совершенствовать процесс повышения квалификации и обучения действующих работников, вызванный развитием инноваций и техническим прогрессом.

Чтобы выполнять свое предназначение, рамка квалификаций должна быть поддержана системой соответствующих сертификатов, подтверждающих освоение единиц квалификаций и целостных квалификаций. А для этого, очевидно, следует провести анализ единиц квалификаций и выделить различные типы единиц, одна часть из которых формирует основу квалификации, необходимую для получения соответствующего свидетельства определенного уровня, а другая – предназначена для сертификации расширения объема квалификации данного уровня.

Эта «другая» часть содержания квалификации может быть освоена работником в процессе непрерывного профессионального обучения как в процессе труда, так и в рамках соответствующих программ непрерывного профессионального обучения.

Возможная типология квалификационных сертификатов:

- основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций, соответствующих установленному квалификационному уровню и приобретенных в результате освоения программ формального образования и в процессе трудовой деятельности,
- дополнительные квалификационные сертификаты, удостоверяющие расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или

трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня.

В соответствии с вышеизложенным, возможный алгоритм формирования российской национальной рамки квалификаций включает в себя следующие итерации: **разработка профессиональных стандартов – формирование отраслевых рамок квалификаций – формирование национальной рамки квалификации.**

Еще раз подчеркнем, почему именно такой путь наиболее целесообразен для нашей страны, почему нельзя «нарисовать» рамку, которая накладывалась бы на квалификации. В принципе, как уже указывалось выше, такой путь возможен, однако в таких контекстах, когда:

- системы профессионального образования и обучения были исходно ориентированы на результат, т.е. на компетенции;
- изначально существовали прочные связи между сферой образования и сферой труда, причем требования сферы труда являлись основополагающими при формировании образовательных программ (Ирландия, Шотландия, Англия);
- реформа профессионального образования и обучения обеспечивала переход на модульные программы, направленные на освоение компетенций, соразмерных единицам квалификации, и «запуск» национальной рамки квалификаций (как это имело место, например, в Испании, где для этого были все необходимые организационные, методические и институциональные предпосылки в плане взаимодействия сфер труда и образования).

В ситуации, когда в России в профессиональном образовании еще только начинается переход к профессиональному образованию, основанному на компетенциях, сильны стереотипы «фундаментальности» и «академичности», не сформировано эффективное и системное взаимодействие образования со сферой труда и лишь начинается разработка профессиональных стандартов, дипломы приравниваются к квалификациям, а уровни квалификаций к существующим уровням образования, нет законодательного закрепления таких понятий, как неформальное и спонтанное обучение, и прав получения квалификаций вне системы образования, процесс формирования национальной рамки квалификаций должен осуществляться «снизу вверх», итерационно и постепенно. Иначе рамка окажется мертвым конструктом, лишенным способности к обновлению и развитию и не будет отвечать своему изначальному предназначению.

Важно при этом помнить, что рамка квалификаций должна быть открытой для формирования новых квалификаций как по уровню, так и по содержанию. При этом потребности в формировании таких квалификаций определяются не в системе образования, а на рынке труда – работодателями, с одной стороны, и наличием определенного качества рабочей силы, которая нуждается в этих квалификациях, с другой.

Следовательно, потребность в новых квалификациях определяется на основе анализа как потребности рынка, так и анализа квалификации имеющейся рабочей силы. Именно так возникли в международной практике квалификации, в российской терминологии получившие название практико-ориентированного бакалавра (или бакалавра короткого цикла). В Дании, например, существуют 3 вида таких квалификаций, отвечающих потребностям рынка труда, а в

Великобритании была введена квалификация «foundation degree» («базовая степень»).

Важно еще отметить и тот момент, что не все уровни квалификации могут быть получены после освоения программ обязательного профессионального образования. Как показывает имеющийся опыт разработки отраслевых рамок квалификаций в России, квалификации определенного уровня приобретаются только после определенного опыта трудовой деятельности. То есть, естественно, рамка должна соотноситься с имеющимися уровнями образования, но не замыкаться на них. Другими словами, программы обучения следует соотносить не с уровнем системы образования (программа НПО или СПО), а с квалификационным уровнем.

А для этого необходимо, прежде всего, установить четкое соответствие между областями профессиональной деятельности, видами трудовой/профессиональной деятельности и номенклатурой программ обучения.

Под видом профессиональной/трудовой деятельности понимается составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций. Объединение видов профессиональной деятельности в область профессиональной деятельности осуществляется с целью формирования профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций (квалификационных профилей/стандартов) и определения необходимого образования и обучения (формального и неформального), гарантирующего соответствие профессиональным стандартам.

Такая интерпретация областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности явно не «стыкуется» и имеющимися классификаторами сферы труда и требует переосмысления не только самих классификаторов, но и базовых понятий «профессия, занятие, должность».

Обратимся к зарубежному опыту, который, очевидно, нельзя не учитывать в ситуации глобализации, если мы хотим обеспечить сравнимость и сопоставимость российских квалификаций с зарубежными и конкурентоспособность российской рабочей силы на международных рынках труда.

Возьмем в качестве примера классификаторы рынка труда, применяемые для разработки профессиональных стандартов и квалификационных профилей в Великобритании и Испании. В этих классификаторах, как это будет показано ниже, области профессиональной деятельности не равны видам экономической деятельности, или, как там называются, секторам. Эти области вычленяются исходя из необходимости «связать» требования к работникам с результатами образования и обучения и квалификациями, а их объем соответствует реальной сегментации рынка труда в стране. Более того, эти классификаторы не дублируют Международную стандартную классификацию образования (МСКО), поскольку преследуют иные цели.

Другими словами, классификация, используемая при разработке профессиональных стандартов и квалификационных профилей, представляет собой условный конструкт, структурирующий разработку профессиональных стандартов, которые лежат в основе формирования квалификаций, благодаря чему сгруппированные определенным образом единицы ПК могут быть напрямую связаны с модулями обучения и квалификациями,

В Испании выделяется свыше 25 кластеров, получивших название «семьи профессий», которые объединяют свыше 140 профессий. В Великобритании

профессиональные стандарты разнесены по 14 укрупненным группам, куда входит свыше 50 крупных областей профессиональной деятельности (сейчас практически все профессиональные стандарты обновляются – возможно, в будущем областей будет больше). Далее, каждая из этих областей описана в виде перечня трудовых функций, подлежащих выполнению (в наших терминах - единиц профессионального стандарта) с указанием уровня квалификации и раздела (suite), к которому она относится, а также по каждой функции приводится ссылка на классификатор занятий.

Следует также отметить, что распространенный в международной практике термин occupation – «профессия, дело» – у нас переводится и как профессия, и как занятие, что не упрощает ситуацию. Более того, нигде в экономически развитых странах нет такого разделения, как у нас, на профессии рабочих и должности служащих: почему слесарь – это профессия, а врач – должность?

В зарубежных классификаторах рынка труда область профессиональной деятельности описывается с точки зрения требований к выполнению отдельных входящих в нее функций, установленных работодателями. Далее функции, относящиеся к одному разделу/виду трудовой деятельности (suite) и одному уровню квалификации, группируются для формирования требований к квалификациям и программам обучения в определенной области профессиональной деятельности. Этим занимаются уже сертифицирующие организации.

Исходя из международного опыта, целесообразно отказаться от ЕТКС и Квалификационного справочника и заменить их единым Общероссийским справочником профессий и квалификаций, который будет выполнять предназначение этих двух документов, но опираясь на основания, позволяющие связать требования к работникам с укрупненными направлениями программ образования и обучения и уровнем квалификации. Это означает, что в соответствии с областями профессиональной деятельности можно будет переструктурировать и обновить перечень направлений подготовки на всех уровнях профессионального образования.

Ниже приводится пример классификатора профессиональных областей по укрупненным группам, действующего в Великобритании, и классификация профессиональных групп, принятая в Испании.

Классификация профессиональных стандартов (Великобритания) по укрупненным группам:

(Все укрупненные группы содержат указание на входящие в них области профессиональной деятельности, для каждой из которых перечислены единицы профессионального стандарта с обозначением раздела, к которому они относятся. Названия профессий не приводятся).

Сельское хозяйство, огородничество и садоводство и животноводство

- Сельское хозяйство (135).
- Садоводство/огородничество и лесное хозяйство (291)
- Животноводство и ветеринария (237)
- Сохранение окружающей среды (115)

Бизнес, администрирование и право

- Бухучет и финансы (372)
- Администрирование (197)
- Бизнес-менеджмент (493)
- Маркетинг и продажи (61)
- Право и юридические услуги (102)

ИКТ

- Профессиональный ользователь ИТ
- Профессионал в сфере ИТ
- Работники центров обслуживания
- Телекоммуникации
- Пользователи ИКТ (для переноса в другие области)

Искусство, СМИ и издательская деятельности

- Исполнительское искусство (168)
- Ремесла, дизайн, творческая деятельность (352)
- СМИ и коммуникация (525)
- Издательская деятельность и информационные услуги (364)

Здравоохранение, коммунальные услуги

- Медицина и стоматология (64)
- Сестринское дело и занятия, связанные с медициной (399)
- Здравоохранение и социальная работа (1380)
- Коммунальные услуги (1019)
- Развитие детей (259)

Науки и математика

- Науки (91)
- Математика и статистика (54)

Инженерное дело/машиностроение и промышленные технологии

- Инженерное дело/машиностроение (1943)
- Промышленные технологии (1956)
- Транспорт (459)

Строительство, планирование

- Архитектура (207)
- Строительство (1335)
- Городское, сельское и региональное планирование (210)

Розничная торговля и коммерческие предприятия

- Розничная и оптовая торговля (510)
- Складские операции и дистрибуция (445)
- Сервисные предприятия (412)
- Гостеприимство и питание (34)

Досуг, путешествия и туризм

- Обслуживание клиентов
- Менеджмент и лидерство
- Азартные игры
- Лицензированная розничная торговля спиртными напитками
- Услуги в области путешествий и туризма
- Организация мероприятий
- Подготовка к и приготовление продукции питания
- Обслуживание (подача еды и напитков)
- Домашнее хозяйство
- Охрана труда и здоровья
- Безопасность продукции питания

История, философия, теология

- История (26)
- Археология и смежные науки (84)
- Философия (26)
- Теология и науки о религии (26)

Социальные науки

- География (26)
- Социология и социальная политика (85)
- Политология (39)
- Экономика (31)
- Антропология (24)

Языки, литература и культура

- Языки, литература и культура Британских островов (74)
- Другие языки, литература и культура (59)
- Лингвистика (24)

Образование и обучение

- Преподавание и чтение лекций (38)
- Поддержка обучающихся (264)

Подготовка к жизни и трудовой деятельности

- Основы обучения и жизни (37)
- Подготовка к трудовой деятельности (50)

Классификация укрупненных профессиональных групп, принятая в Испании:

- сельское хозяйство;
- рыболовство и морское дело;
- пищевая отрасль;
- химия;
- имидж-мейкинг;
- здравоохранение;
- безопасность и окружающая среда;
- установка и техническое обслуживание;
- электричество и электроника;
- энергетика и водные ресурсы;
- транспорт и техническое обслуживание транспортных средств;
- добывающие отрасли;
- строительство;
- стекло и керамика;
- администрирование и менеджмент;
- коммерция и маркетинг;
- социокультурные и общественные услуги;
- гостиничное дело и туризм;
- физическая культура и спорт;

- ремесла;
- деревообработка и мебельное производство;
- текстиль и кожгалантерея;
- графические искусства;
- изображение и звук;
- компьютеры и телекоммуникации.

Как следует из вышеизложенного, разработка, внедрение, поддержание и обновление национальной рамки квалификаций требует наличия целого набора поддерживающих механизмов (содержательных, организационных, методических и институциональных). Эти механизмы формируют то, что принято называть национальной системой квалификаций, и обеспечивают эффективное выполнение национальной рамкой квалификаций своего предназначения, а именно, согласования спроса на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда) и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Национальная система квалификаций, прямо или косвенно, определяет, какая форма обучения формирует ту или иную часть системы квалификаций, и то, как они стандартизируются, признаются и измеряются/оцениваются.

Как показывают международные исследования, возможный эффект внедрения НРК является настолько мощным, что первостепенное значение приобретает процесс организации и управления процессом реформирования.

Следовательно, внедрение рамки квалификаций, как правило, требует создания специальных структур и органов, которые должны отвечать за управление, контроль и оценку НРК и обеспечивать развитие процесса дальнейших реформ. На этом этапе, когда речь идет о реформировании системы квалификаций в результате внедрения рамки квалификаций, представляется целесообразным разграничить эти два понятия.

Благодаря механизмам, входящим в национальную систему квалификаций, формируются широкие возможности выбора путей и способов освоения квалификаций, включая возможность постепенного освоения квалификаций и признание неформального обучения, в том числе обучения на рабочем месте, а также расширения набора самих квалификаций.

Что же входит в НСК помимо ее ядра, представленного национальной рамкой квалификаций?

Составные элементы НСК включают в себя:

- перечень областей профессиональной деятельности с входящими в них профессиями;
- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;
- процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;

- информационную инфраструктуру, консультационные службы и службы по профориентации;
- каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности с указанием результатов обучения, структурированных в форме каталога модулей;
- систему обеспечения качества квалификаций, включающую в себя: институциональную инфраструктуру независимых агентств по оценке и сертификации; утвержденные критерии оценки, основанные на дескрипторах НРК и профессиональных стандартах; процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации, результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта; систему подготовки оценщиков для системы сертификации; систему профессиональной ориентации и консультирования; систему информационного обеспечения. Другими словами, эффективные рамки должны быть четко связаны с процедурами обеспечения качества, как показывает опыт Англии, Уэльса и Северной Ирландии, где на национальном уровне согласованы критерии качества как для деятельности структур, присваивающих квалификации, так и для типов квалификаций. При создании европейской рамки квалификаций использованы Принципы качества, разработанные для ПОО в рамках Копенгагенского процесса.

Именно в таком формате национальная система квалификаций обеспечит формирование «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника будет определяться его реальной квалификацией) и вытеснение существующего в настоящее время «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).

Как следует из вышеизложенного, формирование национальной системы квалификаций – процесс сложный, долговременный и затратный, требующий серьезных политических решений, поскольку необходимы:

- серьезные изменения в законодательстве об образовании и труде (введение понятий формальное, неформальное, спонтанное образование и обучение, понятия квалификация, узаконивание процедур признания и сертификации квалификаций и т.д.);
- радикальные изменения в организации обучения;
- формирование соответствующих институциональных механизмов (для регулирования квалификаций, свидетельств и дипломов, процедур оценки и признания/сертификации квалификаций, таких как отраслевых советов для разработки профессиональных стандартов и отраслевых квалификационных рамок, института развития квалификаций – для координации всей деятельности по разработке и обновлению квалификаций, сертификационных органов и т.д.);
- радикальные перемены в классификации видов профессиональной деятельности и образовательных программ, которая на данный момент не отражает истинного положения на рынке труда;
- создание эффективных механизмов прогнозирования ситуации на рынке труда (для обеспечения баланса предложения и спроса на умения).

Помимо внесения необходимых изменений в существующее законодательство в области образования и труда целесообразно разработать и принять отдельный

закон о национальной системе квалификаций (такие законы есть практически во всех странах, в которых существует национальная рамка квалификаций).

В этом законе должны найти отражение следующие положения:

- основные понятия и определения;
- цель НРК;
- учреждение НРК;
- процедуры формирования НРК;
- процедуры управления и финансирования НРК;
- учреждение институтов, входящих в НСК, и требований к их составу и структуре (таких как, например, национальный институт развития квалификаций, сертификационные структуры);
- процедуры признания и сертификации квалификаций;
- структура, объем, функции структур, отвечающих за организацию и управление НРК (отраслевых структур, сертифицирующих структур);
- структура НРК:
 - количество уровней;
 - принцип построения (результаты обучения, дескрипторы, качественные параметры, позволяющие дифференцировать уровни);
 - контексты обучения (формальное образование, неформальное обучение, обучение на рабочем месте и т.д.).

Даже в тех странах, где традиционно профессиональное образование и обучение было ориентировано на результат, разработка НРК и НСК требует значительного времени и усилий всех заинтересованных сторон, ярким примером чего является разработка НРК в Германии (она идет второй год и созданы лишь общие подходы и проект рамки) и Финляндии (разработка длится второй год и будет продолжаться еще минимум год).

В обобщенном виде современная ситуация в России и необходимые изменения, которые должны быть осуществлены для формирования НСК, представлены в таблице ниже:

Таблица 3

Текущая ситуация	Что нужно	Какие изменения уже реализуются
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанных на компетенциях	-
Дескрипторы программ, основанные на входных данных	Дескрипторы программ, основанные на результатах	+
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Больше способов перехода к трудовой деятельности	-

Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций	-
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения	+
Неформальное обучение не признается	Признание неофициального обучения	-
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы непрерывного профессионального обучения	+
Неэффективное обеспечение качества на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества	-
Оценка знаний	Оценка компетенций	-
Неудовлетворительное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	Более полное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	+
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Общее понимание уровней внутри фирм, секторов и регионов	-
Акцент на обучении на базе учебных заведений	Развитие обучения на предприятиях/в процессе труда	-

Следует еще раз особо подчеркнуть, что для успеха разработки НСК и НРК необходимо:

- использование результатов обучения в качестве основы для формирования дескрипторов квалификационных уровней;
- участие всех заинтересованных сторон, представляющих как сферу образования, так и рынок труда;
- распределение ответственности и координация действий всех заинтересованных сторон;
- проектирование системы обеспечения качества, включающей в себя официальное признание неформального обучения.

При таком подходе НРК будет поддержана принципами обеспечения качества и методами признания обучения, полученного в различных контекстах формального и неформального образования и обучения.

Несмотря на сложность и значительные затраты, требуемые не ее формирование, НСК необходима, поскольку содержит конкретные выгоды для различных категорий заинтересованных сторон, а именно - она предоставляет:

- работодателям – надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и действующих работников; четкие ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в квалификациях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;
- работникам – возможность обоснованного планирования собственного обучения и карьеры, являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации; индикаторы качества квалификаций и их востребованности; возможности признания и использования компетенций; повышение шансов на трудоустройство, карьерный рост;
- лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения, - данные для формирования направлений дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования и обучения;
- органам по обеспечению качества – способы и методы точного определения требований к свидетельствам и дипломам, а также создания и признания минимальных стандартов, отвечающих потребностям сферы труда; средства мониторинга системы квалификаций;
- обучающим структурам – источник информации об официальных квалификациях, механизмах обеспечения качества, способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки;
- обучающимся – понимание перспектив трудоустройства и карьерного роста; средства определения востребованных квалификаций; средства установления коммуникации со службами занятости, что повышает мотивацию их к обучению.

При проектировании НСК особое внимание должно уделяться:

- вопросам обеспечения преемственности программ различных уровней для создания траекторий обучения, приводящих к получению квалификаций, востребованных на рынке труда;
- методам организации процесса обучения не только в учебных заведениях, но и на рабочих местах;
- вопросам оказания помощи обучающимся в процессе обучения, в том числе – доступу к обучению;
- распределению ролей и обязанностей по разработке НСК и координации деятельности всех заинтересованных сторон.

Как указывалось выше, рамки квалификаций являются повсеместно инструментом процесса реформирования профессионального образования и обучения, что очень важно в контексте решения задач подготовки рабочей силы для инновационной экономики России.

Здесь важно подчеркнуть, что задачи рамки квалификаций шире, чем простая классификация, поскольку предполагается переориентация существующих систем

квалификаций на спрос, что, в свою очередь, означает приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации НРК. Другими словами, НРК позволяет усилить ориентацию ПОО на спрос, а это является одной из приоритетных задач модернизации образования в Российской Федерации и стратегии развития человеческих ресурсов.

Усиление ориентации на спрос неизбежно требует совершенствования механизмов выявления потребностей в компетенциях/квалификациях (мониторинга рынков труда и прогнозирования потребностей рынков труда); изменения роли заинтересованных сторон и координации их усилий; повышения стандартов качества; расширения уровня участия граждан в обучении; повышения эффективности и изменения порядка и способов реализации программ образования и обучения.

Важно особо подчеркнуть необходимость координации деятельности различных субъектов/заинтересованных сторон при формировании НСК, а именно четкого распределения ролей, ответственности и обязанностей между государством (министерствами образования и труда) и социальными партнерами, а также наличия национальной стратегии развития человеческих ресурсов, направленной на содействие экономическому развитию и благосостоянию граждан путем предоставления им возможностей осваивать необходимые знания, умения, гражданские ценности и эффективно использовать их.

В основе такой стратегии лежат три взаимосвязанные задачи, в целом отражающие принципы обучения в течение всей жизни, а именно:

- хорошее базовое образование и развитие на уровне дошкольного и школьного образования;
- условия для формирования/совершенствования профессиональных умений/компетенций, отвечающих потребностям в умениях на рынке труда;
- определение потребностей рынка труда в умениях, как в государственном, так и частном секторе, в том числе с особым акцентом на умения/компетенции, необходимые для развития малого и среднего бизнеса;
- интенсивное развитие человеческих ресурсов для инновационного сектора экономики.

Другими словами, функционирование НСК должно обеспечиваться соответствующими институциональными механизмами.

Раздел 3. Институциональные механизмы систем квалификаций

Как указывалось выше, НСК охватывают все механизмы валидации и сертификации обучения и механизмы, обеспечивающие связь рынка труда и гражданского общества.

Области задач, подлежащих осуществлению в рамках НСК:

- образование и обучение;
- программы и квалификаций;
- профориентация и консультирование;
- участие заинтересованных сторон;
- политика в области ПОО и рынка труда;
- планирование и финансирование;
- регулирование и повышение качества.

Эти задачи обобщены в таблице ниже.

Таблица 4

Задачи	Содержание
Преподавание и обучение	Основа ПОО
Обучение	Эффективные методики обеспечения освоения знаний, умений и широких компетенций
Оценка	Обеспечение оценки обучения объективными и надежными критериями
Подготовка преподавателей	Повышение квалификации преподавателей в области инновационной педагогики
Образовательные программы и квалификации	Средство определения содержания и измерения результатов
Разработка образовательных программ	Программы, освоение которых позволяет получать квалификации
Профориентация и консультирование	Информирование обучающихся и работодателей, чтобы они могли принять обоснованные решения относительно выбора и возможностей реализации гибких траекторий обучения

Вовлечение заинтересованных сторон	Формирование общего видения и понимания НРК для уяснения требований к квалификациям, требуемым в сфере труда
Координация политики в области ПОО и рынка труда	Примирение и приведение к балансу разнонаправленных интересов
Исследования рынка труда	Необходимое условие для разработки квалификаций
Разработка и обновление профессиональных стандартов	ПС отражают ожидания к качеству выполнения профессиональной/трудовой деятельности и являются основой для разработки квалификаций
Формирование базы данных ПС	База должна быть доступна всем заинтересованным сторонам
Разработка политики в области квалификаций	Четкая политика и методы формирования квалификаций требуется для обеспечения их качества. Важнейшие элементы: содержание квалификаций, уровни, процедуры оценки и сертификации
Связь с международными тенденциями	Необходима для совершенствования НРК и возможности международной сопоставимости квалификаций
Развитие системы образования и обучения на международном уровне	Развитие мобильности, доверия и сотрудничества
Планирование и финансирование	Тесно связано с политикой. Также имеет собственные задачи
Предоставление финансирования	Сочетание государственного и частного финансирования для проведения реформы квалификаций
Регулирование и обеспечение качества	Ключевой аспект реализации политики
Лицензирование учебных заведений	Основа обеспечения качества. Может включать в себя процессы аккредитации программ, процедуры сертификации квалификаций.
Управление НРК для регулирования системы	Обеспечение соответствия программ требованиям квалификаций

Признание неформального обучения	На основе установленных стандартов, приводящих к получению квалификаций
----------------------------------	---

Важно еще раз подчеркнуть необходимость взаимодействия в рамках управления НСК всех заинтересованных сторон – министерств, региональных органов власти, неправительственных организаций (торгово-промышленных палат, профсоюзов, профессиональных ассоциаций, исследователей), учебных заведений, сертифицирующих органов.

Как показывают международные исследования, в разработке и поддержке НСК можно выделить 5 типов ролей.

Таблица 5

Роли	Содержание
Лидерство и руководство	Формирование политики и руководство ее реализацией
Координация деятельности	Согласование и обеспечение преемственности деятельности всех участвующих сторон и структур/институтов с особым вниманием к привлечению социальных партнеров
Внесение конкретного вклада	Прямое участие в планировании и реализации деятельности в определенной области, связанной с ролью конкретных субъектов процесса
Комментирование достижений	Мониторинг и внесение предложений по совершенствованию
Оценка достижений	Оценка деятельности всех субъектов, систем и подсистем

Так, например, в Англии эти роли распределены следующим образом (см. табл.6).

Таблица 6

Задачи	Кто решает?
Регулирование	Офис по стандартам в образовании, OFSTED (школьное образование и ПОО) Агентство по обеспечению качества, QAA (высшее образование), Агентство по повышению качества, QIA (ПОО)
Преподавание и обучение	Орган «Обучение в течение всей жизни, Великобритания», LLUK Агентство по развитию преподавателей, TDA Агентство по повышению качества, QIA

Образовательные программы и квалификации	Школы и колледжи Совет по обучению и умениям, LSC Агентство по квалификациям и образовательных программ, QCA Независимые агентства по сертификации
Профориентация и консультирование	Центры развития карьеры, центры занятости
Вовлечение заинтересованных сторон	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Отраслевые советы по умениям, SSCs Совет по обучению и умениям, LSC
Политика в области ПОО и рынка труда	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Совет по обучению и умениям, LSC Департамент по промышленности, вузам и умениям, DIUS Департамент по вопросам детей, школ и семей, DCSF
Планирование и финансирование	Органы управления образованием на местах, LEAs, Совет по обучению и умениям, LSC Совет по финансированию высшего образования, HEFCE
Регулирование и повышение качества	Агентство по квалификациям и образовательным программам, QCA Отраслевые советы по умениям, SSCs Независимые агентства по сертификации
Деятельность и эффективность	Группа по управлению обменом информации между партнерами, MIAP Группа по борьбе с бюрократией, BRG

Ниже приводится рамочное описание ролей, функций и деятельности ключевых институциональных структур, входящих с национальную систему квалификаций.

Отраслевые структуры, занимающиеся установлением профессиональных стандартов и квалификаций

Отраслевые структуры по разработке профессиональных стандартов и квалификаций формируются отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения умений и

квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли.

Модель деятельности структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на национальном уровне, с другой.

Миссия структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения умений на рынке труда и обеспечению роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики.

Задачи деятельности включают в себя:

- повышение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения;
- установление требований к квалификациям работников, занятых на различных уровнях иерархии в области профессиональной деятельности, путем разработки профессиональных стандартов, понятных всем категориям пользователей (работодателям, работникам, лицам, проводящим оценку), измеримых и учитывающих как собственно профессиональные, так и ключевые и надпрофессиональные компетенции;
- мониторинг отраслевого рынка труда;
- консолидацию предприятий в рамках отрасли;
- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения;
- разработку отраслевых квалификаций и стратегии их развития, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли, предназначенную как самим работодателям для корректировки программ обучения и планирования инвестиций в образование и обучение, так и сфере образования для планирования разработки и обновления образовательных программ;
- формирование обоснованных предложений по оптимизации эффективности расходования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой.
- составление рекомендаций относительно:
 - типов инструментов оценки, возможности и вариантов использования имитационных контекстов;
 - компетенций, которые должны иметь лица, проводящие оценку, квалификационные требования к ним;
 - необходимого оборудования и условий обеспечения достоверности процедур оценки;
 - требований к учебным материалам.

Институт развития квалификаций

Как уже указывалось выше, для разработки, регулирования и координации квалификаций на национальном уровне создаются различные структуры, которые в обобщенном виде можно назвать институтами развития квалификаций.

Во многих странах уже сформирован такой центральный орган, занимающийся решением технических вопросов, связанных с НРК, и консультирующий правительство по важнейшим вопросам политики в этой области (Например, Новая Зеландия, Ирландия, Испания).

Уже в более половины стран ЕС учреждена институциональная структура управления квалификациями, которая проводит необходимые исследования и аналитику и подчиняется Министерству образования и Министерству труда.

Таким образом, институт развития квалификаций выполняет функции, главным образом, технического характера, отличающиеся от функций министерств, играющих в этом процессе стратегическую роль.

Сфера полномочий такой структуры охватывает следующие вопросы:

- аккредитация профессиональных стандартов;
- планирование разработки НРК и предложений по политике в области ПОО;
- формирование и обновление квалификаций/ квалификационных стандартов и системы квалификационных сертификатов для официального признания квалификаций, освоенных различными способами, на основе анализа данных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, а также международных профессиональных стандартов;
- ведение каталога утвержденных квалификаций;
- мониторинг и оценка системы квалификаций;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- разработка порядка и процедур функционирования НРК;
- аккредитация программ обучения в соответствии с уровнями НРК;
- аккредитация сертифицирующих структур;
- формирование предложений к образовательным стандартам ПО;
- мониторинг воздействия НРК на обучение в течение всей жизни;
- консультирование министерств по результатам мониторинга;
- обобщение данных о состоянии рынков труда и в отраслях;
- организация работ по созданию и поддержанию информационной системы, в том числе электронной платформы, содержащей информацию о потребностях в рабочей силе, возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства, а также координацией соответствующих региональных служб по профориентации и развитию карьеры;
- обеспечение признания квалификаций рабочей силы из числа мигрантов;
- взаимодействие с аналогичными институтами и организациями в других странах.

В правлении такой структуры должны быть представлены все заинтересованные стороны.

Такая институциональная структура необходима, еще и потому, что рамки квалификаций не могут оставаться статичными в силу постоянной динамики взаимосвязи подверженных изменениям параметров, таких как результаты обучения, требования предприятий, профессиональные дипломы сертификаты, содержание общего и профессионального образования.

Важно также подчеркнуть, что для осуществления своих задач национальной структуре по развитию квалификаций следует взаимодействовать с государственными и негосударственными организациями, такими как Министерство образования, Министерство труда, ассоциации работодателей (например, в России – с РСПП), сертифицирующими организациями.

При этом, как показывает опыт ЕС, крайне важно установить эффективное взаимодействие между Министерством труда и Министерством образования. При этом основным приоритетом такого взаимодействия должно быть обеспечение соответствия программ обучения текущим и перспективным требованиям рынка труда.

Новые требования к уровню компетенций, особенно к ключевым/общим компетенциям, требуют соответствующей реакции со стороны учебных заведений, системы подготовки преподавателей и систем признания квалификаций. В качестве механизмов такого взаимодействия может оказаться целесообразной такая деятельность, как регулярная подготовка соответствующих аналитических обзоров, а также формирование консультативных комитетов с участием представителей сферы образования и рынка труда.

Кроме того, полезно организовать рабочие группы с участием работодателей и представителей сферы образования для обновления образовательных программ и создания механизмов оценки результатов обучения.

Помимо этого на национальном уровне должны быть разработаны соответствующие механизмы информационной поддержки граждан в части возможностей освоения квалификаций.

Сертифицирующие организации

Для обеспечения и поддержания национальной системы квалификаций создаются организации по сертификации квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения и обучения в процессе труда (обучения на рабочем месте).

Сертифицирующие организации отвечают за:

- разработку и публикацию критериев сертификации квалификаций, основанных на рамках квалификаций и профессиональных стандартах;
- оценку компетенций и присвоение квалификаций;
- публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Важно подчеркнуть, что в процессе оценки с целью присуждения квалификации/признания единиц квалификации особое внимание обращается на критерии, лежащие в основе принятия решений по оценке, на свидетельства достижений, представленные кандидатам (свидетельства должны относиться только к оцениваемой функции/результатам, указанным в профессиональном стандарте), а также на создание условий для проведения оценки.

Поскольку методы оценки, необходимые для сертификации квалификаций, отличаются от традиционных методов, принятых в системе профессионального образования, лицам, проводящим оценку, необходимо проходить обучение и получать соответствующую квалификацию.

Раздел 4. Европейский опыт разработки национальных систем квалификаций

Разработка национальных рамок и систем квалификаций в Европе определенным образом связана с интеграционными процессами в сфере образования. Как известно, в рамках ЕС реализуются два интеграционных процесса в области образования – Болонский процесс (по гармонизации квалификационных структур в сфере высшего образования) и Копенгагенский процесс в области профессионального образования. Оба эти процесса оказывают серьезное влияние на формирование европейского пространства социального и экономического развития. Поэтому страны заинтересованы в сопоставимости своих квалификационных рамок с европейской рамкой квалификаций.

Как показывает опыт, рамки несут в себе сильный потенциал в части:

- совершенствования процедур формального признания знаний и умений граждан;
- дальнейшего реформирования систем образования и обучения;
- содействия обучению в течение всей жизни путем:
 - ориентации на спрос, которая выдвигает на первый план потребности обучающегося, расширяет доступ к обучению и квалификациям;
 - целевого направления средств и оптимизации расходов на обучение;
 - формирования партнерств с участием всех заинтересованных сторон;
 - повышения «пороговых» требований к компетенциям.

При разработке НСК все страны сталкиваются с вопросом, чьи интересы важнее – работника, которому должны быть созданы условия для профессионального развития, или работодателя, нуждающегося в квалифицированных работниках.

Очевидно, что и тех, и других. Однако интересы работодателей являются основой для разработки стандартов образования и обучения. При этом общее образование несет в себе социальные и культурные смыслы и обеспечивает преемственность знаний, формировавшихся веками, поэтому его роль нельзя недооценивать.

В результате, в качестве первого шага следует выявлять требования работодателей, а затем проецировать их в образовательные стандарты и образовательные программы.

Важно подчеркнуть, что при формировании НРК особое внимание уделяется первому уровню НРК. Как правило, на этом уровне находятся набор самых простых умений, представляющих собой ценность для общества и работодателей (они иногда называются «базовые умения»), а также базовые коммуникативные умения и способность выполнять простые задачи под непосредственным руководством. В некоторых рамках перед первым уровнем помещаются так называемые входные уровни, их количество колеблется в диапазоне от 1 до 3-х. Входные уровни описывают требования к знаниям, умениям и широким компетенциям, соответствие которым необходимо для начала освоения полноценных квалификаций.

Ниже приводится пример описания таких уровней в Великобритании.

Таблица 7

Уровень	Краткое содержание	Знание и понимание	Применение	Автономия и ответственность
Входной уровень	Входной уровень 1 включает в себя континуум, соединяющий самые элементарные достижения и начало освоения умений, знаний или понимания, связанных с непосредственным окружением.			
	Достижения на входном уровне 2 отражают способность пользоваться умениями, знаниями и пониманием, необходимыми для выполнения простых, знакомых заданий под руководством.	<p>Применять знания или понимание для выполнения простых, знакомых видов деятельности.</p> <p>Знать, какие шаги нужны для выполнения простых заданий.</p>	<p>Выполнять простые, знакомые задания.</p> <p>Следовать инструкциям или посредством хорошо «отрепетированных» шагов выполнять простые задания.</p>	<p>Начать брать на себя при соответствующем руководстве некоторую ответственность за результаты простой деятельности.</p> <p>Активно участвовать в простых и знакомых видах деятельности.</p>
	Достижения на входном уровне 3 отражают способность пользоваться умениями, знаниями и пониманием для выполнения структурированных заданий и видов деятельности в знакомых контекстах, при необходимости - при соответствующем руководстве.	<p>Использовать знания или понимание для выполнения структурированных заданий и видов деятельности в знакомых контекстах.</p> <p>Знать и понимать, какие шаги нужны для выполнения структурированных заданий и видов деятельности в знакомых ситуациях</p>	<p>Выполнять структурированные задания и виды деятельности в знакомых контекстах.</p> <p>Понимать последствия своих действий для себя и других.</p>	<p>При соответствующем руководстве брать на себя ответственность за результаты структурированной деятельности</p> <p>Активно участвовать в деятельности в знаковых ситуациях.</p>

<p>Уровень 1</p>	<p>Достижение уровня 1 отражает способность пользоваться необходимыми знаниями, умениями и процедурами для выполнения однообразных/рутинных действий/заданий. Включает в себя ответственность за выполнение заданий и процедур при наличии указаний или советов.</p>	<p>Применять знания фактов, процедур и идей для выполнения четко определенных, однообразных заданий.</p> <p>Понимать, какая информация относится к области обучения и работы.</p>	<p>Выполнять четко определенные, однообразные/рутинные задания.</p> <p>Использовать необходимые умения и процедуры</p> <p>Выбирать необходимую информацию и пользоваться ею.</p> <p>Определять эффективность выполнения заданий.</p>	<p>Брать ответственность за выполнение заданий и процедур при наличии указаний и советов.</p>
------------------	--	---	--	---

Как уже указывалось выше, в некоторых странах - членах ЕС уже разработаны и утверждены рамки или системы квалификаций. Это – Франция, Ирландия, Великобритания, Мальта.

Разрабатываются НРК в Австрии, Болгарии, Хорватии, Чешской Республике, Германии, Дании, Эстонии, Исландии, Финляндии, Италии, Литве, Люксембурге, Латвии, Нидерландах, Польше, Португалии, Румынии, Словении, Словакии, Испании, Турции.

Все рамки квалификаций базируются на результатах обучения⁵, поскольку только такой подход позволит структурировать и сравнивать квалификации. Кроме того, на основе результатов обучения можно обоснованно формулировать образовательные стандарты и программы, отвечающие потребностям рынка труда и самих граждан.

Выше отмечалось, что общими целями НРК для всех стран являются следующие:

- установление национальных стандартов результатов обучения (компетенций);
- содействие обеспечению качества образования и обучения;
- соотнесение квалификаций;
- расширение доступа к обучению, «перенос» освоенного обучения и «продвижение» по образовательным траекториям.

Во всех странах, занимающихся разработкой НРК, рамка рассматривается как часть национальной системы квалификаций и имеет целью сопоставимость с ЕРК.

Ниже приведены примеры разработки НСК в различных странах.

Австрия

В феврале 2007 г. учреждена национальная стратегическая группа по разработке НРК. Начиная с осени 2007 г., проводятся консультации, в которых участвуют все заинтересованные стороны на всех уровнях. Деятельность по разработке координируется Генеральным директором Австрийского Министерства труда, искусств и культуры. В качестве основных задач провозглашены: повышение качества образования, расширение доступа к нему, преемственность программ, обеспечение баланса между квалификациями ПОО и общего (академического) образования. Завершение работы планируется в 2010 г.

Бельгия (Фландрия)

В 2005/2006 гг. был разработан проект дескрипторов 8 уровней, прошедших затем широкое общественное обсуждение, результаты которого были опубликованы в октябре 2006 г. В обсуждении участвовали все заинтересованные министерства, а также консультативные органы с участием социальных партнеров.

Официальное решение о введении в действие НРК оформлено в виде соответствующего Декрета.

⁵ В ЕРК определены как утверждение о том, что обучающийся знает, понимает и способен делать по завершении обучения.

Дескрипторы уровней основаны на параметрах знаний, умений, контекста и автономии-ответственности, т.е. в них присутствует дополнительный параметр по сравнению с ЕРК, а именно – параметр контекста.

Весной 2007 г. был завершен ряд проектов по апробации использования подхода, основанного на результатах обучения и связи этих результатов с рамкой квалификаций в ряде секторов (уровни ЕРК 1-5). Аналогичные проекты были осуществлены и для уровней 6-8.

Бельгия (Валлония)

Официальное решение по НРК было принято в марте 2006 г. в ответ на разработку ЕРК. Осенью была учреждена экспертная группа, которая сформировала основные параметры НРК, базирующейся на результатах обучения и имеющей 8 уровней.

Болгария

Решение о разработке НРК было принято Министерством образования и науки Болгарии в 2006 г. В работе приняли участие представители всех заинтересованных сторон. Министерством формируется реестр квалификаций. Также устанавливаются соответствия между уровнями НРК и ЕРК.

Разработка НРК привела к необходимости пересмотра образовательных стандартов и программ на основе результатов обучения. Самым сложным были вопросы интеграции рамки с рамкой высшего образования, ее сопоставления с ЕРК и создания единой системы зачетных единиц.

Хорватия

Работа по формированию НРК началась в 2006 г. с организации по инициативе Министерства науки, образования и спорта совместной рабочей группы с участием экспертов из сферы профессионального и высшего образования. Рабочая группа совместно с представителями всех заинтересованных сторон разработала соответствующие предложения. НРК охватывает 8 уровней и 4 дополнительных подуровня, отражающих особенности хорватской системы. Уровни 6, 7 и 8 соответствуют трем циклам, определенным в рамках Болонского процесса. Разграничение уровней осуществляется посредством набора зачетных единиц, соотношением с уровнями ЕРК и типами квалификаций, которые присваиваются после завершения обучения внутри конкретного уровня. В первых 4-х уровнях содержатся элементы ключевых компетенций.

В 2007 г. рабочая группа была расширена за счет представителей заинтересованных сторон. В 2007 г. основные усилия были сконцентрированы на определении общих стандартов и дескрипторов для всех уровней, которые далее использовались для составления подробных описаний всех квалификаций на основе измеримых результатов обучения/компетенций. Завершение работы ожидается в 2009 г.

Чешская республика

Работа по формированию НРК началась еще до начала работы по ЕРК, в 2003-2004 гг. в ходе реформирования системы образования. Общие контуры НРК были закреплены в 2006 г. в законе «О признании результатов непрерывного образования», который вступил в силу в августе 2007 г. Чешская НРК охватывает 8 уровней, набор дескрипторов уровней, отражающих принципы, положенные в основу ЕРК. НРК является частью стратегии обучения в течение всей жизни. Ожидается, что НРК будет способствовать повышению квалификационных уровней, и росту уровня успешности лиц на рынке труда, а также обеспечит соответствие системы образования требованиям рынка труда. Принятие в качестве основополагающего принципа результатов обучения считается ключевым для устранения барьеров между различными секторами образования и обучения. Ожидается, что повысится преемственность и будет обеспечена равноценность профессионального и высшего образования.

Основные цели НРК: содействие сравнимости, переносу и прозрачности квалификаций на национальном уровне, а также в рамках более широкого европейского контекста благодаря связи с ЕРК.

НРК основана на единицах (полных и частичных квалификациях) и стандартах (квалификаций и оценки). НРК разрабатывается в тесном сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами.

Дания

В Дании работа началась с пересмотра национальной рамки высшего образования. В 2007 г. была создана межведомственная комиссия для рассмотрения вопросов создания НРК, сопоставимой с ЕРК, на основе имеющейся системы квалификаций в целях повышения прозрачности квалификаций, переноса зачетных единиц, развития обучения в течение всей жизни. Стратегия датского правительства «Прогресс, инновации и единство - стратегия Дании в глобальной экономике», утвержденная в мае 2006 г., содержит цели, задачи и меры по повышению преемственности и комбинаторики результатов обучения и их сопоставимости с ЕРК.

Эстония

Эстония разрабатывает 8-уровневую НРК для обучения в течение всей жизни, в связи с чем происходит пересмотр нормативно-правовой базы национальной системы образования и обучения. Ожидается, что новая система квалификаций будет охватывать весь диапазон обучения в течение всей жизни. Завершена разработка новых образовательных программ ПОО, основанных на результатах. Также в период 2008 – 2013 гг. будет сформирована новая модель профессиональных стандартов.

Финляндия

Финляндия начала работу над рамкой квалификаций для высшего образования в 2004 г. В настоящее время в стране разрабатывается НРК для уровней, предшествующих уровням высшего образования, причем, особое внимание уделяется механизмам признания неформального обучения.

Франция

Национальные квалификации были сформированы во Франции еще 40 лет назад. С 2002 г. все квалификации сведены в 8-уровневую НРК. При этом европейские дескрипторы знаний, умений и широких компетенций создали определенные проблемы.

Ключевым элементом французской НРК является национальный перечень профессиональных квалификаций, охватывающий три основных типа квалификаций: квалификации, выдаваемые Министерством образования, квалификации, выдаваемые отраслями, и квалификации, присуждаемые другими министерствами, торгово-промышленными палатами, а также различными общественными и частными структурами. Основная задача – повышение прозрачности квалификаций, как для работодателей, так и для граждан.

Квалификации регистрируются согласно утвержденным процедурам и критериям, для чего сформирован Национальный комитет, состоящий из 16 представителей государства и 12 представителей социальных партнеров.

Важнейшим достижением Франции является система валидации обучения, освоенного вне рамок формального образования, на основе результатов обучения. Эта система способствует интеграции различных секторов системы образования и обучения путем признания возможности освоения квалификаций различными способами и в рамках различных траекторий. Пример Франции является иллюстрацией практической реализации подхода, основанного на результатах.

Германия

Германия начала создавать НРК в 2006 г. Уже разработан проект НРК. Реализован пилотный проект по определению стандартов ПОО, основанных на компетенциях, для ряда профессий. Также выполняются проекты по апробации механизмов признания результатов обучения в ПОО, обеспечивающих доступ к высшему образованию. Одной из задач НРК является устранение барьеров между подсистемами образования и обучения и разработка более гибких форм признания (в том числе, неформального и спонтанного обучения).

Переход на результаты обучения (компетенции) поддержан основными заинтересованными сторонами (Федеральными министерствами, организациями работодателей). Одновременно часть представителей заинтересованных сторон, в частности профсоюзы, требуют защитить модель профессионального обучения Германии (Berufsmoдел) и предостерегают против модульного обучения, которое может «размыть» традиционную модель дуального обучения.

Рамка квалификаций для высшего образования введена в действие в мае 2005 г.

Венгрия

В Венгрии официально признано, что отсутствие НРК создает серьезные препятствия для развития обучения в течение всей жизни. Разработка НРК, основанной на результатах обучения, является частью национального плана развития на период 2007-2013 гг. НРК рассматривается как необходимый фактор усиления эффективности скоординированной политики на национальном уровне.

Заинтересованные стороны нуждаются в рамке для развития обучения в течение всей жизни и рассматривают рамку как инструмент координации политики в области образования и рынка труда.

Разработка НРК осуществляется, в том числе, и на основе изучения международного опыта. Сформированы разделы рамки для таких секторов системы образования, как ПОО и обучение взрослых.

Исландия

В Исландии создается НРК для высшего образования. В целом, в Исландии при разработке образовательных программ широко используется подход, основанный на результатах обучения. Особенно широко этот подход распространен в ПОО и в обучении взрослых, он также начинает проникать и в общее образование.

В стране проводится реструктуризация высшей ступени среднего образования, чтобы сделать ее привлекательной для ПОО и устранить разрыв между ПОО и академическим образованием на этом уровне. Также решается задача разработки системы валидации неформального и спонтанного обучения.

Ирландия

В Ирландии 10-уровневая НРК действует уже с 2003 г. Охватывает все типы программ обучения (от начальных до самых высоких уровней квалификации), которые могут осваиваться в учебных заведениях, в системе непрерывного образования и обучения, в учебных заведениях высшего образования.

Каждый уровень рамки основан на национальных стандартах знаний, умений и компетенций, представляющих собой результаты обучения.

Помимо этого, каждая квалификация, входящая в рамку, обеспечена системой качества, которая также гарантирует качество деятельности структур, реализующих программы обучения, завершающиеся присуждением квалификаций.

Система квалификаций в Ирландии основана на понятиях «перехода» и «продвижения». В рамках НСК разрабатываются процедуры признания неформального обучения и система переноса зачетных единиц.

Италия

Работа по формированию НРК началась в 2006 г., когда Министерство труда представило так называемую «Национальную таблицу», направленную на разработку и внедрение НРК.

Кроме Минтруда в разработке рамки участвуют такие заинтересованные стороны, как министерство образования, университеты, регионы и социальные партнеры. Задачей этой деятельности является интеграция всех степеней, квалификаций и дипломов, присуждаемых этими заинтересованными сторонами (и службами занятости), в единую рамку.

В результате будут сформированы определения национальных критериев и методики, способствующие повышению и визуализации знаний, умений и

компетенций, независимо от контекста, в котором они были освоены. При этом центральную роль играют результаты обучения.

Латвия

В Латвии активно формируется НРК, объединяющая существующую 5-уровневую структуру ПОО и 3 уровня высшего образования. Наблюдается повышение интереса к результатам обучения, что отражается в подготовке профессиональных стандартов в рамках реализации соответствующего постановления, принятого в феврале 2007 г. Трехсторонней комиссией разрабатывается новый закон о ПОО, в котором будут содержаться сопоставление уровней НРК с ЕРК.

Литва

В Литве завершается работа над 8-уровневой НРК, основанной на компетенциях/результатах обучения. Дескрипторы уровней составлены по аналогии с ЕРК.

НРК станет ядром разрабатываемой НСК, которая включает в себя процессы проектирования, возможности освоения, оценки и признания квалификаций. Работа началась в 2006 г. и закончится, ориентировочно, в 2009 г., когда будет принят национальный закон о квалификациях. НРК будет также отражена в Законе о профессиональном образовании и обучении.

В экспертную группу по разработке НРК входят представители всех заинтересованных сторон, социальные партнеры и исследователи. Все наработки подлежат общественному обсуждению с участием вузов, торгово-промышленных палат, профессиональных ассоциаций, неправительственных организаций. НРК будет сопоставима с ЕРК.

Предусматривается также создание национального реестра квалификаций и соответствующего национального института квалификаций.

Мальта

В октябре 2005 г. официально учрежден Совет по национальным квалификациям, разработавший основу НРК и предложения по 8-уровневой рамке, которые были одобрены основными заинтересованными сторонами (работниками, профсоюзами, учебными заведениями).

Консультации по НРК продолжались до середины 2007 г. В основе НРК – результаты обучения. Многие из существующих курсов ПОО уже сформированы на основе результатов обучения.

Составлены 4 рабочих документа о концептуальных основах НРК, стратегии реформирования ПОО в рамках НРК, политики в области обеспечения качества в ПОО и дескрипторы уровней для ключевых компетенций уровней 1, 2 и 3 НРК.

НРК включает в себя все уровни формального, неформального и спонтанного образования и обучения.

Нидерланды

Организован комитет по рассмотрению вопроса о формировании НРК. В целом, Нидерланды стремятся к усилению координации между различными подсистемами образования и обучения и к расширению использования результатов обучения.

Комитет по образованию, в котором представлены все заинтересованные стороны, подготовил доклад о влиянии ЕРК на голландскую систему квалификаций и о задачах разработки НРК.

В стране высок интерес к валидации неформального и спонтанного обучения, особенно в ПОО и обучении взрослых.

Норвегия

Изначально Норвегия проявляла интерес к разработке НРК только для высшего образования.

Однако затем было признано, что рамка для высшего образования должна быть совместима с интегрированной НРК.

Была создана рабочая группа с участием представителей всех секторов системы образования (ПОО, высшего образования и обучения взрослых), которая подготовила доклад по вопросу разработки НРК и выдвинула предложение о начале формирования НРК, основанной на результатах обучения, для системы обучения в течение всей жизни, с системы ПОО.

Польша

Польша разрабатывает НРК, основанную на результатах, в рамках программы «Человеческий капитал» на период 2007-2013 гг. Работа проводится в ходе выполнения пилотных проектов по всем секторам (образование и обучение, обучение для рынка труда и др.). Результаты проектов будут сведены в единую НРК.

Ожидается, что новая рамка сделает возможным формирование механизмов валидации неформального и спонтанного обучения.

Португалия

Решение о формировании НРК было принято в 2006 г. Основные задачи НРК включают в себя координацию национальных подсистем квалификаций, продвижения и качества квалификаций в интересах рынка труда и общества в целом.

В марте 2007 г. подписано соглашение между правительством и социальными партнерами об основных элементах НРК; об учреждении агентства по квалификациям, подведомственного Министерству образования и занятости; о разработке национального каталога квалификаций, основанных на результатах обучения, и формировании системы признания неформального и спонтанного обучения.

Система валидации будет основана на квалификационных стандартах, помещенных в национальный каталог. Особо подчеркивается важность связи НРК с ЕРК.

Ожидается, что разработка НРК займет не менее 5 лет.

Румыния

Сформирована национальная рамка квалификаций для ПОО, охватывающая 5 уровней и основанная на результатах обучения, разработка которых началась еще в 1995 г. Приняты политические документы по вопросам профессиональных и образовательных стандартов.

В рамках созданной НРК сформирована система валидации неформального обучения.

Республика Словакия

Планируется создание 8-уровневой рамки, основанной на результатах. Разработка займет не менее 4 лет. Руководство этой деятельностью осуществляется Министерством образования, при этом в процессе участвуют все заинтересованные стороны.

Словения

В стране с 2003 г. образовательные программы обновляются на основе результатов обучения. Первым конкретным практическим шагом по разработке 8-уровневой НРК было принятие/утверждение в 2006 г. национальной классификации квалификаций. Эта классификация является также первым шагом на пути к созданию системы признания неформального и спонтанного обучения.

Испания

Учрежден Национальный институт квалификаций, составлен Каталог профессиональных квалификаций. Для разработки системы и рамки квалификаций приняты политические и законодательные решения, важнейшие из которых Закон «О квалификациях и профессиональном образовании» и Королевский декрет 375/999 от 5 января 1999 г., учредивший Национальный Институт Квалификаций.

Важно подчеркнуть, что в законе содержится положение о взаимодействии в решении поставленных задач между правительством и социальными партнерами. Так, в статье 2.1.h Закона указывается, что Институт взаимодействует с Генеральным Советом по Профессиональному обучению⁶ и опирается на ряд структур, занятых отслеживанием изменений на рынке труда и в отраслях.

⁶ Для координации деятельности в области профессионального обучения в 1986 г. сформирован Генеральный совет по профессиональному обучению, который является консультативным органом при правительстве по вопросам профессионального обучения.

Закон «О квалификациях и профессиональном обучении» содержит основные принципы и процедуры, регулирующие разработку национальной системы квалификаций, а также механизмы управления подсистемами профессионального обучения. Согласно этому закону, профессиональное обучение охватывает все мероприятия в области обучения, открывающие доступ к трудоустройству и активному участию в социальной, культурной и экономической жизни и позволяющие работникам выполнять трудовые функции, используя необходимые умения.

В Законе «Об образовании» 2006 г. подчеркивается необходимость признания результатов обучения независимо от контекста и способа их освоения.

Турция

В Турции сформированы основные элементы 8–уровневой НРК, которые далее будут интегрированы в единую рамку, основанную на компетенциях/результатов обучения и охватывающую общее, профессиональное и высшее образование. Разработка НРК потребует от 3 до 5 лет.

Реализован национальный проект, поддерживающий разработку НРК, в процессе выполнения которого апробируются механизмы оценки и сертификации, основанные на национальных стандартах, для всех уровней. В 2006 г. принят новый закон о профессиональных стандартах, призванный способствовать созданию НРК.

Великобритания

В Великобритании существуют 4 НРК:

- НРК для Англии, Уэльса и Северной Ирландии;
- шотландская рамка зачетных единиц и квалификаций;
- рамка зачетных единиц и квалификаций Уэльса;
- рамка квалификаций высшего образования Англии, Уэльса и Северной Ирландии.

В 2008 г. принята новая НРК для Англии, Уэльса и Северной Ирландии, заменившая НРК, принятую в 2000 г., которая включает в себя 8 основных уровней и входные уровни, имеющие целью облегчить гражданам доступ к получению основных квалификаций. НРК основана на результатах обучения.

Раздел 5. Общие выводы

Все современные процессы в области образования и обучения обусловлены целым рядом факторов, связанных с переходом к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу. Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

Для этого необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить сравнимость квалификаций, получаемых гражданами разных стран;
- расширить возможности освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «зачетных единиц»);
- сформировать механизмы признания квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате как формального, так и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда и реализации стратегии обучения в течение всей жизни.

Для обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций созданы механизмы на транснациональном уровне, на уровне национальных государств и на отраслевом уровне. Примеры разработки отраслевых квалификаций и компетенций можно найти в таких отраслях, как транспорт, текстильная промышленность, ИКТ, где 11 международных компаний подготовили общие профессиональные профили и рекомендации по составлению образовательных программ (однако большая часть из них касается высшего образования).

Механизмом обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций являются компетенции или результаты обучения, которые служат основой для национальной рамки квалификаций.

В настоящее время во многих странах на государственном уровне наблюдается растущий интерес к разработке комплексной рамочной структуры, интегрирующей квалификации, представляющие результаты обучения в учебном заведении, на рабочем месте и в сфере высшего образования.

Такие комплексные рамочные структуры, или национальные рамки квалификаций (НРК), в определенном смысле демонстрируют национальный подход к квалификациям и их уровням, принятый в конкретной стране. НРК⁷ может либо не включать в себя квалификации, существующие в различных отраслях и сферах профессиональной деятельности или образования, или, напротив, может содержать все квалификации, присуждаемые в стране.

Наличие определенной рамочной структуры, основанной на общем понимании и традициях, возможно даже при отсутствии утвержденной схемы квалификаций

⁷ Таким образом, национальную рамку квалификаций можно рассматривать как систему классификации, регулируемую на национальном уровне, и по этой причине она, прямо или косвенно, разрабатывается, финансируется, контролируется и управляется правительством. Отрасли занятости могут выступать в качестве главных участников процесса, непосредственно вовлеченных в НРК, или играть более независимую либо второстепенную роль.

или очевидных, определенных на государственном уровне, связей между квалификациями, подтверждающими различный уровень образования, или между квалификациями, присуждаемыми разными секторами сферы образования и обучения.

НРК основаны на уровнях и их описании (дескрипторах). Дескрипторы уровней представляют типичные результаты обучения на данном уровне, а сами квалификации состоят из единиц (элементов квалификации, соотносимых с одной трудовой функцией, отраженной в профессиональном стандарте, которая может быть официально сертифицирована), соотносимых с модулями обучения, которые, в свою очередь, отвечают требованиям стандартов, основанных на результатах обучения. Благодаря этому НРК делают измеримыми объем обучения, необходимый для достижения установленных результатов.

Количество уровней зависит от конкретного контекста. Как показывает международный опыт, максимальное количество уровней – 10-12.

Начальные уровни предполагают понимание базовых инструкций и базовых умений, а верхние уровни – наличие сложных умений и знаний и деятельность на высшем управленческом уровне с высокой степенью самостоятельности и соблюдения высоких этических принципов.

Крайне важно, чтобы «язык квалификаций» был понятен всем заинтересованным сторонам, а не только разработчикам рамки, поэтому в разработке рамки должен участвовать широкий круг национальных заинтересованных сторон: государство, учебные заведения, работодатели, работники, профессиональные ассоциации, неправительственные организации и т.д.

Несмотря на существующее разнообразие типов НРК, можно выделить задачи, общие для всех национальных рамок квалификаций, как механизма регулирования квалификаций и обеспечения международного признания и сопоставимости квалификаций, а также катализатора совершенствования систем обеспечения качества.

Данные задачи могут включать в себя:

- процессы определения и классификации потребностей отраслей и национальной экономики в компетенциях;
- создание отраслевых профессиональных стандартов;
- формирование требований к уровням квалификации на основе согласованной системе показателей;
- описание уровней образования и обучения в национальном масштабе через результаты обучения/компетенции;
- разработку программ обучения и квалификаций, в основу которых положены компетенции.

Решение этих задач позволит:

- помочь гражданам всех возрастных групп и уровня образования получить доступ к образованию и обучению в течение всей жизни для реализации своего профессионального, экономического и личностного потенциала;
- всем субъектам понять содержание и взаимосвязь квалификаций.

Чем прозрачнее квалификации, тем гражданам понятнее, как можно «продвигаться» от одной квалификации к другой и планировать собственное

обучение. Кроме того, учебные заведения могут использовать рамку для планирования своей деятельности, набора обучающихся на программы различных уровней. Рамка необходима также для профориентационной деятельности.

В этой связи НРК будут способствовать уменьшению безработицы и улучшению качества труда, повышению прозрачности деятельности учебных заведений и других структур, реализующих программы обучения.

Регулирование процесса присуждения квалификаций в соответствии с рамкой позволяет определить приемлемые национальные стандарты. Эти стандарты качества могут служить основанием:

- для принятия решений учреждением, присуждающим квалификации;
- при реализации обучения;
- при оценке результатов обучения и выдаче соответствующих сертификатов (свидетельств).

Создание механизма, позволяющего соотносить квалификации с принятым общегосударственным (национальным) уровнем квалификаций, способствует повышению доверия потребителей (граждан, образовательных учреждений, работодателей и других организаций, предлагающих образовательные услуги) к системе квалификаций, действующей в стране.

Во многих странах национальная рамка квалификаций используется для приведения в соответствие других систем квалификаций, которые иногда дублируют друг друга и конкурируют за учащихся и образовательные организации. В этом случае необходимость разработки НРК диктуется требованием упорядочить систему присуждения существующих квалификаций, как правило потому, что она стала чрезмерно сложной для потребителей. Такая функция НРК обеспечивается ее способностью устанавливать связь между результатами образования или обучения и деятельностью, востребованной на рынке труда, с одной стороны, и квалификациями профессионального образования (или общего образования) и дипломами, выдаваемыми в системе образования или обучения, с другой. Благодаря рамке эти связи становятся более прозрачными.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрение НРК ведет к принципиально новому, инновационному развитию существующей системы квалификаций.

Следует, однако, подчеркнуть, что задачи рамки квалификаций шире, чем простая классификация, поскольку необходимость ориентации квалификаций на удовлетворение потребностей потребителей означает необходимость коренной перестройки, или модернизации системы профессионального образования и обучения, включая системы обеспечения качества.

Итак, при разработке и реализации НРК приоритетными являются интересы предприятий и работников, а не образовательных учреждений.

Для создания НРК от образовательных учреждений может потребоваться четкое определение уровней обучения, спецификаций типов квалификаций, а от структур, уполномоченных определять, реализовывать и присуждать квалификации – решение ряда других вопросов.

В этой связи НРК должна быть подкреплена различными институциональными и правовыми механизмами, совокупность которых составляет национальную

систему квалификаций. Другими словами, для внедрения рамки квалификаций необходимо организовать специальные структуры и органы, которые должны отвечать за управление, контроль и оценку НРК и обеспечивать развитие процесса реформирования.

В результате этого становится возможным проведение реформ, преследующих широкомасштабные цели, например: совершенствование механизма выявления потребностей в умениях/квалификациях, изменение роли заинтересованных сторон, повышение стандартов, качества и уровня участия граждан в обучении, рост эффективности и изменение порядка и способов реализации программ образования и обучения.

Эффект внедрения НРК может оказаться настолько мощным, что первостепенное значение для достижения желаемых результатов приобретает процесс организации и управления процессом реформирования.

В ЕС принята Европейская рамка квалификаций, представляющая собой мета-конструкт, обеспечивающий сопоставление и сравнение различных национальных квалификаций. Европейская рамка квалификаций позволяет соотнести национальные рынки труда с единой системой квалификаций и вносит вклад в развитие инноваций в национальных системах образования и обучения, ориентированных на европейское образовательное пространство.

Открытая и гибкая европейская система квалификаций, основанная на прозрачности и взаимном доверии, является общей референциальной рамкой, цель которой – развитие процессов признания и переноса квалификаций. Она охватывает как ПОО, так и общее образование (среднее и высшее), основанное на компетенциях и результатах обучения. Это позволит повысить внутреннюю взаимосвязь в системах образования и обучения, предоставит критериальную рамку для официального признания компетенций, освоенных вне системы формального образования, и эффективное функционирование европейских, национальных и отраслевых рынков труда. Критериальная рамка в настоящее время дополняется другими механизмами, в том числе, системами обеспечения качества.

В ЕРК интегрировано ПОО и высшее образование.

Практически все европейские страны пересматривают имеющиеся структуры квалификаций и обновляют их в направлении обеспечения их соответствия с Европейской рамкой квалификаций.

В международном контексте рамки квалификаций рассматриваются в качестве одного из ключевых механизмов обучения в течение всей жизни.

Использование рамок квалификаций в целях совершенствования процесса обучения в течение всей жизни стало объектом особого внимания со стороны ряда стран, которые создали специальную тематическую группу в рамках ОЭСР для более углубленного исследования данной проблематики. В докладе этой группы⁸ указано, что внедрение рамок квалификаций реализуется в целях:

- наиболее полного соответствия квалификаций знаниям, умениям и компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности (и рынка труда в целом);

⁸ http://www.oecd.org/document/16/0,2340,en_33873108_33873838_32165840_1_1_1_1,00.html

- большей согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например, квалификациями в рамках системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, путем создания общей рамки;
- содействия развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения); а также
- привлечения политических структур и заинтересованных сторон, особенно в сфере профессионального образования и обучения.

Обоснованно ожидается, что прозрачные и значимые отношения между квалификациями, установленные внутри рамки будут постоянно усложняться. Таким образом, рамки не являются статичными, поскольку определяют связи между меняющимися объектами, такими как:

- результаты обучения;
- деятельность, требуемая предприятиями;
- профессиональные квалификации и дипломы;
- общее и профессиональное образование.

В общем виде можно заключить, что НРК:

- помогает сравнивать квалификации и устанавливать надежные стандарты;
- позволяет поддерживать мобильность (возможность переноса) квалификаций;
- содействует развитию сотрудничества и понимания, а также международной мобильности рабочей силы и обучающихся;
- обеспечивает ясность в отношении компетенций, умений и квалификаций, востребованных сферой труда;
- дает возможность решать проблемы предложения умений на рынке труда, связанные с демографической ситуацией, благодаря созданию и расширению доступа к квалификациям путем информирования граждан об имеющихся квалификациях и траекториях обучения для получения квалификации;
- позволяет сократить время повторного прохождения учебного материала для достижения результатов, которые были достигнуты в иных контекстах введением системы зачетных единиц;
- способствует развитию механизмов поддержания качества;
- содействуют улучшению качества профессиональной ориентации;
- является универсальной системой «координат» для определения местоположения профессиональных стандартов или компетенций, а также инструментом разработки международных стандартов квалификаций и обучения;
- поддерживает эффективную работу обучающих структур за счет предоставления единых, понятных всем критериев описания квалификаций и механизмов обеспечения качества;
- предоставления работодателям единые, понятные всем критерии описания квалификаций и механизмов обеспечения качества и способа определения

отличия национальных квалификаций от квалификаций, не имеющих этого статуса;

- помогает гражданам при найме на работу.

В настоящее время в Российской Федерации отсутствует современная система классификации и структурирования квалификаций, отражающая требования к компетенциям работников, которые бы были понятны работодателям, работникам и пользователям услуг системы профессионального образования.

Под квалификацией в РФ традиционно понимается степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. При этом различают квалификацию работы и квалификацию работника. Вышеуказанные определения носят неопределенный характер, поскольку не содержат уточнения понятий «профессиональная подготовленность» и «виды работы» и критериев установления этой подготовленности.

Отсутствуют и единые принципы типологизации и описания трудовой деятельности. Так, в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержится нормативное регулирование тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим, которое также применяется при составлении программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве. Таким образом, указанные в Справочнике нормы относятся только к рабочим профессиям.

Одновременно действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, представляющий собой нормативный документ, призванный регламентировать организацию труда вышеуказанных категорий работников, обеспечивать рациональный подбор, расстановку и использование кадров. Справочник служит для объединения работников в группы с равной оплатой труда, включает в себя квалификационные характеристики должностей руководителей организаций и учреждений, их структурных подразделений, а также специалистов и других служащих. Другими словами, по отношению к тем, кто не относится к категории рабочих, понятие профессия не используется, и нормативное регулирование касается только должностей.

Помимо этого, и в ЕТКС, и в Квалификационном справочнике имеется множество наименований профессий\должностей, уже не существующих на рынке труда. Перечни, представленные в обоих документах, не отражают современных реалий рынка труда и тенденций укрупнения объема содержания профессий/занятий относительно входящих в них функций, вызванных переменами в организации труда и технологическими изменениями.

Таким образом, вышеуказанные документы не могут быть использованы при разработке профессиональных стандартов, отраслевых рамок и национальной рамки квалификаций. Не может служить этим целям и Общероссийский классификатор занятий (1995 г.), который построен не по функциональному принципу, а по принципу должностной иерархии. Аналоги таких классификаторов МСКО, существующие в других странах, не применяются при формировании профессиональных стандартов и рамок квалификаций.

Более того, в трех вышеуказанных документах отсутствует единый понятийный аппарат и единые принципы описания и классификации профессиональной деятельности.

Все это дезориентирует работодателей и работников и посылает искаженные сигналы системе образования, призванной готовить кадры для рынка труда. Все три упомянутых нормативных документа не могут выполнять свое предназначение в части регулирования социально-трудовых отношений в ситуации существующей динамики изменений структуры рабочей силы.

В настоящее время российские граждане получают официальную квалификацию один раз вместе с дипломом об образовании, термин «повышение квалификации» не несет того смысла, который должен быть заложен в нем, поскольку отсутствуют сами уровни квалификации, а собственно процедура повышения квалификации в рамках системы дополнительного профессионального образования либо носит формальный характер, либо не приводит в официальном признании «приращения» компетенций (со всеми необходимыми последствиями, такими как, повышение заработной платы, продвижение по службе и т.д.).

Кроме того, отсутствие официальной национальной рамки квалификаций и системы официального признания квалификаций не позволяет работникам получать такое признание новых квалификаций и компетенций, освоенных вне рамок формального образования и обучения в процессе трудовой деятельности и самообразования, а это, в свою очередь приводит к снижению мотивации к профессиональному совершенствованию, нет системной связи между уровнем квалификации и набором квалификаций, с одной стороны, и доходами работников, с другой. В результате происходит девальвация реальной ценности квалификаций формального образования.

В большинстве экономически развитых стран в настоящее время происходит пересмотр классификаторов профессий в направлении укрупнения последних и формирования национальных систем квалификаций, охватывающих набор уровней, дифференцируемых на базе обоснованных критериев и позволяющих гражданам постоянно повышать свой профессиональный уровень и самореализовываться в интересах развития экономики и общества в целом.

Для обеспечения динамического развития российской экономики, основой которого является развитие человеческого капитала, необходимо сформировать принципиально новые механизмы, обеспечивающие:

- типологизацию квалификаций на основе требований рынка труда в функциональном разрезе и с опорой на компетенции;
- формирование образовательных программ и курсов обучения для каждой квалификации;
- создание инструментов и процедур оценки, приводящих к присвоению квалификаций;
- разработку типологии квалификационных свидетельств.

Комплекс указанных механизмов сформирует национальную систему квалификаций.

Определенные позитивные процессы в создании НСК уже начались в Российской Федерации. Новое поколение стандартов профессионального образования ориентировано на компетенции, необходимые для выполнения трудовых функций, определенных работодателями по видам трудовой деятельности в рамках областей профессиональной деятельности/видов экономической деятельности.

Российский союз промышленников и предпринимателей инициировал разработку профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, которые служат основой для образовательных стандартов, а также для определения квалификационных требований, распределенных по уровням, дифференцируемым по характеру знаний и умений и уровню ответственности, самостоятельности и нестандартности выполняемой трудовой деятельности/занятий.

Для придания имеющимся инициативам системного и устойчивого характера необходимо построить законодательную и институциональную базу для формирования национальной системы квалификаций, составить современный классификатор занятий/профессий, сгруппированных по областям профессиональной деятельности. Этот классификатор необходимо спроецировать на новую типологию образовательных программ НПО, СПО, ВО, которые следует ранжировать по уровню квалификаций, а не по типу учебных заведений, в которых они могут быть освоены.

Новая типология квалификаций должна включать в себя как основные квалификации, соотносимые с образовательными программами формального образования и структурированные по вертикали, так и дополнительные квалификации, структурированные по горизонтали и предполагающие расширение компетенций работника (увеличение объема квалификации) без повышения квалификационного уровня. Такие дополнительные квалификации смогут заменить существующие разряды для рабочих, описание которых в ЕТКС характеризуется отсутствием системных критериев, а также систематизировать процессы профессионального развития работников и скоррелировать их с системой оплаты труда.

Надо создать институциональные механизмы для официальной оценки и признания/сертификации квалификаций, включая квалификации, приобретенные вне рамок формального образования, в том числе квалификации, освоенные в процессе труда, а также для сертификации единиц квалификации. Такие механизмы позволят сформировать гибкие траектории освоения квалификаций, будут способствовать как горизонтальной, так и вертикальной мобильности работников, а также, благодаря возможностям оценки квалификаций «на входе» и по завершении обучения - оптимизации сроков и расходов на обучение. Этот факт особенно важен в условиях, когда переобучение, дообучение и приобретение дополнительных компетенций, становятся реальностью профессиональной деятельности каждого человека в связи с ускорением темпа технологических изменений, внедрением инноваций и совершенствования форм организации труда.

Таким образом, современная национальная система квалификаций, сопоставимая с аналогичными системами в зарубежных странах, обеспечит расширение возможностей освоения квалификаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, будет содействовать привлечению инвестиций в развитие человеческого капитала (приобретение квалификаций) и оптимизации расходования средств на образование и обучение.

Национальная система квалификаций будет способствовать формированию в стране «рынка квалификаций» (на котором «ценность» работника будет определяться его реальной, официально подтвержденной квалификацией) и вытеснению существующего в настоящее время «рынка дипломов» (где ценность работника подтверждается дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).

А это, в свою очередь, будет содействовать сближению требований к работникам, предъявляемым работодателями, с содержанием программ профессионального образования и обучения.

Кроме того, НСК обеспечит согласованность различных подсистем квалификаций (высшего образования, образования взрослых, среднего образования и особенно квалификаций профессионального образования).

При проектировании НСК особое внимание должно уделяться:

- обеспечению преемственности программ разных уровней для создания траекторий обучения, приводящих к получению квалификаций, востребованных на рынке труда;
- организации процесса обучения не только в учебных заведениях, но и на рабочих местах;
- созданию возможностей оказания помощи обучающимся в процессе обучения, включая проблемы доступа к обучению,
- распределению ролей и обязанностей и координации деятельности различных заинтересованных сторон в ходе разработки и реализации НСК.

Центральным аспектом функционирования НРК является оценка и сертификация квалификаций. Процесс оценки в целях получения квалификации носит многоплановый характер. Оценка проводится на основе стандартов или критериев. Результаты обучения получают официальное признание в случае, если оценка подтверждена соответствующими законодательными и профессиональными органами как отвечающая установленным критериям и проведенная согласно утвержденным процедурам оценивания.

Особое внимание при формировании НСК необходимо уделять распределению функций и ролей и координации деятельности органов государственной власти, отвечающих за развитие экономики/рынка труда и образования, и всех других заинтересованных сторон. Целесообразно создать институт, занимающийся решением технических вопросов, связанных с НРК, и консультирующий правительство по важнейшим вопросам политики в этой области.

Приложение. Европейская рамка квалификаций. Дескрипторы уровней.

Каждый из 8-ми уровней определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям на данном уровне.

Знания – в ЕРК знания определяются как теоретические и/или практические.

Умения – в ЕРК умения описываются как когнитивные (относящиеся к использованию логического, интуитивного и творческого мышления) и практические (ручной труд и применение методов, материалов и инструментов).

Компетенции – в контексте ЕРК компетенции описываются в терминах ответственности и автономии.

Уровень	Знания	Умения	Компетенции
Уровень 1	Базовые общие знания	Базовые умения, требующие выполнения простых заданий	Работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированной среде
Уровень 2	Знания базовых фактов в области трудовой деятельности или обучения	Базовые когнитивные и практические умения, требующие использования соответствующей информации, для выполнения простых заданий и решения однотипных задач с применением простых правил и инструментов	Работать или обучаться под руководством с некоторой степенью автономии
Уровень 3	Знание фактов, принципов, процессов и общих концепций в области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	Брать на себя ответственность за выполнение заданий в трудовой деятельности или при обучении. При решении задач адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам.
Уровень 4	Фактические и теоретические знания в широком контексте в	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для нахождения	Осуществлять само-менеджмент в пределах, ограниченных инструкциями,

	области трудовой деятельности или обучения	решений конкретных проблем в сфере трудовой деятельности или обучения	в условиях трудовой деятельности или обучения, которые , как правило, являются предсказуемыми, но подвержены изменениям. Руководить однотипной деятельностью других при определенной ответственности за оценку и совершенствование трудовой деятельности или обучения.
Уровень 5	Всесторонние, специализированные фактические и теоретические знания в области трудовой деятельности или обучения и понимание ограниченности этих знаний	Широкий диапазон когнитивных и практических умений, необходимых для выработки творческих решений абстрактных проблем/задач	Управлять и руководить в условиях трудовой деятельности или обучения при наличии непредсказуемых изменений. Анализировать и совершенствовать собственную деятельность и деятельность других.
Уровень 6	Передовые знания в области трудовой деятельности или обучения, включая критическое осмысление теорий и принципов	Продвинутое умение, демонстрирующее мастерство и инновации, необходимые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области трудовой деятельности или обучения	Управлять сложной или профессиональной деятельностью или проектами при ответственности за принятие решений в непредсказуемых условиях трудовой деятельности или обучения. Нести ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц и групп.
Уровень 7	Высокоспециализированные знания, часть из которых относится к последним достижениям в	Умение решать специализированные проблемы, необходимые для проведения исследований и/или внедрения инноваций с целью создания новых	Управлять и преобразовывать контексты трудовой деятельности или обучения, которые являются непредсказуемыми и требуют новых

	соответствующей области трудовой деятельности или обучения, являющаяся основой формирования оригинальных идей и/или проведения исследований; критическое осмысление вопросов в области изучения в смежных областях	знаний и процедур, а также интегрировать знания из различных областей	стратегических подходов. Нести ответственность за вклад в профессиональные знания и практическую деятельность и/или за оценку стратегической деятельности команд.
Уровень 8	Самые передовые знания в области трудовой деятельности или обучения в смежных областях	Самые передовые и специализированные умения и методы, включая синтез и оценку, необходимые для решения важнейших проблем в области исследований и/или инноваций, а также для расширения и переосмысления существующих знаний или профессиональной практики	Демонстрировать значительный авторитет, автономию, инновационность, научную и профессиональную цельность, а также устойчивую приверженность разработке новых идей или процессов в передовых областях трудовой деятельности или обучения, включая исследования

Приложение. Пример Закона о профессиях

Эстония

Издатель: Riigikogu

Вид акта или документа: закон

Вид текста: полный текст

Дата вступления редакции в силу: 01.05.2003

Срок действия редакции:

ЗАКОН О ПРОФЕССИЯХ

Принят 19 декабря 2000 (RT I , 2001, 3, 7), вступил в силу 19 января 2001 года.

Внесены изменения согласно (дата принятия, публикация в « Riigi Teataja », дата вступления в силу):

19.06.2002 ПАЭ, 2002, 17, 375, пом . 706

22.01.2003 ПАЭ, 2003, ...

В законе учтены положения директивы Совета Европейских Сообществ 89/48/ЕЭС (E Ü T L 019, 24.01.1989)

Статья 1. Сфера регулирования закона

(1) Настоящим Законом устанавливаются основы разработки требований, предъявляемых к профессиональной квалификации, а также подтверждения и присвоения профессиональной квалификации.

(2) Настоящий Закон не распространяется на сферы профессиональной деятельности, в которых основы разработки требований, предъявляемых к профессиональной квалификации, а также подтверждения и присвоения профессиональной квалификации регулируются иными законами.

(3) К административному производству, предусмотренному настоящим Законом, применяются положения Закона об административном производстве (ПАЭ, 2002, 5, 354) с учетом особенностей, установленных настоящим Законом.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 2. Сфера профессиональной деятельности и профессия

(1) Сфера профессиональной деятельности – это сфера деятельности, которая основывается на однородных трудовых заданиях и действиях.

(2) Профессия – это совокупность необходимых для выполнения трудовых заданий знаний, умений, навыков, системы ценностей и установок, которая приобретается в процессе обучения и работы в соответствующей сфере профессиональной деятельности.

Статья 3. Профессиональная квалификация

(1) Профессиональная квалификация – это уровень компетентности, необходимый в данной сфере профессиональной деятельности и признаваемый на основании урегулированных требований либо требований, сложившихся исторически или в международной практике.

(2) Наличие профессиональной квалификации создает предпосылки для работы в данной сфере профессиональной деятельности, если иное не предусмотрено правовыми актами.

(3) Профессиональная квалификация подразделяется на пять уровней, причем первый уровень – низший и пятый – высший:

1) I уровень – выполнение простых рабочих заданий в сходных ситуациях; основные профессиональные знания и умения приобретены преимущественно в ходе обучения; при необходимости получает инструктаж в процессе работы; отвечает за выполнение своих рабочих заданий;

2) II уровень – выполнение основных рабочих заданий в разных ситуациях; помимо профессиональных знаний и умений обладает опытом и навыками; работает самостоятельно; отвечает за выполнение своих рабочих заданий;

3) III уровень – выполнение сложных рабочих заданий в разных и чередующихся ситуациях; помимо профессиональных знаний и умений, опыта и навыков обладает профессиональным мастерством; готов к передаче профессиональных умений и знаний; готов организовать распределение ресурсов и работу других людей и отвечать за это;

4) IV уровень – выполнение различных, сложных, предполагающих анализ и принятие решений рабочих заданий в изменяющихся ситуациях; обширные профессиональные умения и знания, организует распределение ресурсов и работу других людей и отвечает за это;

5) V уровень – выполнение в изменяющихся ситуациях рабочих заданий, предполагающих пополнение знаний, решение проблем, применение научных теорий и понятий, систематизацию, углубление и преподавание имеющихся знаний, превосходные профессиональные и связанные со специальностью знания и умения, организует распределение ресурсов и работу других людей и отвечает за это.

(4) Не все профессии предполагают установление профессиональных квалификаций с I по V уровень. Уровни квалификации по каждой конкретной профессии, в том числе при необходимости и требования к образованию, определяются профессиональным советом.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 4. Профессиональный стандарт

(1) Профессиональный стандарт по смыслу настоящего Закона – это документ, который устанавливает определяемые профессиональной квалификацией требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту, системе ценностей и личным качествам.

(2) Порядок составления, изменения, структуризации и оформления профессиональных стандартов устанавливает министр социальных вопросов.

(3) Профессиональные стандарты утверждаются профессиональными советами.

Статья 5. Профессиональный совет

(1) Профессиональный совет – это орган, содействующий сотрудничеству между работниками и работодателями соответствующей сферы деятельности, профессиональными объединениями и объединениями по специальностям, а также представителями государства.

(2) Составы профессиональных советов представляются на утверждение Правительству Республики министром социальных вопросов. При комплектовании составов профессиональных советов министр социальных вопросов учитывает предложения работников и работодателей соответствующей сферы профессиональной деятельности, профессиональных объединений, объединений по специальностям и представителей государства.

(3) Распорядок работы профессионального совета, а также порядок введения в состав совета дополнительных членов и исключения лиц из его состава устанавливаются положением о профессиональном совете.

(4) Положения о профессиональных советах утверждаются Правительством Республики.

(5) Деятельность профессионального совета прекращается Правительством.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 6. Цели деятельности и задачи профессиональных советов

(1) Целями деятельности профессиональных советов являются разработка профессиональных стандартов, необходимых для удовлетворения потребностей рынка труда, а также разработка, внедрение и обновление системы подтверждения и присвоения профессиональной квалификации.

(2) В соответствии с целями деятельности профессиональных советов в их задачи входит:

1) утверждение профессиональных стандартов и иных требований, действующих в данной сфере профессиональной деятельности, и представление их для внесения в реестр профессий;

2) выдача разрешения на деятельность органу, присваивающему профессиональную квалификацию, и осуществление надзора за его деятельностью;

3) утверждение требований форм подтверждения профессиональной квалификации, указанных в части 2 статьи 8 настоящего Закона;

4) разрешение споров.

(3) Профессиональные советы могут с целью выполнения задач, перечисленных в части 2 настоящей статьи, создавать рабочие группы и группы экспертов.

(4) Министерство социальных вопросов обеспечивает профессиональный совет бланками разрешений на деятельность, упомянутых в пункте 2 части 2 настоящей статьи.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 7. Решения профессионального совета

(1) Профессиональный совет является правомочным, если в его заседании участвует не менее двух третей членов совета, включая председателя, а в его отсутствие - заместителя председателя профессионального совета.

(2) Решения профессионального совета принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов совета. В случае разделения голосов поровну решающим является голос председателя, а в его отсутствие - заместителя председателя профессионального совета.

(3) Решения профессионального совета могут приниматься без созыва заседания, если члены профессионального совета голосуют в письменной форме. Результаты такого голосования доводятся до сведения всех членов профессионального совета.

Статья 8. Подтверждение и присвоение профессиональной квалификации

(1) Присвоение профессиональной квалификации - это процесс, в ходе которого лицо подтверждает уровень своей профессиональной и специальной компетентности, а орган, присваивающий профессиональную квалификацию, оценивает соответствие данного уровня профессиональной квалификации, о которой ходатайствуют, и выдает квалификационное свидетельство.

(2) Формами подтверждения профессиональной квалификации являются:

- 1) письменный или устный экзамен;
- 2) квалификационная (пробная) работа;
- 3) подтверждение на основе документов;
- 4) комбинация форм, указанных в пунктах 1-3 настоящей части.

(3) Подтверждение профессиональной квалификации производится на основании письменного заявления лица и является добровольным, если иное не предусмотрено законом.

(3¹) Для подтверждения профессиональной квалификации представляются следующие документы:

- 1) заявление с указанием имени, даты рождения или личного кода лица, а также соответствующего уровня, профессиональную квалификацию по которому заявитель желает подтвердить;
- 2) копии подтверждающих образование документов, если профессиональным стандартом предусмотрено требование о наличии свидетельства об образовании;
- 3) описание трудовой деятельности (краткое жизнеописание (*curriculum vitae*) или подтверждения работодателей);
- 4) платежное поручение (или его копия) для покрытия расходов на выдачу квалификационного свидетельства.

(5) В сферах деятельности, где профессиональные советы не образованы, задачи, связанные с подтверждением и присвоением профессиональной квалификации, выполняет при необходимости назначенное Правительством Республики министерство или иной институт, предусмотренный законом.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 9. Органы, присваивающие профессиональную квалификацию

(1) Ходатайствовать о получении разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации могут частноправовые или публично-правовые юридические лица либо учреждения, в задачи которых входит развитие соответствующей профессиональной деятельности либо осуществление обучения по соответствующим профессиям, специальностям и должностям.

(1[']) Для присвоения профессиональной квалификации должны быть выполнены следующие основные условия:

1) для присвоения профессиональной квалификации орган должен иметь достаточное количество работников, имеющих соответствующие образование, подготовку и опыт;

2) орган должен иметь средства, позволяющие ему осуществлять присвоение профессиональной квалификации;

3) орган должен быть способен действовать независимо, компетентно, беспристрастно и не допускать дискриминацию;

4) орган должен соответствовать прочим требованиям, установленным правовыми актами.

(2) Ходатайства о получении разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации подаются в профессиональные советы.

(3) Органы, присваивающие профессиональную квалификацию, руководствуются при присвоении профессиональной квалификации настоящим Законом и профессиональными стандартами.

(4) С целью присвоения профессиональной квалификации при названных органах образуются соответствующие квалификационные комиссии из числа представителей работников, работодателей, профессиональных объединений и объединений по специальностям.

(5) Орган, присваивающий профессиональную квалификацию, обеспечивает для всех желающих равный доступ к информации, связанной с требованиями, предъявляемыми при присвоении профессиональной квалификации.

(6) Орган, присваивающий профессиональную квалификацию, обеспечивает защищенность не подлежащей разглашению информации, полученной в ходе присвоения профессиональной квалификации.

(7) В сферах деятельности, где профессиональные советы не образованы, задачи, связанные с присвоением профессиональной квалификации, выполняет при необходимости назначенное Правительством Республики министерство или иной институт, предусмотренный законом.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 9¹. Ходатайство о получении разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации

(1) Для получения разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации, указанного в части 1 статьи 9 настоящего Закона, соответствующему профессиональному совету подается письменное ходатайство в свободной форме и представляются следующие документы:

1) статут квалификационной комиссии, которым устанавливаются ответственность, права, состав, порядок образования, распорядок работы и полномочия комиссии;

2) порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации;

3) документы, подтверждающие соответствие требованиям, установленным частью 1¹ статьи 9 настоящего Закона.

(2) Письменное ходатайство должно содержать помимо сведений, указанных в части 3 статьи 14 Закона об административном производстве, также подтверждение представителя органа о соответствии органа условиям, установленным частью 1¹ статьи 9 настоящего Закона, заверенное его подписью.

(3) Профессиональный совет может отказать в выдаче разрешения на деятельность органу, лишенному права на присвоение профессиональной квалификации, на основании пункта 3, 4 или 5 части 1 статьи 9^к настоящего Закона.

(4) Профессиональный совет рассматривает ходатайство и документы, представленные в соответствии с установленными требованиями, и принимает решение в течение 30 дней со дня их представления.

(5) В разрешении на деятельность должны быть определены сферы профессиональной деятельности, в отношении присвоения которых органу предоставляется право.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 9^к. Признание недействительным разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации

(1) Профессиональный совет может признать разрешение на деятельность по присвоению профессиональной квалификации недействительным, если орган:

1) подал соответствующее письменное ходатайство;

2) не соответствует предъявляемым к нему основным условиям;

3) не обеспечивает осуществления надзора за его деятельностью;

4) в существенной мере или неоднократно нарушал в своей деятельности требования, предъявляемые к его деятельности;

5) при ходатайстве о получении разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации представил заведомо ложные сведения;

6) подлежит ликвидации или объявлено его банкротство.

(2) Министерство социальных вопросов может признать разрешение на деятельность по присвоению профессиональной квалификации недействительным, если в ходе осуществления государственного надзора выяснится, что профессиональный совет в ходе принятия решения о выдаче разрешения на деятельность, нарушил права других лиц или ограничил их свободы.

Статья 9^з. Регистрация органа, присваивающего профессиональную квалификацию

(1) При выдаче органу разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации он включается в реестр профессий в течение 30 дней со дня принятия решения.

(2) В случае признания разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации недействительной орган исключается из реестра.

Статья 9⁴. Порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации

(1) Порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации, установленный пунктом 2 части 1 статьи 9¹ настоящего Закона, регулирует:

1) области и уровни профессиональной деятельности, в отношении которых действует конкретный порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации;

2) подтверждение и присвоение профессиональной квалификации;

3) рассмотрение ходатайства;

4) форму подтверждения профессиональной квалификации;

5) отчеты об использовании денежных средств;

6) оплату труда членов квалификационной комиссии.

(2) Порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации разрабатывает и устанавливает орган, присваивающий профессиональную квалификацию.

(3) Порядок подтверждения и присвоения профессиональной квалификации, а также изменения в нем предварительно согласовываются с профессиональным советом.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 10. Квалификационное свидетельство

(1) Квалификационное свидетельство – это документ, подтверждающий наличие профессиональной квалификации.

(2) Статут, форму и порядок выдачи квалификационных свидетельств устанавливает Правительство Республики.

[Часть 3 недействительна 01.05.2003]

(3) Порядок покрытия расходов, связанных с выдачей квалификационных свидетельств, устанавливает Правительство Республики.

(4) Квалификационные свидетельства регистрируются выдающим их органом и вносятся в реестр профессий в порядке, предусмотренном положением о названном реестре.

(5) Владелец квалификационного свидетельства вправе использовать наименование профессии, связанное со сферой его профессиональной деятельности, или его сокращение.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 10¹. Покрытие расходов, связанных с выдачей квалификационных свидетельств

(1) Расходы, связанные с выдачей квалификационных свидетельств, покрываются:

- 1) тем, кто закончил курсы повышения квалификации, в течение года после окончания – из средств, предусмотренных для покрытия расходов на обучение;
- 2) работникам – из средств, предусмотренных работодателем на профессиональное обучение;
- 3) работникам и служащим государственных учреждений и местных самоуправлений, а также педагогам на основании Закона об обучении взрослых (RT I 1993, 74, 1054; 1998, 71, 1200; 1999, 10, 150; 60, 617; 2002, 90, 521) – из средств, предусмотренных на профессиональное обучение;
- 4) безработным и ищущим работу через местный департамент трудовой занятости, заказавший обучение, – из средств, предусмотренных на обучение на рынке труда;
- 5) лицам, ходатайствующим о подтверждении профессиональной квалификации.

(2) Расходами, связанными с выдачей квалификационных свидетельств, считаются:

- 1) расходы, связанные с работой квалификационных комиссий;
- 2) расходы, связанные с присвоением профессиональной квалификации;
- 3) расходы, связанные с подготовкой к присвоению профессиональной квалификации;
- 4) расходы, связанные с технической выдачей квалификационного свидетельства;
- 5) расходы, связанные с выдачей дубликата квалификационного свидетельства, за исключением случая, предусмотренного частью 3 настоящей статьи.

(3) Если текст квалификационного свидетельства невозможно прочитать, или в нем содержатся ошибки, или квалификационное свидетельство повреждено, потеряно, испорчено или украдено по вине органа, выдающего свидетельства, или уполномоченного обработчика государственного реестра профессий, то расходы по выдаче дубликата покрывает орган, выдающий свидетельства.

(4) Орган, присваивающий профессиональную квалификацию, утверждает калькуляцию расходов, связанных с выдачей квалификационных свидетельств, предварительно согласовав её с профессиональным советом.

(5) Касательно расходов, указанных в части 2 настоящей статьи, орган, выдающий свидетельства, один раз в квартал представляет профессиональному совету отчет об использовании денежных средств.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 11. Реестр профессий

(1) Реестр профессий – это государственный реестр, содержащий информацию о профессиональных советах и профессиональных стандартах, иных требованиях, действующих в данной сфере профессиональной деятельности, наименованиях профессий, профессиональных квалификациях и их уровнях, квалификационных

свидетельствах, условиях и порядке подтверждения и присвоения профессиональной квалификации, а также органах, присваивающих профессиональную квалификацию.

(2) Порядок ведения реестра профессий, а также обработки, использования и выдачи данных реестра предусматривается положением о ведении реестра профессий, которое утверждается Правительством Республики.

(3) Ответственным обработчиком реестра профессий является Министерство социальных вопросов. Реестр профессий ведется в соответствии с настоящим Законом, Законом о банках данных (ПАЭ, 1997, 24, 423; 1998, 22/23, 552; 1999, 22, 155; 2000, 44, 317; 48, 373; 2001, 6, 597), Законом о защите личных данных (ПАЭ, 1996, 46/47, 944; 1998, 45/46, 941; 1999, 1, 1833; 2000, 44, 317; 2001, 6, 597) и положением о ведении реестра профессий.

(4) Уполномоченным обработчиком реестра профессий является фонд, имеющий статус частноправового юридического лица, учрежденный в соответствии с эстонскими законами и с участием Эстонской Республики.

(5) Фонд, указанный в части 4 настоящей статьи, вправе организовать:

1) работу профессиональных советов;

2) разработку профессиональных стандартов и внесение в них дополнений и исправлений, а также разработку требований к формам подтверждения профессиональной квалификации, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Закона;

3) выполнение поручений профессиональных советов.

(6) С целью ведения реестра профессий и выполнения иных задач, вытекающих из настоящего Закона, министр социальных вопросов заключает с фондом, указанным в части 4 настоящей статьи, административный договор.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 11¹. Оспаривание подтверждения и присвоения профессиональной квалификации, а также выдачи разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации

(1) Лицо, которое считает, что при подтверждении профессиональной квалификации и выдаче квалификационного свидетельства были нарушены его права или ограничены его свободы, вправе подать соответствующему профессиональному совету письменное возражение.

(2) Лицо, которое считает, что в ходе процедуры выдачи разрешения на деятельность по присвоению профессиональной квалификации были нарушены его права или ограничены его свободы, вправе подать министру социальных вопросов письменное возражение.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 11^к. Надзор

(1) Надзор за деятельностью органа, присваивающего профессиональную квалификацию, осуществляет соответствующий профессиональный совет. Надзор за выполнением требований настоящего Закона и установленных на его основе правовых актов в пределах своей компетенции осуществляет профессиональный

совет; надзор осуществляется беспрепятственно и с предуведомлением, по крайней мере, за 24 часа. В ходе осуществления надзора профессиональный совет имеет право:

- 1) проводить контроль на месте;
- 2) знакомиться с документами, а также делать из них выписки и копии;
- 3) делать предписания.

(2) В случае обнаружения правонарушений профессиональный совет делает предписание, в котором:

- 1) обращает внимание на правонарушения;
- 2) предъявляет требование о прекращении правонарушений;
- 3) предписывает предпринять меры по прекращению правонарушений и избежанию возникновения правонарушений в дальнейшем;
- 4) назначает срок исполнения предписания.

(3) В случае неисполнения предписания, указанного в части 2 настоящей статьи, профессиональный совет может применить штраф в порядке, установленном Законом о субститутивном исполнении и о штрафах (ПАЭ, 2001, 44, 283 и 580), или признать разрешение на деятельность недействительным.

(4) Максимальный размер штрафа, указанного в части 3 настоящей статьи, составляет 5 000 крон.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 11³. Государственный надзор

(1) Государственный надзор за деятельностью профессионального совета по выполнению требований, установленных настоящим Законом, и установленных на его основе правовых актов, осуществляет Министерство по социальным вопросам.

(2) Для осуществления государственного надзора Министерство по социальным вопросам имеет право получать исходящую информацию, знакомиться с оригиналами документов и делать из них выписки и копии, а также, сообщив заранее за три дня, проверять:

- 1) соответствие профессиональных стандартов порядку составления, изменения, структуризации и оформления профессиональных стандартов;
- 2) правомерность выдачи разрешения на деятельность органу, присваивающему профессиональную квалификацию;
- 3) утверждение требований к формам подтверждения профессиональной квалификации, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Закона;
- 4) осуществление надзора за органом, присваивающим профессиональную квалификацию.

(3) В случае обнаружения правонарушений Министерство по социальным вопросам может сделать предписание, в котором:

- 1) обращает внимание на правонарушения;
- 2) предъявляет требование о прекращении правонарушений;

3) предписывает предпринять меры по прекращению правонарушений и избежанию возникновения правонарушений в дальнейшем;

4) назначает срок исполнения предписания.

(4) В случае неисполнения предписания, указанного в части 3 настоящей статьи, Министерство по социальным вопросам может сделать предложение Правительству Республики о прекращении деятельности профессионального совета.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Статья 12. [Изъята из настоящего текста]

Статья 13. Применение закона

(1) Административный договор, указанный в части 6 статьи 11 настоящего Закона, заключается в течение шести месяцев со дня вступления настоящего Закона в силу.

(2) Частноправовые или публично-правовые юридические лица либо учреждения, получившие право присвоения профессиональной квалификации до 1 мая 2003 года, получают разрешение на деятельность по присвоению профессиональной квалификации от профессионального совета на основании заявления лица или учреждения после уплаты государственной пошлины.

[RT I 2003, 13, 68 – вступил в силу 01.05.2003]

Приложение. Пример разработки новой квалификации в Англии

Как указывалось ранее, рамки постоянно обновляются за счет формирования новых квалификаций в случае возникновения соответствующих потребностей на рынке труда.

Ниже приведен пример разработки квалификации, которая получила название «базовая степень в области обслуживания авиационной техники (Foundation Degree in Aircraft Engineering)» в Великобритании.

Базовая степень (БС) представляет собой квалификацию практико-ориентированного бакалавра (укороченный цикл согласно Дублинским дескрипторам) и служит своеобразным «мостиком» между квалификациями профессионального и высшего образования.

Рассмотрение истории разработки этой квалификации представляет интерес в аспекте взаимодействия сферы образования со сферой труда, в результате которого, при возникновении на рынке труда соответствующей потребности происходит проектирование новых квалификаций.

Данная квалификация в области обслуживания авиационной техники (Aircraft Engineering) предусматривается для инженеров, в чьи основные обязанности входит испытание и ремонт крупных коммерческих самолетов и сопутствующего оборудования и систем.

Квалификация, возникшая в рамках партнерства университет – промышленность между Университетом Кингстона и коммерческим отделением и колледжем компании KLM UK Engineering, объединяет в себе элементы профессиональных и академических квалификаций и создает новые траектории обучения.

Данная программа содержит примеры критериев, применяемых для структурирования программ обучения, которые относятся к научным, теоретическим, техническим и операциональным знаниям. Она демонстрирует использование знаний в практических целях на основе принципов, позволяющих осуществить переход от контекста учебного заведения в контекст реального рабочего места.

Программа БС в области обслуживания авиационной техники входит в двадцатку первых прототипов программ базовой степени, разработанных в Англии в 2000-2001 гг.. Реализация программы началось в сентябре 2001 г. в рамках партнерства между Университетом Кингстона и KLM UK Engineering.

Инженерная школа Университета Кингстона получила статус факультета в 2005 г. (ранее она была частью Технологического факультета). Факультет проводит обучение с присвоением степеней и дипломов, многие из которых аккредитованы профессиональными организациями и находятся на высших позициях рейтинга HEFCE (Совета по финансированию высшего образования в Англии).

В разработке программы участвовал колледж KLM, который является одним из 147-ми уполномоченных организаций по обучению инженеров по обслуживанию. Это значит, что колледж может предоставлять обучение, проводить оценку и выдавать лицензии выпускникам, которые будут трудоустроены на KLM и других авиакомпаниях.

Согласно международным и европейским требованиям, для допуска к обслуживанию авиационной техники необходима лицензия инженеров-техников, поскольку эта область профессиональной деятельности является жестко регламентированной. Другими словами, невозможно проводить работы без наличия соответствующей лицензии, компания не может назначить инженера по обслуживанию, если он не прошел официально признанного курса обучения.

С 1998 г. подобные лицензии выдаются в соответствии с разделом 66 Регламента ЕС 1592\2002. В разделе 66 содержится стандарт сертификации инженеров по обслуживанию в странах-членах ЕС. Европейское агентство по авиационной безопасности (EASA) по закону наделено правом регулирования и защиты интересов и обеспечения безопасности коммерческой авиации по всей Европе. Требования EASA обязательны для всех стран-членов ЕС.

В Регламенте указаны три категории лицензий в рамках лицензионной системы.

Лицензия категории А на обслуживание дает право опытному механику выполнять неосновную плановую работу по обслуживанию.

Лицензия категории В присваивается по двум «областям»: В1 (механика) и В2 (авиаэлектроника). В1 дает право инженерам обслуживать конструкции летательного аппарата, силовые установки, механические и электрические системы, а также ограниченное обслуживание авиационных электронных систем. Держатели лицензии В2 могут обслуживать коммуникационные, навигационные, радарные, инструментальные и электрические системы.

Инженеры, обладающие **лицензией категории С**, имеют право обслуживать весь самолет, такая лицензия наделяет держателя правом управлять техническим обслуживанием.

Повышение категории требует успешного прохождения экзаменов EASA согласно разделу 66, и приобретения необходимого практического опыта. Стандарты экзаменов на получение лицензии указаны в соответствующей директиве Регламента ЕС.

Традиционно кадры для данной области профессиональной деятельности формировались из числа:

- служащих вооруженных сил, досрочно вышедших на пенсию, которые уже являются лицензированными инженерами. Однако в последнее время вооруженные силы сами испытывают проблемы с кадрами, поэтому приток из данного источника значительно сократился;
- лиц, завершивших программы ученичества, организуемые отраслью. Такие программы приводят к получению лицензии и включают в себя два года подготовки вне рабочего места и два года практики на рабочем месте.

При этом большое количество инженеров в авиакомпаниях оказываются «доморощенными», то есть обученными в процессе работы в компании.

Изменения в национальной системе ученичества вызвали проблемы в данной отрасли, связанные, в основном, с:

- местом «ученических» квалификаций в национальной системе квалификаций профессионального образования (НСКПО);
- тем фактом, что обучающиеся по программе ученичества – квалифицированные работники, имеющие необходимые ключевые умения достаточного высокого уровня;

- тем, что требования к проведению оценки на соответствие требованиям НСКПО на рабочем месте не подходят для коммерческой среды, где «время – деньги».

Требования к поведению обучения вне рабочего места означают необходимость направлять часть государственных средств в местные колледжи продолженного образования, что уменьшает бюджет компании.

Неэффективность традиционных видов ученичества, снижение поступления кадров из числа бывших военнослужащих и неактуальное содержание университетских программ – вот основные проблемы, с которыми столкнулась отрасль. Кроме того, выпускники школ не стремились работать в отрасли из-за недостаточного престижа квалификаций профессионального образования по сравнению с квалификациями высшего образования. Проблемы усугублялись и старением кадров. Другими словами, отрасль стала испытывать серьезную нехватку кадров. Именно по этой причине было принято решение о создании новой квалификации, получившей название «базовая степень» в области технического обслуживания авиационной техники.

Основной трудностью, с которой столкнулись в университете Кингстона после принятия решения о разработке программы, была необходимость «увязать» лицензионные требования EASA с существующими требованиями к дипломам и сертификатам высшего образования в области обслуживания авиационной техники. Как оказалось, в программы, приводящие к получению этих дипломов, включена аэронавтика, которая не входит в требования EASA. А программа базовой степени не должна содержать ничего лишнего, поскольку отрасль не будет оплачивать то, что ей не нужно. В результате был найден компромисс, и в программу вошли только основы аэронавтики.

При формировании программы в нее были интегрированы лицензионные требования EASA к квалификации B1, что позволило решить проблему разрыва между профессиональными и академическими траекториями обучения и квалификациями. До разработки БС профессиональный опыт и квалификации инженеров по обслуживанию авиационной техники, полученные в рамках системы профессионального образования, не давали права «продвижения» в сферу высшего образования, т.е. несмотря на наличие лицензированной системы квалификаций, академического признания эти квалификации не имели.

При этом традиционные 2-уровневые инженерные квалификации высшего образования не отвечали потребностям отрасли.

В итоге, программа БС начала поставлять на рынок труда работников, отвечающих лицензионным европейским требованиям, и для которых в то же время открыта дорога к дальнейшему получению академических квалификаций. Другими словами, сама квалификация БС сочетает в себе соответствие академическим и лицензионным требованиям. Такой «смешанный» характер базовой степени позволяет привлекать средства Совета по финансированию высшего образования, а студентам – получать кредиты на обучение.

Как отмечают и студенты, и выпускники, их в программе БС привлекли два фактора – статус лицензированного инженера и трудоустройство, поскольку лицензия B1 открывает дорогу в отрасль. Именно это привело в программу даже тех, кто ранее собирался поступать на традиционные программы высшего образования в университеты.

Для университета Кингстона основной вызов состоял в «примирении» требований EASA к содержанию программы и требований к структуре программы базовой

степени. В решении этой задачи важную роль сыграли консультации с представителями отрасли – «коллективный разум» помог разработать программу, которая сейчас реализуется за пределами Великобритании.

Традиционный учебный план EASA для получения категории В1 состоит из 17 модулей, которые называются «требования к знаниям». 13 из них легли в основу рассматриваемого примера БС: математика, физика, основы электротехники, основы электроники, цифровые технологии и электронные инструментальные системы, аппаратное обеспечение, практика технического обслуживания, основы аэродинамики, человеческий фактор, законодательство в области авиации, структуры и системы (воздушного судна), газотурбинный реактивный двигатель и воздушные винты.

Таким образом, программа носит междисциплинарный характер, несмотря на значительное место, отведенное в ней математике и физике. При этом знания четко связаны с требованиями трудовой деятельности по обслуживанию авиационной техники.

В разработке программы с первого дня участвовали как преподаватели университета и колледжа KLM, так и сотрудники компании. Каждая сторона привнесла в программу свои опыт и знания, что обеспечило последующую аккредитацию программы в университете.

По словам представителя университета, он «переписал» учебный план EASA на языке вузовской программы.

В соответствии с требованиями EASA, для получения квалификации В1 необходим минимум 2400 учебных часов, что превышало количество часов, которые входят в норматив БС. Для решения этой проблемы число зачетных единиц было увеличено с 260 до 300. При этом согласно EASA, 40-60% всего курса обучения должно отводиться на практические занятия, что полностью совпадало с требованиями к программам БС, которые должны включать в себя значительный компонент обучения на рабочем месте. В результате, студенты получают диплом БС после очного 2-летнего курса обучения и лицензию В1 после дополнительных двух лет практической работы в качестве инженера-механика.

Требования к базовым степеням предполагают освоение математики (дифференциального и интегрального вычисления), чего нет в требованиях EASA. Компромисс был достигнут за счет того, что в программу вошли только основы этих дисциплин, что не противоречит требованиям EASA.

Необходимо было также привести в соответствие друг с другом системы оценки. Процесс оценки EASA представляет собой выполнение тестов с возможными вариантами ответов и написание реферата. А в университете такие тесты являются неприемлемым способом оценки.

В итоге было принято решение объединить способы оценки по нормам EASA и другие виды оценки, такие как доклады и презентации. Это значит, что по завершении модуля одни и те же знания оцениваются двумя способами.

Важную роль в успехе новой программы сыграл и тот факт, что руководство и рядовые сотрудники колледжа KLM – это квалифицированные инженеры, имеющие опыт работы в отрасли.

Для обеих обучающих организаций существенное значение имела последовательность модулей в программе БС. В итоге получилась трапецевидная структура, в основе которой лежат: академические области, практические + академические элементы, элементы «системы и умения». Эта

структура отличается от пирамидальной структуры инженерных степеней, начинающейся с широкой теоретической базы (таких предметов, как математика и аэродинамика) и завершающейся в точке вершины пирамиды индивидуальным проектом, интегрирующим все ранее приобретенные знания.

Академические области (математика и естественные науки), практические и академические модули (основы электротехники, материалы и оборудование, основы электроники, цифровые технологии и аэродинамика) и модули «систем и умений» (человеческий фактор и законодательство в сфере авиации, структуры и системы, двигатели и воздушные винты) осваиваются в колледже.

Следующая группа модулей предполагает наличие практического обучения. Рассмотрим подробнее практический и академический модуль основы электротехники. Студенты изучают теорию в аудитории и затем выполняют практические задания в лаборатории, оснащенной реальным оборудованием, материалами и инструментами, которыми пользуются в трудовой деятельности. Применяются также компьютерные обучающие программы.

Модуль «материалы и оборудование» в основном прорабатывается в аудитории. Изучаются различные материалы, используемые в авиастроении, способы их крепления, нагрузки, которым они подвергаются. Практические задания касаются выявления коррозии и дефектов материалов.

На основе этого модуля строится модуль «практика техобслуживания», включающий в себя значительный компонент работы в мастерских. Основная задача модуля – сформировать ручные умения.

Модуль «цифровые технологии» основан на модулях «математика», «физика», «основы электротехники», «основы электроники» и имеет целью формирование умений в области индуктивных умозаключений относительно функций этих технологий в самолете. Студенты проводят ряд занятий в ангаре. Это первое посещение ангара за время обучения.

Занятия по модулю «аэродинамика» проходят преимущественно в аудитории. При этом предлагаются и экспериментальные задания в аэродинамической трубе.

Модули «системы + умения» помогают студентам освоить реальный контекст, в котором осуществляется техническое обслуживание.

Модуль «человеческий фактор и законодательство в авиации» изучается в основном в аудитории и имеет четкую аналитическую направленность.

В процессе проработки данной группы модулей студенты также посещают ангар для проведения оценки рисков.

Модуль «двигатели» интегрирует знания, полученные в модулях «математика», «основы электротехники» и др.

При том, что по требованиям EASA 40-60% программы должно отводиться на практическое обучение, конечное решение принимается организаторами обучения.

Кроме того, по требованиям EASA 400 часов практического обучения следует проводить в рабочей среде. Практическое обучение предполагает различные виды практической работы в рамках модулей в зависимости от их характера.

Очень большое значение при обучении уделяется кодексу поведения на рабочем месте, вопросам безопасности и дисциплины. Вся деятельность в мастерских и в ангаре проходит под постоянным наблюдением инструкторов. Все случаи нарушения техники безопасности подробно обсуждаются.

Не менее важным является и отношение к работе. При отсутствии надлежащего отношения студент не допускается в ангар.

Последние 15 недель программа осваивается в рабочей/практической среде, что помогает обучающимся интегрировать теорию с практикой.

Первый пятинедельный этап проводится в мастерской колледжа, где отрабатываются практические элементы модулей «основы электротехники» и «практика технического обслуживания». Обучающиеся работают под руководством инструкторов колледжа (один инструктор на 15 обучающихся).

Следующий пятинедельный этап проходит с использованием модели воздушного судна, здесь количество инструкторов увеличивается в пропорции один инструктор на 6-7 обучающихся. И последние 5 недель студенты проводят в реальном самолете.

На всех вышеприведенных этапах студенты имеют возможность:

- практиковаться в течение длительного времени, используя уже знакомое им оборудование и инструменты;
- совершать ошибки в условиях контроля со стороны инструктора;
- постепенно учиться работать во все менее предсказуемых условиях, сталкиваясь с проблемами, возникающими в реальной трудовой среде;
- применять полученные теоретические технические знания на практике.

Программа структурировалась (выстраивалась последовательность модулей) в соответствии с четырьмя принципами:

- постепенное увеличение объема практики (как говорят организаторы программы, «во главе программы мы видим самолет, а не дипломный проект»);
- изучение в начале программы академических дисциплин;
- междисциплинарность;
- безопасность – студенты не должны оказываться в рабочей среде до тех пор, пока они не подготовлены к ней.

Логическая последовательность модулей и ориентированность программы на практику, наличие преподавателей и инструкторов, хорошо знающих собственно область профессиональной деятельности, обеспечили понимание студентами необходимости изучения теоретических дисциплин, что способствует повышению их мотивации.

Мотивирующим фактором являются также и разнообразные возможности формировать практические умения и осваивать то, что будет нужно на рабочем месте практически каждый день, и само обучение на рабочем месте в ангаре.

Успешность программы в целом обеспечивается сочетанием академического содержания, которое соответствующим образом переосмыслено с точки зрения практики, и практики, накопленной в отрасли. Это позволяет «на выходе» получать инженеров, способных выявлять проблемы в самолете и эффективно решать их.

Приложение. Примеры отраслевых рамок квалификаций

Квалификационная рамка индустрии питания (приготовление продукции)

Квалификационный уровень по НРК	I
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	Входной
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются по четко сформулированным инструкциям. Работник несет ответственность за выполненные действия.
<i>Сложность</i>	Безопасно выполнять простые операции подготовки кухонной посуды, производственного инвентаря и производственных помещений, столовой посуды и приборов.
<i>Характер знаний</i>	Знания общего характера и понимание процессов, происходящих на производстве, и рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых, включая требования инструктивных документов в области санитарии и гигиены. Понимание возможных последствий, к которым может привести нарушение гигиены и санитарии.
Требования к образованию	Обучение на рабочем месте во время работы.
Другие характеристики уровня	Осуществлять простые действия по подготовке продуктов для последующего использования их в приготовлении блюд строго согласно инструкциям и под руководством.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Кухонный работник.

Квалификационный уровень по НРК	II
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	1
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания стандартные и четко определенные, выполняются в знакомых ситуациях под руководством. Работник несет ответственность за результаты деятельности.
<i>Сложность</i>	Применять простые практические и когнитивные умения в знакомой и типовой ситуации в контролируемой среде.
<i>Характер знаний</i>	Базовые знания в области технологии приготовления и хранения простых блюд/изделий (из овощей, круп, яиц, бобовых, макаронных изделий, муки, простых мясных и рыбных полуфабрикатов и полуфабрикатов промышленного производства высокой степени готовности); отпуска продукции с раздачи/прилавка и на вынос с принятием и оформлением платежей; вежливого и дружелюбного обслуживания потребителей с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к процедурам выполнения работ, включая требования к безопасности продуктов питания и готовой продукции питания, требования санитарии и гигиены и техники безопасности; понимание последствий нарушения этих требований.
Требования к образованию	Профессиональное обучение на рабочем месте, или в центре внутрифирменной подготовки, или в учебном центре.
Другие характеристики уровня	Понимать и выполнять требования инструктивных документов, выполнять простые стандартные задания по приготовлению простых блюд/изделий и обслуживанию потребителей в соответствии с инструкцией и технологическими требованиями к блюду/изделию и правилами гигиены и санитарии.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Помощник повара. Многоцелевой работник питания.

Квалификационный уровень по НРК	III
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	2
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях и ограниченную ответственность за работу других. Ответственность за выполнение заданий и собственное обучение. Возможна специализация.
<i>Сложность</i>	Выбирать средства труда, проверять их исправность и безопасно использовать. Применять различные простые техники подготовки продуктов. Базовые умения в области планирования собственной деятельности. Выбирать оптимальные инструменты и оборудование и безопасно работать с ним.
<i>Характер знаний</i>	Базовые знания в области технологии приготовления и хранения широкого ассортимента основных блюд/ изделий из различных видов продуктов, связанные с профессиональной трудовой деятельностью в предсказуемых ситуациях и ответственностью за результат своей деятельности, включая требования к безопасности пищевых продуктов и готовой продукции, требования санитарии и гигиены и техники безопасности, понимание последствий нарушения этих требований; базовые знания в области организации и контроля деятельности подчиненного персонала.
Требования к образованию	Начальное профессиональное образование в образовательном учреждении.
Другие характеристики уровня	Способность выполнять разнообразные трудовые задачи/ задания и применять умения в области приготовления широкого ассортимента основных блюд/изделий в соответствии с технологическими требованиями к блюду/изделию и с учетом требований безопасности продуктов и готовой продукции, а также требований ТБ, частичная

	ответственность за деятельность подчиненных.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Повар. Кондитер.

Квалификационный уровень по НРК	IV
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	3
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают одновременное выполнение нескольких задач, некоторые из которых могут быть сложными, и определенную автономность. Ответственность за инициирование и выполнение задач, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. Возможна определенная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение. Возможна специализация.
<i>Сложность</i>	Управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников производства более низкого квалификационного уровня. Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях. Планировать собственную работу и работу подчиненных. Организовывать и контролировать работу подчиненных. Мотивировать подчиненных. Контролировать соблюдение требований ТБ и санитарии. Обучать подчиненных на рабочем месте. Выбирать оптимальные методы работы и средства труда.
<i>Характер знаний</i>	Специализированные практические и теоретические знания в области приготовления блюд/изделий (большой частью сложных, из различных видов продуктов, в том числе экзотических и редких), связанные с трудовой деятельностью при разнообразии обстоятельств, а также базовые знания в области управления подчиненным персоналом, процессом приготовления продукции питания с соблюдением требований к безопасности продуктов питания и готовой продукции, требований санитарии и

	<p>гигиены и техники безопасности; понимание возможных последствий несоблюдения этих требований.</p>
Требования к образованию	<p>Среднее профессиональное образование (программа базовой подготовки).</p>
Другие характеристики уровня	<p>Способность выполнять различные специализированные профессиональные задачи в значительном диапазоне работ на основе выбора и применения методов и оборудования и источников информации в области кулинарного искусства, а также творческого подхода.</p> <p>Применять сложные профессиональные умения в области приготовления разнообразного ассортимента блюд/изделий, при разнообразии обстоятельств.</p> <p>Использовать умения для решения задач в области управления типовым процессом приготовления продукции питания и подчиненным персоналом.</p>
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	<p>Старший повар.</p> <p>Старший кондитер.</p>

Квалификационный уровень по НРК	V
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	4
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают значительную автономию и степень ответственности, организацию и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться. Руководство работой других. Принятие ответственности за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников. Ограниченное участие в распределении ресурсов.
<i>Сложность</i>	Планировать, организовывать и контролировать комплексный производственный процесс. Рационально распределять производственные задания и четко формулировать их подчиненным. Обеспечивать обратную связь с подчиненными. Оценивать компетенции работников и их потребность в обучении. Планировать деятельность и обучение (собственное и подчиненных). Мотивировать подчиненных.
<i>Характер знаний</i>	Разнообразные и специализированные теоретические и практические знания в области кулинарного искусства, а также различных видов техники обработки продуктов и методов приготовления пищи для обеспечения питанием различных категорий потребителей. Специальные знания в области управления процессом приготовления продукции питания при широком разнообразии обстоятельств (в том числе сложных и нестандартных) и при значительной ответственности за результат работы и руководство подчиненными.
Требования к образованию	Среднее профессиональное образование повышенного уровня + опыт работы, подтвержденный соответствующим сертификатом.

<p>Другие характеристики уровня</p>	<p>Способность самостоятельно выбирать и использовать необходимый набор когнитивных, коммуникативных и практических умений для принятия четко определенных решений в области организации и приготовления продукции питания, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Оценивать эффективность и успешность использованных методов, а также качество приготовления широкого ассортимента блюд/изделий, в том числе сложных.</p>
<p>Типичные виды профессиональной деятельности (должности)</p>	<p>Шеф-повар. Шеф-кондитер.</p>

Квалификационный уровень по НРК	VI
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	5
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Ответственность за планирование и организацию производственной деятельности и руководство работниками производства в любых ситуациях, в том числе в непредсказуемых. Большая степень самостоятельности. Ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников. Ответственность за распределение ресурсов.
<i>Сложность</i>	Осуществлять планирование, организацию и контроль комплексной деятельности производства. Распределять задачи работникам производства. Осуществлять обратную связь с подчиненными участками производства. Принимать сложные решения, в том числе в нестандартных ситуациях. Планировать собственное обучение и обучение подчиненных работников.
<i>Характер знаний</i>	Комплекс широких специализированных теоретических и практических знаний в области организации и совершенствования производственного процесса, внедрения производственного контроля; специальных знаний в области управления персоналом и, процессом производства продукции питания, необходимых для эффективного функционирования предприятия питания в рыночных условиях при нарастающем уровне конкуренции.
Требования к образованию	Практико-ориентированный бакалавр или СПО повышенного уровня + освоение компетенций, соответствующих единицам профессионального стандарта данного квалификационного уровня в системе дополнительного профессионального образования, или высшее профессиональное образование (бакалавр).
Другие характеристики уровня	Способность самостоятельно выбирать из большого диапазона умений и методов творческие решения для эффективного осуществления

	<p>профессиональных задач, принимать решения в области производства продукции питания, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Проводить анализ эффективности деятельности производства и оценивать эффективность и успешность использованных методов управления производством.</p>
<p>Типичные виды профессиональной деятельности (должности)</p>	<p>Управляющий производством.</p>

Отраслевая рамка индустрии питания (обслуживание различных категорий гостей на предприятиях питания)

Квалификационный уровень по НРК	I
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	входной
Показатели деятельности	
Широта полномочий и ответственность	Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются по четко сформулированным инструкциям. Работник несет ответственность за выполненные действия.
Сложность	Выполнение простых действий в знакомых обстоятельствах и под руководством.
Характер знаний	Общие знания и понимание процессов, происходящих при обслуживании гостей на различных предприятиях питания, и рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых.
Требования к образованию	Обучение на рабочем месте во время работы.
Другие характеристики уровня	Осуществлять простые действия по уборке гостевых помещений и санузлов, подготовке столовой посуды и приборов, подготовке и хранении столового белья, хранении вещей гостей в гардеробе ресторана и встрече гостей при входе в ресторан.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Швейцар. Гардеробщик. Работник по стирке и глажке столового белья. Мойщик посуды. Уборщик.

Квалификационный уровень по НРК	II
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	1
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания стандартные и четко определенные, выполняются в знакомых ситуациях под руководством. Работник несет ответственность за результаты деятельности.
<i>Сложность</i>	Выполнение однотипных действий в знакомой и типовой ситуации в контролируемой среде.
<i>Характер знаний</i>	Базовые знания в области подготовки предприятий питания к обслуживанию гостей, вежливого и дружелюбного обслуживания гостей с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к процедурам выполнения работ.
Требования к образованию	Профессиональное обучение на рабочем месте или в центре внутрифирменной подготовки, или в учебном центре.
Другие характеристики уровня	Понимать и выполнять требования инструктивных документов, выполнять простые стандартные задания по подготовке зала ресторана/бара к обслуживанию, приготовлению узкого ассортимента простых напитков и заготовок к ним и обслуживанию гостей в соответствии с инструкциями, правилами и требованиями к выполнению заданий.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Администратор холла. Кассир. Помощник официанта. Помощник бармена.

Квалификационный уровень по НРК	III
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	2
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях, и ограниченную ответственность за работу других. Ответственность за качество выполнения заданий и собственное обучение. Возможна специализация.
<i>Сложность</i>	Выбирать средства труда и пользоваться ими. Визуально определять типы гостей и прогнозировать их возможное поведение. Базовые умения в области планирования собственной деятельности.
<i>Характер знаний</i>	Базовые знания в области обслуживания гостей, связанные с профессиональной трудовой деятельностью в предсказуемых ситуациях и ответственностью за результат своей деятельности.
Требования к образованию	Начальное профессиональное образование в образовательном учреждении
Другие характеристики уровня	Способность выполнять различные трудовые задачи/задания и применять умения в области обслуживания гостей в соответствии с требованиями к качеству обслуживания и безопасности готовой продукции.
Типичные виды профессиональной деятельности (должности)	Официант. Бармен.

Квалификационный уровень по НРК	IV
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	3
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают одновременное выполнение нескольких заданий и некоторую автономность, ответственность за инициирование и выполнение заданий, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. Возможна определенная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение. Возможна специализация.
<i>Сложность</i>	Управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников зала ресторана/бара более низкого квалификационного уровня. Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях. Планировать собственную работу и работу подчиненных. Организовывать и контролировать работу подчиненных. Мотивировать подчиненных. Контролировать качество обслуживания гостей. Осуществлять обучение на рабочем месте и оценивать результаты обучения. Выбирать оптимальные методы работы и средства труда.
<i>Характер знаний</i>	Специализированные практические и теоретические знания в области обслуживания гостей, связанные с трудовой деятельностью при разнообразии обстоятельств, а также базовые знания в области управления процессом обслуживания гостей.
Требования к образованию	Среднее профессиональное образование (программа базовой подготовки).
Другие характеристики уровня	Способность выполнять различные профессиональные задания в значительном

	<p>диапазоне работ на основе выбора и применения методов и оборудования, источников информации в области обслуживания гостей и творческого подхода. Применять профессиональные умения в области обслуживания гостей различными стилями, большая часть которых являются сложными. Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах. Использовать умения для решения задач в области управления предсказуемым (типовым) процессом обслуживания гостей.</p>
<p>Типичные виды профессиональной деятельности (должности)</p>	<p>Старший официант. Старший бармен. Сомелье.</p>

Квалификационный уровень по НРК	V
Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификаций	4
Показатели деятельности	
<i>Широта полномочий и ответственность</i>	Рабочие задания предполагают значительную автономию и степень ответственности, организацию собственной деятельности и управление ею в установленных рамках и стандартных условиях, которые могут изменяться. Руководство работой других. Принятие ответственности за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других работников. Ограниченное участие в распределении ресурсов.
<i>Сложность</i>	Планировать, организовывать и контролировать комплексный процесс обслуживания гостей. Рационально распределять задания и четко формулировать их подчиненным. Обеспечивать обратную связь с работниками. Оценивать компетенции работников и их потребность в обучении. Планировать деятельность и обучение (собственное и подчиненных). Мотивировать подчиненных.
<i>Характер знаний</i>	Разнообразные специализированные теоретические и практические знания в области организации обслуживания гостей, а также различных видов и стилей обслуживания. Специальные знания в области управления процессом обслуживания гостей при широком разнообразии обстоятельств, в том числе сложных и нестандартных, и при значительной ответственности за результат работы; руководство подчиненными.
Требования к образованию	Среднее профессиональное образование повышенного уровня + опыт работы, подтвержденный соответствующим сертификатом.
Другие характеристики уровня	Способность самостоятельно выбирать и использовать необходимый набор когнитивных, коммуникативных и практических умений для

	<p>принятия четко определенных решений в области обслуживания гостей, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Оценивать эффективность и успешность организации обслуживания гостей в зале ресторана/баре, а также качество обслуживания различных категорий гостей в обычном режиме и на массовых мероприятиях.</p>
<p>Типичные виды профессиональной деятельности (должности)</p>	<p>Метрдотель.</p>

Список использованной литературы

1. Bjornavold, J., Coles, M. Governing education and training; the case of qualifications frameworks. *European Journal*, 2006, # 5
2. Evans K., Guile D., Harris J. Putting Knowledge to Work: a new approach' Working Paper:
3. Aircraft Engineering Exemplar, Centre for Excellence in Work-Based Learning for Education Professionals, Institute of Education, University of London, 2008.
4. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006
5. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
6. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
7. Key Competences for Lifelong Learning. The Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning of 18 December. 2006
8. Competence-based Qualifications. National Board of Education, Finland, 2003.
9. Framework for Actions for Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation Report. European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – UNICE/UEAPME, European Centre of Enterprises , January 2006
10. ETF Comments on the European Qualifications Consultation Documents. ETF, Turin, .2005:
11. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
12. The Development of a National System of Vocational Qualifications. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, Bonn, Germany
13. The dynamics of qualifications – the definition and renewal of occupational and educational standards“, Interim report, interim report, Politik- und Organisationsberatung GmbH
14. The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. OECD, 2004.
15. Consultation on the European Commission Proposal for a European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Response from Ireland. National Qualifications Authority of Ireland, 2005.
16. Le Systeme Francaise de Qualification. Son Impact sur la Formations Tout au Long de la Vie. OECD, 2003.
17. Implementing the Community Lisbon Programme. Proposal for a RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Commission of the European Communities, Brussels, 2006
18. An Interdependent National Qualifications Framework, Department of Education, Department of Labour, Pretorium 2003

19. Development of a Foundation Degree programme in Aircraft Engineering. Kingston University, 2001.
20. UK Qualifications and Credit Framework, OCA, 2008.
21. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning. European Communities, 2008
22. QUALIFICATIONS (EDUCATION AND TRAINING) ACT, Ireland, National Qualifications Authority of Ireland, 1999
23. Coles M., Werquin P. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. B: CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
24. Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.