

О.Н. Олейникова

А.А. Муравьева

М. Коулз

**ПРИНЦИПЫ И ПРОЦЕДУРЫ
РАЗРАБОТКИ
НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ
КВАЛИФИКАЦИЙ**

Москва, 2006

БК 202

053

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

Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. - М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. - 160 с.

ISBN 5-91026-003-0

Настоящая брошюра посвящена проблемам разработки Единой национальной системы квалификаций образования, совместимой с Европейской рамкой квалификаций. Эта работа направлена на оптимизацию имеющейся системы квалификаций и других механизмов, связывающих образование и обучение, рынок труда и гражданское общество. Брошюра предназначена для руководителей и практических работников сферы образования, работодателей и широкого круга читателей.

ISBN 5-91026-003-0

© Центр изучения проблем профессионального образования, 2006

© А.А. Муравьева, О.Н. Олейникова, М. Коулз, 2006

Содержание

Предисловие	5
Глоссарий	15
Раздел 1. Состояние и динамика разработки рамок квалификаций на международном и национальном уровнях	21
Рамки квалификаций как инструмент процесса реформирования	22
Определения	26
Обзор деятельности на международном уровне	28
Различные подходы к разработке НРК	32
Технические аспекты разработки НРК	36
Уровни	37
Дескрипторы	39
Контекст	44
Компетенции	45
Влияние НРК.....	47
Институциональные изменения	48
Процедуры обеспечения качества	49
Зачетные единицы	50
Управление рамкой квалификаций	52
Заинтересованные стороны	53
Финансирование	54
НРК как механизм осуществления широкомасштабных изменений.....	55
Взаимное обучение в области образовательной политики и рамки квалификаций	60
Преимущества рамочных структур квалификаций	62
Заключение	65
Приложение 1	67

Национальные рамки квалификаций в различных странах мира (по состоянию на декабрь 2005 г.)	67
Раздел 2. Опыт разработки национальных систем квалификаций в Испании и Ирландии	71
Опыт разработки НРК в Испании	71
Разработка Национальной системы квалификаций в Ирландии	97
Приложение 2	114
Дескрипторы дипломов (свидетельств).....	114
Приложение 3	129
Национальная рамка квалификаций Ирландии.....	129
Раздел 3. Некоторые соображения к разработке Национальной рамки квалификаций в России	135
Заключение	146
Приложение 4	152
Европейская рамка квалификаций.....	152
Индикативная таблица уровней	157
Сравнительная таблица квалификаций высшего образования	158

Предисловие

Настоящая публикация посвящена вопросам разработки и внедрения национальных рамок и систем квалификаций и является результатом международного проекта, реализуемого в России Европейским фондом образования с 2004 года, а также того интереса к этой проблеме, который проявляет Центр изучения проблем профессионального образования уже в течение последних пяти лет.

Системы квалификаций содержат все аспекты деятельности на национальном уровне, приводящие к признанию обучения. Эти системы включают в себя средства разработки и операционализации национальной и региональной политики в области квалификаций, институциональных механизмов, процессов обеспечения качества, оценки и присуждения дипломов/сертификатов, признания умения и других механизмов, связывающих образование и обучение, рынок труда и гражданское общество.

Национальная рамка квалификаций (НРК) является основой системы квалификаций и инструментом для классификации квалификаций на базе набора критериев уровня освоенного обучения. Этот набор критериев может быть заложен в дескрипторы (описания) уровней, или сформулирован отдельно в виде четкого перечня дескрипторов уровней.

Таким образом, НРК – это признанная на национальном и международном уровнях целостная система, позволяющая непротиворечиво измерять, сопоставлять и соотносить друг с другом все достижения в области обучения и устанавливающая отношения между всеми дипломами/сертификатами образования и обучения.

Основные функции НРК состоят в том, что она:

- задает четкие стандарты качества для всех типов свидетельств и дипломов, понятные как работодателям, так и гражданам;
- предполагает новый подход к свидетельствам и дипломам об образовании, который обеспечивает признание результатов обучения, а не пройденного курса обучения.

Рамка может охватывать все достижения в ходе обучения (объединять квалификации из всех секторов и сегментов образования и обучения, включая начальное и среднее образование, ПОО, обучение взрослых и высшее образование) или же замыкаться на конкретном секторе (например, начальном образовании, образовании взрослых или обучении в какой-либо профессиональной области).

Важно отметить, что рамка не только объединяет и систематизирует существующие дипломы/сертификаты, но и стимулирует разработку новых дипломов/свидетельств.

Рамки различаются структурой и степенью детализации, наличием законодательной основы или же добровольным характером, основанном на договоренности среди социальных партнеров.

При всем отличии НРК друг от друга, каждая из них создает основу для повышения качества, доступа, взаимодействия и признания квалификаций государством или рынком труда на национальном и международном уровнях.

НРК могут решать разные задачи. В ряде стран рамки направлены на обеспечение преемственности и простоты, в других – на расширение доступа к обучению различных групп работников и обучающихся, в третьих – на упорядочение количества квалификаций или на достижение комбинации различных задач.

Как показывают исследования, рамки квалификаций ассоциируются прежде всего с профессиональным образованием и обучением (Испания, Греция, Чешская республика и Япония). Однако уже есть примеры стран, где рамка включает в себя все квалификации (Ирландия, Испания). В Великобритании НРК охватывает все квалификации, кроме квалификаций высшего образования.

Достоинства НРК состоят в том, что они позволяют:

- 1) улучшить связь квалификаций с умениями, знаниями и компетенциями и, следовательно, с потребностями рынка труда – как текущими, так и будущими.
- 2) построить единую непротиворечивую структуру, содержащую различные подсистемы (высшее

образование, обучение взрослых, школьное образование, квалификации профессионального образования и обучения);

- 3) реально содействовать развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций и признания неформального и спонтанного обучения);
- 4) задействовать все заинтересованные стороны.

Основными субъектами проводимых изменений, связанных с разработкой НРК, являются, как правило, Министерства образования и труда. Как показывает международная практика, разработка НРК осуществляется в связи с общей реформой системы профессионального образования и обучения. В разных странах особую активность проявляют различные группы: в Испании это автономные области и социальные партнеры, в Греции и Чешской Республике – социальные партнеры, в Ирландии – государственные структуры и Советы по присвоению квалификаций и образованию.

В самом общем виде Национальная рамка квалификаций может быть определена как единый свод квалификаций образования, в соответствии с которым все достижения обучающихся являются измеряемыми и взаимосвязанными посредством системы свидетельств и дипломов. Национальные системы квалификаций (НСК) предназначены для обеспечения признания, оценки и аккредитации профессиональных квалификаций.

В итоговом документе конференции Международной организации труда (2002 г.) указывается, что «разработка НРК служит как интересам предприятий, так и работников, поскольку содействует развитию обучения в течение всей жизни и позволяет органам по труду и занятости устанавливать соответствие между потребностями в умениях и их предложением, а также помогает людям в выборе работы или рода занятий» (Параграф 17).

Основная особенность такой рамки состоит в ее ориентированности на обучающегося.

Как указывалось выше, рамка квалификаций основывается на уровнях, что позволяет обеспечить преемственность не только между различными уровнями квалификаций, но и

между формальным (общим и профессиональным) и неформальным образованием и обучением, начальным и непрерывным профессиональным образованием, а также между различными профессиональными областями.

Каждый уровень основан на конкретных стандартах знаний, умений и компетенций. Стандарты определяют результаты, которые должны быть достигнуты для получения соответствующих дипломов и свидетельств на каждом уровне, в том числе, включающих в себя свидетельства и дипломы общего, профессионального, высшего и дополнительного образования, обучения на рабочем месте, а также неформального образования.

Одновременно наличие единой национальной рамки квалификаций позволяет соотносить компетенции работников, приобретенные в процессе труда (на рабочем месте), с конкретным уровнем квалификации и в случае необходимости определять объем требуемого дальнейшего обучения для получения либо квалификации следующего уровня, либо новой квалификации. Это, в свою очередь, способствует, с одной стороны повышению мотивации работников обучаться на рабочем месте, а с другой – позволяет оптимизировать расходы на непрерывное профессиональное обучение и привести квалификации работников в соответствие с их реальными умениями и знаниями (в интересах упорядочения системы оплаты труда и стимулирования карьерного роста).

Рамка квалификаций является составной частью национальной системы квалификаций. Наличие системы квалификаций способствует развитию как вертикальной мобильности граждан в пространстве профессионального образования, так и горизонтальной мобильности с одной профессиональной траектории на другую за счет встроенного в систему механизма официального признания частичных квалификаций. Этот механизм позволяет гражданам обучаться в соответствии с собственными потребностями и способностями в удобное для них время в течение всей жизни.

Необходимость создания в России единой системы квалификаций профессионального образования и встроенной в нее НРК вызвана:

- общеизвестным несовершенством действующих классификаторов профессий и квалификаций и их фрагментарным характером;
- несоответствием имеющихся квалификаций изменяющейся ситуации на рынке труда;
- требованиями стратегии обучения в течение всей жизни.

Основными составляющими системы квалификаций являются:

- построение модели профессии на базе стандартов компетенций, основанных на потребностях сферы труда и устанавливаемых социальными партнерами, мобильных и соотносящихся с квалификациями образования;
- возможность достоверно и обоснованно осуществлять оценку компетенций и квалификаций граждан независимо от места и способа их освоения;
- система сертификации умений, которые являются общими для различных секторов (мобильных компетенций/умений).

Таким образом, НСК включают в себя:

- национальные рамки квалификаций (НРК), обеспечивающие основание для взаимного сопоставления квалификаций путем отнесения их к установленным уровням;
- оценки и аккредитации компетенций, полученных как в системе формального образования, так и в трудовом опыте.

Вопросами разработки рамок и систем квалификаций в последние годы активно занимаются и отдельные государства, и международные организации, такие как ОЭСР, Международная организация труда. Активизация интереса к данному вопросу обусловлена принятием международным сообществом стратегии обучения в течение всей жизни, в рамках которой гражданам должны быть предоставлены условия для такого обучения, в целях их личностного и профессионального роста.

Формирование рамок и систем квалификаций осуществляется, прежде всего, для реформирования систем профессионального образования с тем, чтобы оптимизировать имеющиеся квалификации с целью устранить несоответствия и дублирование, создать возможности построения оптимальных траекторий обучения, приводящих к получению официальной квалификации. В настоящее время, когда особое значение приобретает постоянное обучение, повышение квалификации и переобучение, необходимое в связи с быстрым развитием технологий и рынков труда, важно, чтобы все граждане имели возможность выбрать наиболее подходящий способ оценки имеющихся у них компетенций и их последующего приращения и развития. Помимо этого надо обеспечить оптимизацию ресурсов, потребность в которых постоянно возрастает.

Для выбора необходимой траектории обучения следует предоставить гражданам информацию об имеющихся возможностях обучения и квалификациях на рынке труда, что становится возможным при наличии национальной рамки квалификаций.

И, естественно, НРК позволяет сравнивать и сопоставлять квалификации, существующие в разных странах, что способствует сравнимости программ обучения и содействует повышению академической и трудовой мобильности. Для достижения задач сопоставимости программ обучения вводятся так называемые зачетные единицы, которые оценивают реализуемые программы одного уровня, что также содействует созданию объективной основы для их сопоставления.

Следует подчеркнуть, что создание рамки квалификаций возможно только в том случае, если система профессионального образования ориентирована на компетенции, т.е. на результаты обучения, поскольку при определении уровней рамки квалификаций и их описания учитываются требования сферы труда к результатам обучения или деятельности осуществляемой работниками на рабочем месте. Другими словами, формирование рамки квалификаций начинается в сфере труда, которая формулирует собственные требования к деятельности работников по целому ряду параметров, включающих в себя знания, умения и сквозные или мобильные компетенции, иногда называемые также широкими компетенциями. Далее необходимо отслеживать качественные изменения в каждом

их этих параметров и в их совокупности для определения границ между уровнями.

После этого определяется квалификация каждого уровня и соответствующие ей типы дипломов/свидетельств. Более того, как показывает практика, в рамках дипломов одного уровня существует несколько типов и категорий дипломов, позволяющих отражать приращения компетенций по горизонтали. Таким образом выстраивается четкая иерархия дипломов и квалификаций.

Как уже указывалось, для обеспечения «работы» рамки квалификаций требуются механизмы обеспечения качества, а именно, инструменты для оценки компетенций, позволяющие сделать обоснованный вывод об освоении компетенций, нужных как для получения данной квалификации, так и для определения того исходного уровня, с которого должно начаться или продолжиться обучение.

Поскольку подход, основанный на компетенциях, по своей структуре является модульным, т.е. состоит из «блоков» или «кирпичиков», которые могут быть использованы для структурирования программ в зависимости от задач обучения, оценка «входных» компетенций дает возможность оптимально (по времени и ресурсам) выстроить программу обучения в любой точке траектории обучения.

В соответствии с вышесказанным НРК должна включать в себя:

- перечень профессий (по группам профессий) на рынке труда;
- перечень/каталог квалификаций;
- перечень/каталог модулей обучения.

НРК помещается в более широкий контекст НСК, куда входит:

- процедура утверждения стандартов (механизмы и правила);
- система оценки, сертификации и аккредитации компетенций и квалификаций.

Таковы общие основания и принципы построения национальных систем и рамок квалификаций, которые в каждой

отдельной стране получают собственное воплощение в зависимости от экономического и социального контекста, поскольку именно он обуславливает характер и особенности реформ в сфере профессионального образования. Следует подчеркнуть, что важным фактором, влияющим на спрос на квалификации, является тенденции поведения рынка труда, а именно соотношение предложения и спроса на компетенции.

Надо иметь в виду, что разработка НРК и НСК началась сравнительно недавно, однако ряд стран уже имеет определенный положительный опыт не только в их разработке, но и внедрении. Одновременно в рамках Копенгагенского процесса разработана так называемая мета-рамка, позволяющая сравнивать НРК различных стран, т.е. квалификации и программы обучения, в различных странах в интересах повышения мобильности на Европейском континенте.

Необходимо отметить, что разработка НРК проходит легче в тех странах, где уже осуществлен переход на модульное обучение, основанное на компетенции, поскольку, как указывалось выше, квалификации должны быть описаны в терминах результатов, значимых для сферы труда.

Безусловно, проблема разработки НРК – очень сложная и требующая коллективных и системных усилий, однако без этого модернизация системы образования не может быть эффективной.

Важно особо подчеркнуть, что для разработки НРК и НСК нужны нормативно-правовые, организационные и институциональные решения и изменения, и только в их совокупности можно достигнуть успеха. Разработка должна носить поэтапный, или линейный характер и осуществляться в тесном взаимодействии сферы образования и сферы труда.

Авторы предлагаемого пособия постарались осветить опираясь на международный опыт все важнейшие аспекты разработки НРК и НСК с целью создания основы для начала серьезного обсуждения данного вопроса в России. Понимая, что многое может быть воспринято с определенной долей скептицизма или даже вызвать неприятие, как это всегда бывает при появлении инноваций, авторы, тем не менее убеждены, что внимательное изучение представленных материалов приведет к формированию основы для продолжения дискуссии и выработки российской позиции относительно НРК.

Поскольку даже само понятийное поле является достаточно непривычным и новым, авторы сочли необходимым предложить глоссарий основных понятий, сформированный по результатам анализа многочисленных международных источников. Следует подчеркнуть, что в различных источниках содержатся собственные определения, которые могут по форме отличаться от тех, которые приведены в глоссарии, однако по сути различий между ними нет. Читатель сможет убедиться в этом при ознакомлении с Разделом 1, подготовленным европейским экспертом М. Коулзом, одним из разработчиков Европейской рамки квалификаций и крупнейшим исследователем в области национальных систем квалификаций. Не исключена возможность, что в последствие может быть выработано собственное российское определение НРК и НСК.

После первого раздела, в котором М. Коулзом представлен анализ и типология НРК в различных странах, а также соображения относительно общих принципов и процедур разработки НРК, представлен аналитический обзор разработки НРК и НСК в двух странах (Испании и Ирландии), где эта работа, осуществленная в рекордно короткий срок, вобрала в себя все достижения других стран.

После этого авторы предлагают некоторые соображения относительно разработки НРК в России. Следует особо подчеркнуть, что это только первые соображения рабочей группы по разработке предложений к формированию НРК в РФ, в которую входят и авторы данного материала.

По мнению авторов, существует ряд объективных причин, обуславливающих необходимость разработки НРК в России. Во-первых, этого требует модернизация системы образования и, конкретно, задачи повышения ее эффективности и связи с требованиями сферы труда. Во-вторых, необходимость единой Национальной рамки квалификаций вызвана общеизвестным несовершенством действующих классификаторов, их фрагментарным характером, несоответствием изменяющейся ситуации на рынке труда и требованиями стратегии обучения в течение всей жизни. В-третьих, это нужно в связи с интеграционными процессами на европейском уровне (Болонский и Копенгагенский процессы), направленные на создание эффективных и сопоставимых систем образования в Европе. И, в четвертых, этого требует общество и граждане, заинтересованные в развитии обучения в течение всей жизни, ко-

торое является основным механизмом становления постиндустриального общества, основанного на знаниях и предполагает предоставление всем гражданам реальной возможности получить образование или проходить обучение в течение всей жизни в рамках как формального, так и неформального обучения.

Ключевые задачи национальной рамки квалификаций заключаются в обеспечении доступа к получению образования и обучения всем гражданам независимо от возраста и образовательных квалификаций, а также возможности продолжать образование или обучение и переходить с одной образовательной траектории на другую. Национальная рамка квалификаций облегчает гражданам реализацию своего потенциала благодаря расширению возможностей поступления на обучение, продвижения по образовательной траектории и ее смены.

Целостная национальная система квалификаций обеспечивает качество, сравнимость и прозрачность квалификаций и будет выступать средством модернизации системы профессионального образования за счет перехода с предметно-дисциплинарного подхода на подход, основанный на компетенциях.

ГЛОССАРИЙ

Обучение в течение всей жизни

Любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций, необходимых для личностного и социального развития и/или трудоустройства.

Основные направления развития обучения в течение всей жизни:

- освоение всеми гражданами новых базовых/ключевых умений;
- возрастание инвестиций в развитие человеческих ресурсов;
- развитие инноваций в преподавании и обучении (новая роль преподавателя);
- совершенствование механизмов оценки результатов обучения,
- повышение эффективности и охвата профориентационных услуг;
- приближение обучения к различным категориям потребителей.

МСКО

Международная стандартная классификация образования. Принятая ЮНЕСКО рамочная классификация для унификации описания, представления и сравнения систем образования в терминах статистических показателей/индикаторов, основанных на системе определений и критериев. МСКО выделяет 6 уровней образования:

0 – доначальное образование;

1 – начальное образование, или первая ступень основного образования;

2 – неполное среднее образование, или вторая ступень основного образования;

3 – полное среднее образование;

- 4 – послесреднее нетретичное образование;
- 5 – первая ступень третичного образования;
- 6 – вторая ступень третичного образования.

Базовой единицей классификации, охватывающей все уровни образования, является образовательная программа. Типы образовательных программ определяются на основе содержания и представляют собой «набор или последовательность организованных видов образовательной деятельности, направленных на достижение заранее определенной задачи и конкретной группы образовательных задач».

Квалификация

В Российской Федерации:

Сфера труда – соответственно подтвержденная совокупность индивидуальных способностей, профессиональных умений и знаний, необходимых для выполнения задач на конкретном рабочем месте

Образование – уровень обученности, подготовленности к компетентному выполнению определенного вида деятельности по полученной специальности. Ключевая составляющая стандарта профессионального образования.

В Европейском Союзе:

Формальное признание стандарта или набора стандартов в виде сертификата или диплома.

Понятие квалификации может также означать способность выполнять конкретную работу или удовлетворять определенным требованиям, предъявляемым на конкретном рабочем месте; кроме того этот термин может обозначать уровень образования/обучения или способность человека справляться с профессиональными задачами, что также описывается термином «компетенция».

Компетенция

В Российской Федерации:

Сфера труда – способность субъекта, проявляющаяся в знаниях и умениях и возможности их применения в конкретной профессиональной деятельности.

В Европейском Союзе:

Мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем. Другими словами, это демонстрируемая человеком способность применять знания, умения и отношения в повседневных и изменяющихся рабочих ситуациях. Различаются технические компетенции, относящиеся к сфере профессиональной деятельности, и сквозные или «мобильные» компетенции, относящиеся к социальным, коммуникативным, методическим и иным К., требуемым в рамках различных профессий и сфер деятельности.

Национальная рамка квалификаций

ЕС: Единая многоуровневая система квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которой осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов и свидетельств об образовании.

Описание систем квалификации основывается на следующих базовых терминах:

Стандарт – определяет результат процесса обучения. Стандарт 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 квалификации – один из элементов (модулей) в рамках курса или программы обучения, освоение которого приводит к получению сертификата утвержденного образца. Единицы являются официально признаваемыми элементами, сертифицируемыми соответствующими документами.

Создание НРК опирается на три ключевых понятия: *доступ, переход и продвижение*.

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

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

умений и опыта.

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

Объем квалификаций

Отражает объем требований, соответствие которым приводит к получению квалификации. Существуют два основных подхода к объему квалификаций. Согласно первому, квалификации должны отражать существующую профессиональную практику. Согласно второму, квалификации являются инструментом развития инновационной профессиональной практики.

Уровни квалификаций

РФ: Определяют требования к компетенции работника при выполнении должностных обязанностей с учетом их сложности, нестандартности и степени ответственности.

ЕС: В странах ЕС используются различные критерии определения уровней:

1. входные критерии (или требования к поступлению) для программ обучения, приводящих к присвоению квалификаций или для оценки квалификаций;
2. характеристики программ, приводящих к получению квалификации;
3. критерии результата обучения (достижение целей обучения);
4. критерии с точки зрения характеристик труда;
5. положение квалификации в иерархии профессий;
6. формальные критерии установления равенства уровня квалификаций.

Профессия

Род трудовой деятельности, требующий наличия определенных знаний и умений.

Профессиональные стандарты

Задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям, и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, соответствующих тому, что человек должен уметь делать, как это нужно делать и что для этого нужно знать, описанный конкретным набором типовых профессиональных характеристик, свойственных той деятельности, которую человек осуществляет в рамках конкретной профессии. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Профессиональный стандарт и компетенция определяются сферой труда. Сущность профессионального стандарта в том, что его содержание не привносится извне и не возникает в результате обсуждения. Оно заложено в самой профессиональной деятельности. Национальные ПС устанавливаются для всех работающих в данной конкретной области в рамках профессионального сектора.

Стандарты профессионального образования

Определяют, чему человек должен научиться для соответствия требованиям профессионального стандарта. Разрабатываются и описываются системой образования. Стандарт профессионального образования состоит из федерального компонента и национального регионального компонента. Федеральный компонент устанавливает общие требования к специалисту, а учебное заведение само разрабатывает учебные программы и имеет право добавлять к федеральному стандарту дополнительные предметы в зависимости от конкретной местной ситуации на рынке труда, традиций учебного заведения, связей последнего с внешней средой/социальными партнерами.

В стандарте также содержатся названия профессий и специальностей в принятых формулировках. Дополнительные конкретные квалификации или умения приобретаются в учебном заведении за счет регионального компонента (компонента образовательного учреждения). Каждый уровень профессионального образования имеет свой ГОС.

В международном образовании стандарты профессионального образования могут устанавливаться государством или социальными партнерами, а также профессиональными организациями, образовательными учреждениями или организа-

циями работодателей. Основываются на профессиональных стандартах и выражаются в согласованной модели компетенций, образовательных программах или наборе требований к выпускнику или обучаемому. Определяют степень готовности личности начать работу в профессиональной области или продвигаться на более высокий уровень в рамках этой профессиональной области. Лежат в основе разработки образовательных программ и программ обучения. В настоящее время различие между профессиональными и образовательными стандартами нивелируется, поскольку разрабатываемые стандарты все в большей степени интегрируют результаты образования и обучения с требованиями мира труда. В этой связи оба стандарта могут считаться квалификационными стандартами.

РАЗДЕЛ 1

Состояние и динамика разработки рамок квалификаций на международном и национальном уровнях

Государственные деятели, отвечающие за политические решения, и их советники рассматривают рамки квалификаций в качестве средства упрочения политических, социальных и экономических достижений. В данном материале приведен обзор отличительных характеристик, лежащих в основе различных типов рамок квалификаций, а также предложены рекомендации по разработке такой рамочной структуры, функционирование которой привело бы к достижению желаемых результатов.

Важно отметить, что в настоящее время существует заслуживающей доверия литературы по данному вопросу недостаточно, что заметно затрудняет проведение сравнительной оценки функционирования рамок квалификаций в различных странах¹. Поэтому приходится использовать материалы, описывающие принципы построения, функционирования и задачи рамок квалификаций. Это, в свою очередь, также усложняет работу, поскольку такие материалы обычно предоставляются государственными органами, в большей степени ориентированы на описание идей и намерений, а не конкретных результатов; более того, часто предоставляемые данные в значительной мере обусловлены конкретным контекстом.

Настоящий материал начинается с обзора использования рамок квалификаций и механизмов, на которых они основываются. В связи со сложностью проблематики даются некоторые разъяснения понятий, относящихся к рамке квалификаций. Далее в обзоре рассматриваются международные рамки квалификаций и анализируются наиболее общие подходы к их разработке на уровне отдельных стран с соответствующими примерами. Затем достаточно подробно описываются технические аспекты процесса разработки национальной рамки квалификаций (НРК). Поскольку рамки квалификаций как инструмент политики не существуют изолированно, представляется полезным обсудить некоторые другие аспекты, которые

могут оказывать влияние на рамку квалификаций. Помимо технических соображений необходимо обратить внимание на требования, связанные с управлением и финансированием внедрения и функционирования НРК. Рамки квалификаций часто рассматриваются как катализатор более масштабных системных преобразований, в связи с чем в настоящей работе приводятся соответствующие примеры, иллюстрирующие эти положения. Далее приведены некоторые соображения относительно того, как разработка рамки квалификаций в отдельной стране или отрасли может повлиять на развитие сходных процессов в других странах или отраслях или, наоборот, попасть под их воздействие. В заключительном разделе работы делается попытка сопоставить цели создания рамок квалификаций с имеющимися, пока еще немногочисленными, свидетельствами их реального влияния. В приложении дается краткая характеристика состояния развития рамок квалификаций в разных странах на момент написания данной работы (декабрь, 2005 г.).

Рамки квалификаций как инструмент процесса реформирования

Само понятие рамки квалификаций, позволяющей установить связь квалификаций друг с другом, нельзя назвать новым. На протяжении столетий во многих странах отраслевые организации осуществляли контроль за правом заниматься той или иной профессиональной деятельностью, а также за тем, как определять повышение уровня профессионального мастерства и управлять им. Университеты тоже устанавливали единые способы признания продвижения на более высокие уровни высшего академического образования, что, в свою очередь, также можно рассматривать в качестве примера рамки квалификаций. На данный момент принципиально новым является интерес государства к разработке комплексной рамочной структуры, интегрирующей квалификации, представляющие результаты обучения в школе, 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 стране². НРК может либо не включать в себя квалификации, присуждаемые в раз-

личных отраслях и сферах профессиональной деятельности или образования, либо, напротив, включать в себя все квалификации, присуждаемые в стране. Иногда не совсем ясно, существует в стране рамка квалификаций или нет. Наличие определенной рамочной структуры, основанной на общем понимании и традициях, возможно даже при отсутствии утвержденной схемы квалификаций или очевидных, определенных на государственном уровне, связей между квалификациями, подтверждающими различный уровень образования, или между квалификациями, присуждаемыми разными секторами сферы образования и обучения. Несмотря на существующее разнообразие 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 определения и классификации потребностей отраслей и национальной экономики в умениях; описание уровней образования и обучения на национальном уровне. Они также могут содержать (как побочный элемент НРК) внедрение профессиональных стандартов, базирующихся 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. Эти стандарты качества 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 установле-**

ния связей между различными квалификациями. Создание механизма, позволяющего соотносить квалификации с принятым общегосударственным (национальным) уровнем квалификации, будет способствовать повышению доверия потребителей (граждан, образовательных учреждений, работодателей и других организаций, предлагающих образовательные услуги) к системе квалификаций, действующей в стране. С этой целью национальная рамка квалификаций используется для приведения в соответствие других систем квалификаций, которые иногда дублируют друг друга и конкурируют за учащихся и образовательные организации.

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, в результате которого приобретается квалификация, а также траектории перехода на более высокий уровень образования или другие программы обучения одного уровня. Также предусмотрена возможность смены программы обучения, приводящей к получению одной квалификации, на программу, обеспечивающую получение другой квалификации, 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.

Исходя из этих четырех целей, можно сделать вывод о том, что внедрение НРК ведет к принципиально новому, инновационному развитию существующей системы квалификаций. Однако, как показывает опыт стран, где уже действуют НРК, причиной их разработки явилась, скорее, необходимость упорядочить систему присуждения существующих квалификаций потому, что она, как правило стала чрезмерно сложной для потребителей. Постепенно системы квалификаций естествен-

ным образом превращаются в усложняющиеся конфигурации квалификаций и присуждающих их структур и начинают приобретать дополнительные функции. Развитие отдельных частей и элементов системы квалификаций может с течением времени вызвать появление ряда аморфных подсистем, которые перестают восприниматься как единое целое, а потому не могут быть эффективными. В ситуации, когда система квалификаций становится слишком сложной для потребителей, в НРК часто видят способ упорядочивания многообразия подсистем в более понятную структуру. И, следовательно, рассматривают разработку рамки упрощенно, представляя ее в виде классификатора, основанного на существующей инфраструктуре, что полностью исключает задачу реформирования действующей системы.

Тем не менее, в большинстве случаев задачи рамки квалификаций шире, чем простая классификация. Например, если при оценке соответствия квалификаций потребностям потребителей мы сделаем следующий шаг и попытаемся переориентировать систему квалификаций на спрос, то разработка НРК, возможно, станет средством достижения этой цели. Приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации НРК позволит усилить ориентацию на спрос. Создание НРК может потребовать от образовательных учреждений четкого определения уровня обучения, спецификаций типов квалификаций, а от структур, уполномоченных определять, реализовывать и присуждать квалификации – решения ряда других вопросов. Таким образом, с помощью этих и других способов НРК сможет естественным образом интегрироваться в механизм функционирования системы квалификаций. 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, возрастание эффективности и изменение порядка и способов реализации программ образования и обучения. Возможный эффект внедрения НРК является настолько мощным, что первостепенное значение для достижения желаемых результатов 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.

Определения

Ниже приводятся определения, сформулированные по результатам исследования ОЭСР в области систем квалификаций и обучения в течение всей жизни (OECD, 2006).

В основе рамки лежат **квалификации**, которые понимаются как собственность людей при условии, что уполномоченным органом установлено, что освоенные ими знания, умения и широкие компетенции соответствуют принятым стандартам. Этот стандарт обучения подтверждается процессом оценки или успешным завершением курса обучения. Обучение и оценка в целях получения квалификации могут проводиться в рамках учебной программы и/или трудового опыта на рабочем месте. Квалификация означает официальное признание ценности умений, знаний и широких компетенций для рынка труда и дальнейшего обучения. Квалификация также является законным подтверждением права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности.

Как правило, процесс **оценки** в целях получения квалификации также носит многоплановый характер. Оценка обучения проводится на основе стандартов или критериев экспертом или группой экспертов в соответствии с установленными процедурами. Результаты обучения получают официальное признание в случае, если оценка обучения утверждена или подтверждена надлежащими законодательными и профессиональными органами как отвечающая установленным критериям и проведенная в соответствии с утвержденными процедурами проведения оценки. Квалификация является результатом процесса официальной аккредитации или официального признания. Квалификация означает официальное признание ее ценности для рынка труда и дальнейшего образования или обучения. Сертификат – это официальный документ, в котором указаны квалификация и официальное признание обучения.

Исходя из определенного выше формата квалификации очевидно, что **система квалификаций** представляет собой сложную структуру, которая может включать в себя стандарты, критерии и порядок оценки, уполномоченные органы, институциональную инфраструктуру, разработку образовательных программ и учебных планов, схемы финансирования и еще многие другие аспекты, характерные для конкретной страны и ее культурного контекста. Столь широкий диапазон аспектов, связанных с политическими решениями, процедурами и организациями, является частью системы квалификаций. Таким образом, система квалификаций может быть определена как комплекс мероприятий, направленных на признание результатов обучения. В системы квалификаций входят средства разработки и реализации национальной или региональной политики в области квалификаций, соответствующие институциональные механизмы, процессы обеспечения качества, оценки и присуждения квалификаций, признание умений и другие механизмы, обеспечивающие связь образования и обучения с рынком труда и гражданским обществом. Системы квалификации могут различаться между собой по степени охвата и согласованности.

Рамка квалификаций представляет собой лишь одну из многих характеристик системы квалификаций, хотя зачастую именно она является той схемой, в которой ясно и наглядно отражено взаимодействие систем квалификаций с обучающимися, образовательными учреждениями и организациями, осуществляющими наем персонала. Рамка квалификаций – это 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 перечня дескрипторов уровней. В рамку могут входить все без исключения образовательные достижения и траектории, или она может быть ограничена каким-то определенным сектором, например, начальным образованием, образованием и обучением взрослого населения или определенной сферой профессиональной деятельности. Опыт показывает, что рамки квалификаций могут различаться по набору конструктивных элементов и степени их взаимодействия, быть оформлены законодательно либо функционировать на основе консенсуса, достигнутого между социальными партнерами. Тем не менее, все рамки формируют основу для повы-

шения качества, доступности, взаимосвязи, признания квалификаций в обществе или на рынке труда – как в пределах страны, так и за рубежом.

Рамка квалификаций чаще всего изображается в виде графической схемы, которую и называют рамкой. Эта схема является абстрактным построением, отображающим реально существующие механизмы и представляющим три основных способа толкования значения понятия «рамка» в зависимости от роли заинтересованных сторон, которые понимают ее либо как «схему», либо как «концепцию», либо как «процесс обеспечения качества». Так в Великобритании кандидаты на рабочие места и обучающиеся воспринимают рамку как схему; работодатели, преподаватели и консультанты по профессиональной ориентации – как концепцию, а лица и структуры, осуществляющие регулирование, и органы, присуждающие квалификации, – как процесс обеспечения качества (Coles, 2000).

Обзор деятельности на международном уровне

В последнее время наблюдается активизация деятельности международных организаций в области рамок квалификаций. Например, в настоящее время Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), Международная организация труда (МОТ), Всемирный банк и Европейский Союз (ЕС) реализуют проекты в этой области. Страны, в которых имеются рамки квалификаций (такие как, Великобритания, Ирландия, Австралия, Новая Зеландия и Южная Африка), постоянно взаимодействуют с другими странами в этой области, тем самым содействуя развитию международной тенденции, направленной на разработку рамок квалификаций. При том, что в ряде стран имелся определенный опыт установления сравнительных уровней для квалификаций (например, во Франции), первая значимая попытка создания международной рамки была предпринята лишь в 1985 году (CEDEFOP, 2001). Ввиду ожидаемого роста мобильности рабочей силы CEDEFOP разработал пятиуровневую рамку квалификаций профессионального образования и обучения для содействия сопоставимости квалификаций. Эти уровни не оказали какого-либо значимого влияния, и страны Европейского Союза не предприняли серьезных попыток привести свои системы квалификаций в соответствии с ними.

Не так давно Европейская Комиссия предложила разработать европейскую рамку квалификаций (ЕРК)¹. Данная инициатива получила значительно больший отклик по сравнению с предложением CEDEFOP (см. Приложение 1: состояние развития НРК в разных странах). Ожидается, что европейская рамка квалификаций будет действовать на международном уровне в качестве мета-рамки, при этом ее не будут автоматически копировать члены ЕС. В соответствии с данной инициативой предполагается, что наиболее действенным способом взаимодействия с ЕРК окажется использование национальной рамки квалификаций. Таким образом, ЕРК будет содействовать реорганизации рамок квалификаций во многих странах Европы. Странам, не имеющим НРК, предлагается рассмотреть возможность ее разработки. На основании уже имеющихся данных можно утверждать, что это предложение было положительно воспринято во многих странах (например, в Чешской Республике, Германии, Греции, Литве, Норвегии, Португалии и Словакии). При таком мета-подходе будет интересно выяснить, насколько конфигурация ЕРК повлияет на создающиеся уровни НРК, например, предложенный в соответствии с ЕРК подход к определению уровней квалификаций с помощью дескрипторов, в основе которых лежат результаты обучения. Если подходы, разработанные в странах и отраслях занятости, не основаны на результатах обучения, то проводить сравнение с уровнями ЕРК будет сложнее. Это в равной степени относится и к параметрам компетенции (знания, умения и широкие компетенции), поскольку дескрипторы описывают именно эти параметры по каждому уровню квалификации. Можно допустить, что классификация компетенций по этим трем параметрам серьезно повлияет на национальные рамки квалификаций. Кроме того, ЕРК предполагает восемь уровней и наличие этих восьми уровней возможно явится стимулом для гармонизации национальных рамок с предлагаемой ЕРК либо путем разработки восьмиуровневой рамки, либо за счет «растягивания» меньшего количества уровней до восьми или, напротив, путем сжатия большего числа уровней до этого количества. Многие из разрабатываемых НРК имеют восемь уровней.

Начиная с 2001 года ОЭСР проводит широкомасштабную работу (с участием 25 стран) по оптимизации обучения в течение всей жизни в соответствии с различными реформами, включающими в себя системы квалификации. В результате разработано двадцать механизмов реорганизации систем ква-

лификаций, позволяющих увеличить охват, распространение и эффективность и улучшить качество обучения в течение всей жизни. К таким механизмам относится и внедрение рамки квалификаций. При действии всех двадцати механизмов в национальной образовательной политике, направленной на совершенствование обучения в течение всей жизни, возникает мощный потенциал развития, способствующий осуществлению необходимых изменений (включая признание результатов неформального и спонтанного обучения и внедрение системы зачетных единиц). Это и побудило ОЭСР выступить с инициативой продолжить изучение функционирования этих механизмов в разных странах.

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 внутри ОЭСР для более углубленного исследования данной проблематики. В докладе этой группы 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);
- обеспечения согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например, квалификациями в системе высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, благодаря созданию общей рамки;
- содействия развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения);
- содействия привлечению политических структур и заинтересованных сторон, особенно в сфере профессионального образования и обучения.

Международная организация труда (МОТ) 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 Международной организации труда 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. Недавно были опубликованы два документа МОТ в этой области. В первой публикации (ILO, 2005) очерчена проблематика вопросов, связанных с реализацией НРК. Второй документ (ILO, 2006) представляет собой пособие по внедрению НРК и содержит краткое изложение технических аспектов этого процесса.

Наиболее распространенная на сегодняшний день международная рамка не сопоставима с подходами, основанными на результатах, которые используются при разработке рамок квалификаций. Как известно, в Международную систему классификации образования 97 (МСКО-97) включены определения входных параметров системы образования и обучения; в ней установлено приблизительное соответствие уровней образования, содержания образования и продолжительности образовательных программ, реализующихся внутри различных образовательных систем, действующих в разных странах мира. Несмотря на то, что в основу МСКО-97 заложены характеристики систем образования и обучения (а не результаты), эта классификация применяется в качестве «заменителя» уровней квалификации, и многие страны вполне удовлетворяют тот факт, что уровни квалификаций приблизительно соответствуют последовательности и продолжительности программ формального обучения.

МСКО-97 также определяет широкие группы и области в системе образования, которые являются классификацией основных областей образования и обучения, например, раздел «сельское хозяйство», включающий в себя сельское, лесное и рыбное хозяйство.

Существует еще множество подобных классификаций⁴, широко применяемых 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. В то же время некоторые из этих классификаций экономической и профессиональной деятельности соотносятся с уровнями образования и обучения и помогают понять содержание конкретной деятельности. В некоторых странах 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 могут служить системы в Великобритании и Новой Зеландии: в них по каждой профессии устанавливаются на основе функционального анализа 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 использование профессиональных стандартов для определения национальной квалификации является основным условием включения многих квалификаций профессионального образования в национальную рамку.

Различные подходы к разработке НРК

Базовая конфигурация НРК может быть описана с помощью ряда параметров, которые проиллюстрированы в таблице 1.

Таблица 1. Характеристики параметров НРК

Основные преимущества	Диапазон параметров		Основные преимущества
	от	до	
Преимущество всех квалификаций. Система носит национальный характер	Включает в себя все квалификации	Включает в себя часть квалификаций	Проще для реализации. Возможность поэтапной реализации. Возможность апробации.
Возможность системных реформ. Связь с другими сферами национальной политики.	Разрабатывается и управляется из центра	Разрабатывается заинтересованными сторонами	Способствует гармонизации. Способствует привлечению и мотивации заинтересованных сторон. Позволяет вести разработку на региональном уровне
Координация политических решений. Обеспечение качества	Регламентирующая рамка для обеспечения качества	Классификация всех квалификаций	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
Прочная основа для рамки. Санкции в случае несоблюдения	Нормативно-правовая основа	Добровольность	Обеспечение вовлеченности всех участвующих сторон. Совместная работа заинтересованных сторон.
Основывается на существующей инфраструктуре обучения	В основу описателей положены входные параметры	В основу описателей положены результаты обучения	Не зависит от институциональной структуры. Связь с внешними структурами.
Возможность установить соответствие между всеми сегментами системы образования и обучения. Связь с рамочными структурами, принятыми за рубежом	Уровень определяется дескриптором	Уровень определяется общегосударственными и референтными квалификациями	Основана на существующей инфраструктуре. Изначально доверие к новой рамочной структуре выше
Тесная связь с рынком труда. Обеспечивает лучшую связь образования и сферы труда	Квалификации на основе стандартов компетенций	Квалификации на основе единиц обучения или достижений	Продолжает традиции подхода на основе предложения умений. Основывается на существующей инфраструктуре

По каждому параметру можно поместить существующую НРК в любую точку на отрезке по направлению справа налево. Кроме того, при разработке НРК возможно сочетание различных параметров. Расположение точек по каждому параметру в идеале должно быть приведено в соответствие с заявленными страной целями создания НРК. Например, в Ирландии создание НРК было направлено 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. В Ирландии задача состояла в создании НРК в короткие сроки – в течение 2-3 лет. По каждому параметру НРК совпадает с заявленными целями. Так, НРК в Ирландии изначально должна была включать все основные типы квалификаций. 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), основанные на дескрипторах, определенных в рамке. В основе рамки лежат результаты обучения, которые представляют собой стандарты знаний, умений и широких компетенций. Не обязательно чтобы квалификации, включенные в рамку, базировались на компетенциях, но они должны соответствовать критериям, разработанным для типов квалификаций определенного уровня.

Очевидно, что выбор той или иной позиции по каждому параметру будет зависеть от национального контекста, причем какой-то выбор окажется просто невозможным, в то время как ряд позиций будет выбираться автоматически. Например, в странах с федеративным государственным устройством важно обеспечивать участие регионов, так что базовым требованием при разработке нормативно-правовой базы является переговорный процесс и консенсус. Государства, характеризующиеся сильной ролью социальных партнеров в разработке, организации и оценке квалификаций, будут в основном ориентироваться на механизмы, в основе которых лежит принцип добровольности, а не «навязывание» реформ из центра. Другие факторы, влияющие на выбор параметров построения НРК, приводятся в таблице 2.

Таблица 2. Факторы, влияющие на выбор параметров рамок

Фактор	Обоснование
Масштаб политики реформирования	Потенциальная область охвата при проведении широкомасштабных реформ позволяет встраивание «блоков» систем квалификации (таких как образовательные учреждения, процессы анализа по потребностям, практика проведения оценки и базовая структура квалификаций) в программу реформирования. Широкомасштабное реформирование не обязательно должно проводиться централизованно по принципу «сверху-вниз».
Диапазон политики реформирования	Внедрение или реформирование НРК может рассматриваться в качестве одного из элементов более широкого набора реформ. Эти реформы, как правило, тесно связаны друг с другом в отношении достижения общих целей целостного процесса реформ. Сочетание реформ будет, по крайней мере, в определенной степени, определять конфигурацию и роль НРК.
Финансирование	Объем финансирования и продолжительность гарантированного выделения средств влияет на объем конечных результатов.
Временные рамки процесса реформирования	Реформирование систем квалификаций требует значительного времени, поэтому управлять изменениями следует так, чтобы обеспечить права тех граждан, чьи компетенции находятся в процессе признания. Кроме того, изменения системы носят линейный характер, например, процесс реформирования образовательных программ - реформа квалификаций - реформа порядка признания и, наконец - использование квалификаций для продвижения на следующий уровень образования.
Статус заинтересованных сторон	В странах, где социальные партнеры несут ответственность за управление структурами, связанными с системой квалификаций, может потребоваться процесс консультаций и адаптации.
Степень разнородности существующих квалификаций, которые высоко ценятся в обществе	Процесс поиска согласия в области разработки рамки может быть затруднен наличием большого количества предлагаемых квалификаций и отсутствием согласия по критериям стандартов. Наличие квалификаций, которая высоко ценится на рынке труда и в обществе, может уменьшить масштаб процесса реформирования квалификаций (важно помнить то, что хорошо работает?).
Статус процессов обеспечения качества	В странах, где документы об образовании и обучении имеют государственный статус, а стандарты являются объектом политических решений, выбор конфигурации рамки будет в основном обуславливаться определением процесса обеспечения качества.
Необходимость соответствия процессам, происходящим в других странах	В странах, где мобильность рабочей силы внутри страны и за ее пределами является распространенной практикой, важно и использовать структуры, сопоставимые с другими рамками. Примером этому может служить использование результатов обучения при разработке конфигурации квалификаций и дескрипторов уровней.
Способность центральных органов власти управлять процессами изменения	Реформирование систем квалификаций путем внедрения НРК требует поддержки со стороны центральных органов власти. В странах, где ответственные органы учредителя законодательно, реализация процесса реформирования может замедлиться из-за необходимости нормативно-правовых процессов.
Ясность понимания рамки в обществе	Для органов, принимающих политические решения, над обязательно создать положительный образ НРК в обществе. Образ должен быть ясным, понятным и эффективным, поскольку именно это свидетельствует о хорошем управлении процессами разработки НРК.

Диапазон выбора конфигурации НРК часто ограничен факторами, перечисленными в таблице 2. Представляется целесообразным после рассмотрения принципов построения рамок квалификаций с точки зрения общего контекста остановиться на некоторых технических параметрах, являющихся частью любой общей рамки квалификаций.

Технические аспекты разработки НРК

Все НРК включают в себя уровни обучения или квалификации, и в большинстве НРК эти уровни определяются независимо от национальных квалификаций, связанных с этими уровнями. Прежде чем приступить к рассмотрению уровней и дескрипторов уровней, входящих в эти «независимые» рамки, проанализируем НРК, в которых эти особенности не представлены в явной форме и которые основаны на квалификациях. Хорошим примером может служить рамка квалификаций Австралии (РКА). РКА предназначена для установления связи между квалификациями, присуждаемыми во всех штатах страны, что достигается путем определения характеристик для общего набора квалификаций, присуждаемых в рамках школьного образования, профессионального образования и обучения и высшего образования.

Типы квалификаций, признаваемых на национальном уровне на всей территории страны, приведены в таблице 3.

Таблица 3. *Графическая схема рамки квалификаций в Австралии.*

Школьное образование	Профессиональное образование и обучение	Высшее образование
		Степень доктора
		Степень магистра
		Диплом об окончании
		Свидетельство об окончании
		Степень бакалавра
	Диплом повышенного уровня	Диплом повышенного уровня
	Диплом	Диплом
Полное среднее	Свидетельство IV	
Свидетельство об образовании	Свидетельство III	
	Свидетельство II	
	Свидетельство I	

Важная черта данной рамки – отсутствие четкого отнесения к уровням и определение «иерархии» квалификаций с помощью самих квалификаций, а не посредством независимых дескрипторов уровней. Такой тип «внутренней взаимосвязи» квалификаций обладает многочисленными преимуществами, включая возможность использования хорошо известных квалификаций для определения уровня обучения и резерв гибкости, необходимый для разработки какого-то определенного типа квалификаций независимо от других.

При таком подходе сохраняются многие характеристики квалификационных рамок, имеющих уровни и дескрипторы уровней, в том числе возможность осуществления координации (во всех штатах Австралии), обеспечения качества квалификаций, включенных в рамку, и управления процессом реформирования квалификаций и системы квалификаций.

Рамки квалификаций, не имеющие дескрипторов уровней, не ставят задачу установления связи между квалификациями различных типов, существующих в разных секторах системы образования и обучения, посредством сопоставления их с едиными критериями (дескрипторами уровней). Это означает, что образовательные траектории в каждом секторе практически не пересекаются, и сохраняются различия в типах квалификаций и обучения, объеме и спросе на обучение. Кроме того, НРК, в которых нет дескрипторов уровней, могут лишь в ограниченном объеме использоваться в качестве референтного основания для переноса зачетных единиц при оценке квалификаций различных типов.

Уровни

Существует мнение, что в рамках квалификаций, подобных австралийской, уровни все-таки имеются. Хотя они и не определены официально как уровни, но четко просматриваются при графическом представлении австралийской рамки. При этом как «невидимые», так и «явные» уровни (такие, как, например, в Шотландской рамке зачетных единиц и квалификаций) по сути являются «стержнем» всех рамок квалификаций.

РКА можно назвать «приравнивающей» рамкой, а рамки, включающие в себя дескрипторы уровней квалификаций –

основанными на дескрипторах. Оба типа базируются на не выраженных явно «теоретических» принципах, определяющих процесс: (а) отнесение квалификаций к уровням внутри «приравнивающей» рамки (например: одна квалификация по своему уровню ниже, чем другая, поскольку другая содержит больший объем управленческих умений) и (б) сопоставления квалификаций с дескрипторами (например: увеличение степени специализации технических умений характеризует переход на более высокие уровни рамки). Следует отметить, что большинство рамок, основанных на дескрипторах, неявно сигнализируют о тех теоретических принципах, которые положены в их основу. Как правило, теоретическая основа таких рамок носит неявный и эклектичный характер, не сводимый к какой-либо одной теории (такой, например, как системная классификация Блума (Bloom, 1956) или труд Жака в области иерархий профессий (Jaques, 1973), или работа Дрейфуса по вопросам становления эксперта (Dreyfus, 1992)). Разработка иерархии уровней, в которой признаются все виды обучения, направленные на получение квалификации, требует определенной теоретической или описательной основы, независимой от существующих форм квалификаций и инфраструктуры действующей системы образования и обучения. Пример установления количества уровней для такой «независимой» рамки приведен в докладе CEDEFOP об определении референтных уровней для профессионального образования и обучения (Coles & Oates, 2004).

Большинство рамок возникают на базе существующих механизмов системы квалификаций. Такой прагматический подход затрудняет теоретическое обоснование уровней. Для установления основного набора уровней обычно используются две базовые характеристики систем квалификаций. Первая – это иерархия квалификаций, вторая – инфраструктура системы образования. Рамка квалификаций Австралии может служить типичным примером первого подхода (см. выше), а использование инфраструктуры системы образования приводит к установлению уровней для:

1. начального образования;
2. первой ступени среднего или обязательного образования;
3. второй ступени среднего образования;

4. специалиста ПОО, имеющего статус квалифицированного рабочего;
5. специалиста ПОО, имеющего статус эксперта;
6. высшего образования: первая степень;
7. высшего образования: степень магистра;
8. высшего образования: степень доктора.

Некоторые аспекты системы образования непросто встроить в данную иерархию, например, краткосрочные программы ПОО и программы непрерывного профессионального обучения, которые, как правило, разрабатываются сферой труда.

В Европе любая рамка, состоящая из уровней, должна учитывать уровни или циклы, разработанные в рамках Болонского процесса по гармонизации высшего образования на территории 41 страны Европы, подписавшей Болонское соглашение. В соответствии с соглашением, выделяются три цикла, которые соответствуют: первой степени (степени бакалавра), степени магистра и степени доктора наук. Для этих трех циклов разработаны соответствующие дескрипторы (Berg, 2005), сформулированные как результаты обучения. В большинстве существующих рамок квалификаций, включая европейскую рамку квалификаций, эти уровни соответствуют трем высшим уровням образования.

Дескрипторы

В «приравнивающих» рамках квалификаций ведущим принципом является отношение между данным типом квалификации и другими типами квалификаций. При этом не предусматривается соотношение их с независимыми дескрипторами. Квалификации, не имеющие практически ничего общего друг с другом в части задач, приоритетов, масштаба и содержания, могут быть, тем не менее, отнесены к одному уровню. И, наоборот, в системе, основанной на дескрипторах, квалификации можно причислить к одному уровню, только если они соответствуют определенным критериям, содержащимся в дескрипторе.

Различают два основных вида дескрипторов – в основе

первых лежат входные параметры (продолжительность, место и формы обучения), тогда как вторые основаны на результатах обучения¹ (то, что знает и умеет обучающийся по завершении курса обучения). 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 некоторые 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 форму оценки освоения содержания программы обучения, в которую будет входить оценка всех задач или их части, в зависимости от инструмента оценивания. С другой стороны, оценка результатов обучения будет включать в себя все результаты и будет основываться на критериях оценки по каждому результату обучения.

Если в качестве дескрипторов служат входные параметры, рамка неизбежно оказывается привязанной к существующей структуре национальных квалификаций, что может быть как преимуществом (в том, что касается реализации), так и недостатком (из-за отсутствия независимых референтных точек). Многие считают результаты обучения оптимальным средством определения квалификаций и квалификационных уровней. Результаты обучения используются уже довольно давно, что, тем не менее, не привело к выработке единого понимания этого термина. Уровни в Европейской рамке квалификаций описаны в терминах результатов обучения, поскольку при всей сложности систем образования и обучения в странах Европы результаты обучения являются единственным практическим общим знаменателем для всех квалификаций и их уровней. Помимо предоставления возможности сопоставления различных и зачастую очень разных рамок квалификаций использование результатов обучения обеспечивает прозрачность за счет выхода за пределы институциональных параметров, что, в конечном итоге, содействует мобильности и переносу зачетных единиц.

Как уже отмечалось, результаты обучения позволяют определить уровни независимо от существующих характеристик квалификационных систем, а это позволяет провести рефор-

мы. Так, например, дескрипторы могут быть разработаны, чтобы продемонстрировать как одна область обучения связана с другой (или дополняет ее), тем самым содействуя повышению прозрачности системы образования и обучения и развитию взаимодействия между образовательными учреждениями. Кроме того, результаты обучения способствуют разработке и других аспектов образования и обучения, например образовательных программ, или повышению 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 как к простой и структурированной ситуации, связанной с общим образованием, так 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.

Интересный выбор определения дескрипторов уровней представлен так называемой двухуровневой системой. На верхнем уровне дескрипторы охватывают все сектора образования и занятости и носят общий характер. Под этим уровнем каждый сектор разрабатывает свои собственные дескрипторы уровней, отвечающие задачам конкретного сектора. Такие дескрипторы легко соотнести с дескрипторами, имеющими общий характер. Преимущество данного подхода состоит в том, что он обеспечивает высокую степень релевантности/значимости дескрипторов для потребителя. При этом все заинтересованные стороны видят свою роль в разработке НРК, что повышает их мотивацию. Единственный недостаток такого подхода состоит в возможности различной интерпретации дескрипторов общего характера в разных секторах, что может повлечь за собой искажение смысла дескрипторов верхнего уровня.

Разработка результатов обучения требует вдумчивого подхода. Уровень детализации результата обучения может меняться в зависимости от квалификации и ее уровня, а резуль-

таты обучения, в свою очередь, подразделяться на несколько категорий результатов. Такое разделение свойственно техническим компетенциям и результатам обучения, имеющим общий характер, которые относятся ко всем дисциплинам и включают в себя, например, решение проблем, информационные технологии и умение работать в команде. Еще одной проблемой при определении результатов обучения является их зависимость от контекста, особенно, того, в котором происходит обучение и проводится оценка, о чем мы поговорим несколько позже. Чрезмерное упрощение может стать проблемой при определении дескрипторов, основанных на результатах обучения.

Существуют некоторые общие правила разработки дескрипторов для различных уровней. Необходимо, чтобы дескрипторы:

- там, где это требуется для указания на возможность перехода на более высокий уровень, четко соотносились с уровнями, находящимися выше и ниже. Во всех остальных случаях дескриптор каждого уровня должен быть независимым от других дескрипторов;
- были сформулированы в утвердительной форме – следует избегать указаний на то, что является неприемлемым в рамках квалификации на данном уровне;
- были конкретными и ясными – рекомендуется не употреблять такие слова, как «узкий» или «хороший», а также перекрестные ссылки и сравнения, такие как, например, «более узкий», «более широкий» или «приемлемый»;
- не содержали профессиональных жаргонизмов и были понятными для непрофессионала;
- формулировались предельно коротко, чтобы обеспечить ясное понимание сути данного уровня.

Использование результатов обучения может оказать влияние и на другие аспекты системы образования и обучения. Выделяются четыре отдельных области, которые могут существенно различаться. Во-первых, совершенно ясно, что про-

граммы обучения ориентируются все в большей мере на обучающихся, а не на преподавателей. Во-вторых, поскольку результаты обучения, демонстрируемые (или нет) обучающимися, подлежат оценке, инструменты этой оценки становятся более связанными с определенными критериями по сравнению с подходами, основанными на входных параметрах. В-третьих, некоторые обучающиеся ранее уже продемонстрировали определенные результаты обучения и имеют свидетельства официального их признания. Это означает, что программа обучения будет зависеть от результатов предыдущего обучения и темпа обучения обучающегося, а не от факторов, связанных с преподаванием. И, наконец, когда обучающийся получит официальное подтверждение результатов обучения, оно будет доказанным свидетельством его компетенции относительно данного результата. В системах, основанных на входных показателях, общая положительная оценка освоения обучающимся программы обучения не означает, что обучающийся является компетентным в каждой области, входящей в программу.

Так каковы же преимущества использования результатов обучения? При описании программы обучения результаты обучения могут помочь в:

- формулировке исчерпывающего набора утверждений относительно того, что достигнет обучающийся по успешном окончании обучения;
- повышении прозрачности и сравнимости стандартов как внутри, так и между квалификациями;
- обеспечении единого формата для различных форм обучения (например, дистанционное обучение, обучение на рабочем месте, неформальное обучение и обучение на опыте) и установлении взаимосвязи между профессиональным образованием и обучением и высшим образованием;
- разработке учебных программ посредством выявления областей дублирования в различных учебных модулях, программах и квалификациях;
- точном определении ключевых задач программы обучения;
- обеспечении взаимодействия между преподаванием, обучением и оценкой;

- дальнейшей разработке вопросов, связанных с оценкой, и разработке критериев оценки, а также повышении ее эффективности и вариативности;
- обеспечении независимых референтных точек/ системы координат для разработки и оценки стандартов, что необходимо как на национальном, так и международном уровнях;
- обеспечении четких формулировок достижений и качеств, относящихся к квалификациям, что служит интересам работодателей, учебным заведениям высшего образования и гражданского общества;
- развитии процесса официального признания квалификаций граждан и в повышении прозрачности квалификаций, что будет содействовать переносу зачетных единиц и на международном уровне – развитию мобильности обучающихся..

Контекст

Различные принципы классификации результатов (т.е. знаний, автономии и ответственности) могут быть сформулированы достаточно просто, что способствует выработке общего понимания требуемых достижений обучения. Однако достижение результата обучения будет зависеть от степени сложности контекста, в котором получен результат и в котором он оценивается. Так, например, приготовить обед из 3 блюд для небольшой семьи дома – не то же самое, что приготовить обед из 3 блюд на свадьбу. Во втором случае нужно учитывать переменные факторы в рамках контекста: количество переменных, уровень их взаимосвязи и степень предсказуемости их поведения при различных условиях (KWB, 2005). Вопрос контекста нельзя игнорировать, и, по мнению ряда экспертов в области квалификаций, именно он является центральным при определении требований сферы труда/результатов обучения по мере продвижения на более высокие уровни. Другими словами, способность управлять обучением в более сложных ситуациях – ключевое различие между квалификациями разных уровней..

Компетенции

В литературе, посвященной вопросам квалификаций, как правило, все то, что подлежит изучению для получения квалификации, называют знаниями, умениями и компетенциями, подразумевая под компетенциями нечто, отличное от знаний и умений. Прделана большая работа по уточнению значения термина «компетенция», прежде всего в тех случаях, когда это слово употребляется в связи с трудовой деятельностью. В исследовании DeSeCo, подготовленном для ОЭСР (Rychen & Salganik, 2003), выполнен обзор понятия «компетенция» и разработаны категории диапазона компетенций. Приведенное ниже определение основано на результатах данного исследования, а также на ряде работ, опубликованных во Франции, Великобритании и Соединенных Штатах Америки..

Компетенция – это способность, выходящая за рамки владения знаниями и умениями. Компетенция включает в себя: 1) познавательную компетенцию, в которую входит использование теории и понятий, а также неформальных знаний, приобретенных опытным путем; 2) функциональную компетенцию (умения и ноу-хау), то есть то, что люди должны уметь выполнять в конкретной сфере деятельности; 3) личностную компетенцию, подразумевающую знание того, как вести себя в определенной ситуации; и 4) этическую компетенцию, содержащую определенные личностные и профессиональные ценности.

Если компетенция включает в себя знания, умения и конкретные широкие компетенции, и все это может быть описано как результат обучения, то в чем тогда заключается разница между результатом обучения и компетенцией? Существует мнение, что нет почти никакой разницы. Результат обучения описывает меньшую часть компетенции, а при предъявлении нескольких результатов обучения происходит демонстрация более объемной области компетенции. В соответствии с другим мнением, «атомистическая» трактовка компетенций, представляющая компетенции как сумму результатов обучения, является упрощенной, поскольку демонстрация компетенции – это нечто большее, чем просто механическая сумма «мини-компетенций». Ниже мы будем обсуждать этот вопрос подробнее.

Заключено ли в результате обучения то обучение, которое составляет минимальное требование для соответствия конкретному уровню? Такая «пороговая» интерпретация роли

результатов обучения присутствует во многих рамках, особенно в связанных со сферой труда. Другая интерпретация требований к результатам обучения характерна для НРК, которые не описаны в терминах комплексного набора результатов.

Работа по определению компетенции и использованию ее элементов для определения профессий, трудовых ролей, обучения и квалификаций приобрела особое развитие в конце восьмидесятих годов прошлого века. Системная природа процесса определения достижений в форме компетенций и сформированные на этой основе национальные стандарты смогли убедить многих экспертов в том, что в сфере профессионального образования и обучения и в области разработки квалификаций достигнут новый, более высокий уровень понимания. Выход за рамки способа получения обучения позволил обратить целенаправленное внимание на то, что имело принципиальное значение, а именно – на результаты обучения. Была создана новая платформа для анализа сферы труда и обучения, позволяющая рассматривать ПОО через призму компетенций. При этом в последние годы формируется новый консенсус относительно того, что в рамках подхода, основанного на компетенциях, следует уделять больше внимания структурированию и обеспечению обучения. Другими словами, произошло некоторое переосмысление места компетенций – они сдвинулись в сторону связи с процессом обучения (Oates, 2004). Иллюстрацией такого подхода в сфере профессионального образования и обучения являются процессы Formation во Франции и Beruf в Германии. В английском языке нет слова, которое бы передавало весь объем данного значения: обычно это формулируется как то важное, что приобретается в процессе программы обучения и явно делает обучающегося более компетентным при выполнении трудовых задач. Как правило, этот пробел в описании процесса формирования компетенции за рамками набора результатов обучения, опирается на теорию ситуативного познания, которая учитывает различные формы взаимодействия человек – трудовая деятельность/обучение.

Такое изменение понимания не могло не сказаться на НРК, поскольку описания уровней должны охватить и отразить этот более широкий элемент процесса образования и обучения, возможно путем более «чутких» определений категорий значимых компетенций, а также признать, что они являются

частью результатов программ обучения.

После краткого изложения общих и технических аспектов разработки НРК рассмотрим некоторые конструкты, не будучи составной частью НРК, часто с ней тесно связаны.

Влияние НРК

Рамки квалификаций служат для повышения прозрачности квалификаций, особенно – в целях демонстрации взаимосвязей между различными (видами) квалификациями. Вместе с тем, как уже говорилось выше, внедрение рамок квалификаций может иметь более широкие последствия, например, изменить организационную структуру и функционирование учебных заведений, кроме того, НРК могут повлиять на механизмы обеспечения качества и содействовать переносу зачетных единиц. Для понимания и эффективного применения этих факторов требуется выработка системного подхода. Необходимо понять взаимосвязь между различными частями системы квалификаций. Можно утверждать с большой долей вероятности, что линейный подход (изменить какую-нибудь характеристику для того, чтобы она изменилась) здесь не годится по причине его чрезмерной упрощенности.

Важнейшим последствием введения НРК является установление связей между различными частями системы образования и обучения: школьным образованием, профессиональным образованием (включая обучение на рабочем месте) и высшим образованием. Об этом уже упоминалось при рассмотрении последствий использования общих дескрипторов уровней, основанных на результатах обучения. Разработка для каждого уровня дескрипторов, значимых для каждой части системы образования и обучения, с последующим отнесением программ и квалификаций к соответствующему уровню рамки помогают всем заинтересованным сторонам (разработчикам, преподавателям, обучающимся, потребителям квалификаций, т.е. предприятиям) прояснить взаимоотношения между разными частями системы образования, при этом различия между этими частями становятся менее отчетливыми.

Вместе с тем следует подчеркнуть, что общие дескрипторы, основанные на результатах обучения, не столь важны для этого процесса. Хотя они и содействуют диалогу между квали-

фикациями, относящимися к различным секторам системы образования и обучения, вполне возможно определить взаимосвязь между различными типами сертификатов/дипломов и без них, как это видно из опыта Ирландии и Австралии.

Институциональные изменения

Образовательные учреждения (школы, колледжи и университеты) могут определять рамку квалификаций, и одновременно эта рамка может устанавливать место образовательного учреждения. Четкое определение задач, структуры и содержания квалификаций путем соотнесения их с результатами обучения позволяет увидеть возможности того, чтобы образовательное учреждение одного вида могло внести вклад в области, традиционно являющиеся прерогативой других учебных заведений – например, общеобразовательные школы могут играть более активную роль в начальном профессиональном образовании и обучении; программу повышения квалификации более высокого уровня (дополнительное обучение) можно реализовывать в высшем учебном заведении, а не в колледже. Все это отмечается не в качестве критики традиционных видов программ, ведущих к получению квалификаций, просто открываются новые возможности для создания более динамичных связей между различными секторами системы образования, что способно упростить процесс принятия решений обучающимися и повысить эффективность всей системы. С дальнейшим проникновением информационных и коммуникационных технологий в систему образования (дистанционное обучение, управление знаниями) такого рода меж-институциональные связи будут усиливаться.

НРК может оказать влияние и на институты, роль которых в системе квалификаций ограничивается управленческими функциями. К этим институтам относятся министерства (образования и труда), органы, присуждающие квалификации, органы по обеспечению качества и финансирующие органы. Важную роль часто играют также социальные партнеры. То, как проходят процессы согласования вопросов в области разработки и управления рамкой, может так или иначе отразиться на степени влияния различных заинтересованных сторон в системе образования и обучения. В этом контексте следует рассмотреть два наиболее очевидных примера, описывающих

ситуации, которые получают все большее распространение в странах, где в настоящий момент разрабатываются рамки квалификаций. Первый пример касается тех стран, в которых происходит усиление государственного контроля над системой квалификаций с целью содействия ее внедрению в процессе реформирования, осуществляемом правительством. В этих странах рамка может быть использована для введения новых траекторий получения квалификаций, обеспечивающих доступ к квалификациям социальным группам, которые, как правило, не вовлечены в обучение для получения квалификаций. Второй пример относится к ситуации перехода от подхода, базирующегося на предложении образовательных услуг, к подходу, основанному на спросе на компетенции. В этих условиях работодатели, работники и их представительные органы будут играть более значительную роль в управлении системой, тогда как влияние учебных заведений начнет ослабевать.

Процедуры обеспечения качества

Рамка квалификаций не всегда является инструментом обеспечения качества. Однако если в НРК включены критерии или процессы отнесения квалификаций к уровню рамки, то рамка приобретет определенную функцию поддержания качества. В новозеландской рамке функция обеспечения качества выражена отчетливо – включение квалификации в рамку осуществляется на основе централизованно разработанных стандартов качества. Шотландская рамка квалификаций и зачетных единиц была разработана на основе консенсуса, достигнутого между основными органами по квалификации. Хотя механизм включения квалификации в рамку не столь четко прописан, как в новозеландском случае, дескрипторы уровней оказывают определенное влияние на необходимые процессы обеспечения качества, необходимые для соотнесения квалификации с конкретным уровнем.

Некоторые рамки четко связаны с процедурами обеспечения качества. Например, в НРК в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии на национальном уровне согласованы критерии качества как для деятельности структур, присваивающих квалификации, так и для типов квалификаций. При разработке европейской рамки квалификаций предлагается использовать Принципы качества, разработанные для ПОО в рамках Копен-

гагенского процесса, и четко соотнести их с новыми референтными уровнями.

Если рамка основана на результатах обучения, описание и реализация программ, а также их оценка становятся более понятными, и, кроме того, открытыми для критического рассмотрения, что создает возможность появления дополнительных способов поддержания качества, предлагаемых заинтересованными сторонами.

Зачетные единицы

Рамки квалификаций демонстрируют взаимосвязь между квалификациями; они также обеспечивают возможность установить ценность единицы квалификации (небольшой и четко определенной части квалификации) для определенного уровня. Некоторые рамки были специально разработаны с целью обеспечения возможности «привязки» единиц обучения к требованиям к обучению в других квалификациях.

Четвертой общей задачей НРК является поддержка и развитие процедур, направленных на предоставление доступа к обучению, перенос результатов обучения и переход на следующий уровень системы образования. Это представляет собой ключевую цель развития обучения в течение всей жизни, и НРК должна обеспечить обучающимся беспрепятственный доступ к обучению и предоставить им возможность использовать результаты предыдущего обучения в дальнейшей работе и учебе. Иногда обучающемуся может быть трудно сразу получить квалификацию в полном объеме. Кроме того, квалификация может представлять собой слишком большую область обучения, чтобы перенести ее в другую квалификацию, если учащийся примет решение сменить образовательную траекторию. На самом деле, если учащийся принимает такое решение, завершив половину какой-либо программы обучения, изменить траекторию обучения будет довольно сложно. Для повышения гибкости многие учебные программы построены по модульному принципу, предполагающему при построении программы выбор отдельных «блоков» обучения. Такие небольшие модули обучения делают гибкими образовательные программы и дают учащимся возможность выбора. Однако важнейший аспект получения полной квалификации – оценка этих «блоков»

обучения и накопление соответствующих зачетных единиц (баллов). Таким образом, с точки зрения освоения квалификаций, «строительными блоками», из которых формируется квалификация, являются единицы оценки (единицы, подлежащие оценке), а не модули обучения.

Эти единицы, подлежащие оценке, могут складываться в полную квалификацию (накопление зачетных единиц) или использоваться в качестве зачетных единиц при освоении другой квалификации (перенос зачетных единиц). Единица обучения, полученная в одном контексте, может засчитываться в другом. Например, зачетная единица по подготовке теста при выпечке хлеба может засчитываться для получения квалификации кондитера. Такой перенос зачетных единиц требует «привязки» этих единиц к определенному уровню НРК, который вместе с подлежащими оценке результатами обучения служит характеристикой конкретной единицы и позволяет осуществить ее перенос и укрепить доверие к ценности данной единицы.

Поскольку единицы привязаны к уровням НРК, рамка может превратиться в рамку квалификаций и зачетных единиц. Примером может служить шотландская система зачетных единиц и квалификаций. Важнейшим шагом в разработке такой рамки зачетных единиц является процесс определения универсального критерия измерения объема обучения для одной единицы обучения. Обычно это делается следующим образом: опытные специалисты решают, сколько времени обычно требуется обучающемуся, чтобы быть готовым к демонстрации результатов обучения по одной единице. Количественное описание объема завершается присвоением единице обучения определенного количества зачетных единиц. В большинстве случаев 10 часов обучения приравниваются к одной зачетной единице. Таким образом, единицу обучения по подготовке теста можно представить следующим образом:

- название: *Приготовление теста;*
- результаты обучения (технические действия, такие как «отмерить нужное количество ингредиентов, обеспечить нужную температуру для расстойки теста»);
- уровень: 3;
- зачетные единицы: 5 зачетных единиц (50 часов обучения).

Данной информации достаточно, чтобы пользователь мог принять решение о присвоении единице обучения зачетной «стоимости». Если пользователя просто интересует прохождение обучающимся обучения по программе, завершающейся присуждением квалификации третьего уровня, он может присудить общие зачетные баллы в счет зачета по новой квалификации, например, 5 зачетных единиц в счет общей суммы в 100 баллов, необходимых для полной квалификации. Если же пользователя заботит приготовление теста, т.е. содержание, он может присудить 5 специальных зачетных единиц в области подготовки теста. Польза подразделения зачетных единиц на общие и специальные заключается в том, что оно позволяет пользователю квалификации решить, являются ли достижения обучающегося достаточно значимыми для получения статуса специальной зачетной единицы. Это укрепляет уровень доверия, необходимый для переноса зачетных единиц между квалификациями.

Единицы, подлежащие оценке, которые просто накапливаются до объема полной квалификации, могут иметь различный спрос, т.е. относиться к разным уровням НРК. Так, например, квалификация третьего уровня в рамке может состоять из единиц, принадлежащих к уровням 2, 3 и 4. Таким образом, разработка структуры зачетных единиц позволяет внести ясность в разнообразие спроса в области обучения.

В некоторых странах система накопления и переноса зачетных единиц строится на основе уже действующих рамок уровней. Иногда внедрение системы накопления и переноса зачетных единиц рассматривается в качестве процесса второго этапа долгосрочной реформы систем квалификаций, осуществляемой путем разработки рамки (Шотландия), а в некоторых случаях – внедрение НРК и системы переноса зачетных единиц считается наилучшим способом достижения гибкости (Фландрия).

Управление рамкой квалификаций

Создание НРК предполагает рассмотрение вопросов, связанных с управлением рамкой и мониторингом ее эффективности в плане долгосрочной перспективы.

Заинтересованные стороны

Необходимо уделять большое внимание координации деятельности основных государственных органов – к ним в подавляющем большинстве случаев относятся министерства образования и труда – и определению роли, которую будут играть основные заинтересованные стороны. Во многих странах, где действует НРК, был создан центральный орган, решающий технические вопросы, связанные с НРК, и консультирующий правительство по важнейшим аспектам политики в этой области (например, Новая Зеландия). Таким образом, структура, занимающаяся вопросами НРК, выполняет функции, главным образом, технического характера, отличные от функций министерств, сохраняющих свою стратегическую роль.

Сфера полномочий такой структуры зависит от типа НРК, например, она может быть предназначена для НРК, которая:

- только частично охватывает квалификации (необходим особый состав заинтересованных сторон);
- играет важную роль в реформе системы образования и обучения (нужен особый правовой статус);
- выполняет регулирующую функцию в полном объеме (требуются полномочия в области обеспечения качества);
- имеет дескрипторы, основанные на компетенциях (может понадобиться специальная структура в сфере занятости);
- выполняет функцию переноса зачетных единиц обучения (требуется система определения зачетных единиц).

Вместе с тем существуют и некоторые общие функции, такие как:

- аккредитация в соответствии с уровнями НРК;
- участие и взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- обновление НРК, порядка и процедур ее функционирования;

- мониторинг воздействия НПК на обучение в течение всей жизни;
- консультирование министерств по результатам мониторинга.

Разнообразие НПК и инфраструктур в рамках национальных систем образования и обучения столь велико, что невозможно говорить о какой-либо единственной оптимальной модели управления новыми НПК.

Финансирование

Разработка рамочных структур может потребовать значительных финансовых средств. Очевидно, что масштаб НПК и ее заявленные цели непосредственно влияют на стоимость внедрения и объем затрат на текущее функционирование. Необходимо делать четкое различие между затратами на внедрение рамочной структуры и затратами на ее текущее обслуживание. Хотя обычно НПК создаются с целью обеспечить координацию существующих структур и квалификаций, формирование основы для достижения соглашения по НПК требует проведения анализа политики в этой области, изучения опыта других стран, разработки нескольких вариантов, моделирования выбранного(ых) варианта(ов), вовлечения лидеров заинтересованных сторон, экспертных групп, взаимодействия и консультаций с важнейшими институтами и широкой общественностью. Стадия внедрения предполагает также апробацию технических процедур и полномасштабную экспериментальную проверку. Как уже указывалось выше, часто для управления внедрением и функционированием создается специальный национальный орган.

По этой причине при расчете затрат необходимо учитывать полномасштабные системные перемены, которые охватывают как вышеперечисленные элементы, так и многие другие.

Затраты центральных органов власти, связанные с НПК, могут быть относительно небольшими. Даже в тех странах, где за НПК отвечают крупные структуры, эти затраты, связанные с НПК (главным образом, на персонал), остаются невысокими. Однако в случаях, когда речь идет о таких вещах, как процедуры обеспечения качества, мониторинг образовательных про-

грамм и системы оценки, обновление стандартов занятости и проведение сравнение с другими национальными и международными рамками, расходы могут существенно возрасти.

НПК может заменить неформальные структуры и координировать существующее обучение. Вероятно, это позволит сэкономить средства (хотя сложно подсчитать точно, насколько). Возможно также, что в скоординированной системе квалификаций будет происходить совместное финансирование отдельных процедур, таких, например, как разработка стандартов сферы труда.

Некоторые НПК являются механизмами обеспечения качества, в рамках которых «национальная квалификация» обозначает квалификации, аккредитованные в НПК. Эти квалификации проходят многосторонний контроль качества с целью обеспечения максимального доверия к ним со стороны потребителя. В тех случаях, когда система образования и обучения финансируется государством, возможно получение дохода с инвестиций в обеспечение качества национальных квалификаций, поскольку именно эти квалификации будут финансироваться государством в приоритетном порядке.

НПК как механизм осуществления широкомасштабных изменений

По своей сути НПК является классификатором квалификаций, однако внедрение НПК либо реструктуризация существующей НПК или связанных с ней механизмов может стать двигателем масштабных перемен во всей системе образования и обучения. Ниже приводятся примеры, иллюстрирующие взаимосвязь между конфигурацией НПК и системными изменениями.

Преодолением раздробленности системы образования и обучения занимались во многих странах. В конце 1980-х годов в Новой Зеландии в ряде независимых докладов появились сигналы о необходимости радикальной перестройки системы квалификаций ввиду того, что действующая система квалификаций стала сдерживающим фактором для доступа к обучению, достижения требуемых результатов и конкурентоспособности страны. После ряда преобразований в отдельных сегментах системы образования и обучения была создана НПК и

система официального признания квалификаций на основе стандартов единиц обучения (результатов обучения). Также была сформирована национальная структура по признанию квалификаций (Ведомство по квалификациям Новой Зеландии), которая стала требовать проведения оценки соответствия программ обучения стандартам и выполнения ряда процедур обеспечения качества, включая аккредитацию обучающих структур. НРК выполняла двоякую функцию: с одной стороны, она была результатом широкомасштабного реформирования, а с другой – инструментом, поддерживающим функционирование реформированной системы. Регламентирующие требования НРК представляют собой средство координации деятельности различных сегментов системы образования и обучения, при этом их целостность и роль как ключевых органов сохраняется. Таким образом, для органов сферы занятости, учебных заведений, общественных организаций, частных поставщиков образовательных услуг и высших учебных заведений существуют собственные процедуры разработки стандартов единиц обучения и обеспечения качества, отвечающие требованиям НРК. Университеты не являются частью этого процесса, кроме того, там существуют квалификации, которые в недостаточной мере основаны на стандартах единиц обучения и поэтому не могут быть включены в НРК. Составлен полный реестр, содержащий все квалификации, при этом квалификации, входящие в НРК, образуют один из разделов этого реестра.

Развитие Шотландской рамки зачетных единиц и квалификаций также шло по пути устранения различий внутри системы образования и обучения. При этом здесь была поставлена задача осуществления системного переноса зачетных единиц на уровне единиц квалификаций. Шотландская рамка сформировалась в результате реализации ряда инноваций в системе образования и обучения, затронувших школьное образование, ПОО и высшее образование. Каждая инновация усиливала роль рамки в обеспечении согласованности и единства системы квалификаций. В то же время, в процессе этих преобразований происходил обмен опытом и накопленными знаниями, что также содействовало дальнейшему развитию. Перенос зачетных единиц обучения рассматривался в качестве средства повышения гибкости квалификаций, и шотландская рамка, по мнению заинтересованных сторон, имела потенциал для охвата всех общих принципов, необходимых для переноса зачетных единиц. Одной из функций шотландской рамки явля-

ется ранжирование единиц квалификаций по «стоимости» зачетных единиц. Основные принципы функционирования системы могут согласовываться централизованно, но, чтобы система переноса зачетных единиц заработала по-настоящему, единицы, подлежащие оценке в программах обучения, должны быть ранжированы по объему обучения. Определение объема обучения требует тщательного изучения образовательных программ и учета педагогических и материально-технических факторов. Таким образом, поставщики образовательных услуг, наиболее тесно связанные с программами, получают возможность участвовать в этом процессе, а влияние рамки проникает в сам процесс обучения.

Рамка квалификаций ЮАР явилась частью общенациональной программы социальных реформ, в ее основании лежала философская доктрина, что отличает данную рамку от других. Использование рамки квалификаций в ЮАР в качестве средства обеспечения равного доступа к обучению всему населению страны являлось важнейшим фактором, определившим окончательный формат рамки. Например, одной из поставленных задач было скорейшее устранение последствий дискриминации в предоставлении возможностей получения образования, обучения и работы. Это важно, поскольку в прошлом определенные учебные заведения имели привилегированное положение по сравнению с остальными из-за проводимой политики неравномерного распределения средств между учебными заведениями по расовому признаку. Это неизбежно приводило к тому, что формировалось представление о превосходстве одних учебных заведений над другими и о получении их выпускниками преимуществ в части доступа к продолжению образования и трудоустройства. Таким образом, учебное заведение, реализовавшее образовательную программу, основанную на квалификациях, становилось более важным, чем сама квалификация. Когда статус одних учебных заведений повышается за счет других, неизбежно расслоение общества, и разработчики южноафриканской модели должны были решить эту проблему. Благодаря приверженности идеи обучения, основанного на результатах, в Южной Африке удалось провести системные преобразования, затронувшие саму суть системы образования и обучения. Эти системные преобразования направлены на изменение характера функционирования системы образования и обучения, ее организацию и целеполагание, которое разделяется и движет всеми участниками, каж-

дый из которых выполняет свою конкретную роль и функции в этой системе.

Определение результатов обучения в известной степени отвлекает от вопроса реализации обучения. Кроме того, остается открытым вопрос устранения дискриминации, которая ограничила доступ на рынок труда и привела к снижению уровня жизни некоторых категорий граждан. Южноафриканская структура опирается на ключевые результаты обучения, что позволяет подвести основу под решение технических вопросов, связанных с программами обучения, приводящими к получению квалификаций. Задача в этом случае состоит в изменении мышления политиков, разработчиков образовательных программ, организаторов обучения, а также самих обучающихся. Разработчики квалификаций должны были в обязательном порядке использовать хотя бы часть ключевых результатов, при этом необходимо, чтобы все включенные в квалификацию ключевые результаты соответствовали уровню квалификации, частью которого они являются. Таким образом, в варианте с ключевыми результатами мы видим НРК, обладающую чертами, хотя и выходящими за обычные рамки НРК, но вместе с тем отвечающую задачам НРК в целом.

В Великобритании и Ирландии в течение многих лет отмечался высокий уровень взаимной мобильности рабочей силы и студентов. За последние годы обе эти страны создали национальные рамки квалификаций (Англия, Уэльс и Северная Ирландия имеют одну общую НРК, при этом в Уэльсе разрабатывается более широкая рамка переноса зачетных единиц). Эти НРК делались с учетом потребностей каждой из стран, которые несколько отличаются друг от друга, что наглядно выразилось в различиях в НРК, в частности, в количестве уровней квалификаций. Это стало препятствовать мобильности рабочей силы и студентов, поскольку различия в уровнях затрудняют сопоставление квалификаций и установление их эквивалентности, что не только сбивало с толку граждан, но и создавало помехи при найме на работу и зачислении на обучение, а также при оказании профориентационных услуг. Для решения данной проблемы органы, отвечающие за квалификации в этих странах, разработали так называемую «рамку рамок», с помощью которой можно ясно представить все соответствия. Результат построения такой общей графической схемы направлен на развитие мобильности, его невозможно было

достичь отдельно в рамках каждой НРК.

Уровни квалификации во Франции отражают попытку достижения экономических преимуществ посредством системы классификации. В 1960-х годах была сформирована система классификации уровней обучения, которая стала частью системы планирования. Цель состояла в приведении предложения услуг по образованию и обучению в соответствие с прогнозируемым спросом на умения, при этом учитывался уровень квалификаций и требуемые профессии. В результате появился инструмент разработки действенной образовательной политики государства, направленной на стандартизацию профессионального обучения и подготовки в интересах экономического развития страны (Bouder, 2004). Разработанная система классификации привела к созданию органа по квалификациям (Технической комиссии по сертификации – *Commission Technique d'Homologation*), который занимается структурированием дипломов и обновлением классификации в соответствии с тенденциями развития рынка труда. Особенностью классификации является ее укорененность в социальных иерархиях, что выводит ее за рамки простой классификации дипломов и программ обучения. Внедрение в 1994 году новой системы классификации явилось попыткой классифицировать любую программу обучения – независимо от ее уровня, формы обучения, области применения или общественной пользы, включая программы личностного развития и досуга. Как и другие рамки, эта система классификации нацелена на устранение раздробленности системы образования и установление связи между школьным образованием, профессиональным образованием и высшим образованием.

Некоторые НРК (например, в Великобритании) пытаются упростить процедуру признания квалификаций чтобы расширить возможности доступа к официальным квалификациям. Это достигается за счет введения дополнительных «низких» подуровней, так называемых уровней доступа. Особенность этих подуровней состоит в том, что они связаны с личностным развитием обучающегося и не базируются на внешних критериях, лежащих в основе уровня 1НРК и выше. Отсутствие номера у таких подуровней, (поскольку они ниже уровня 1), свидетельствует о том, что НРК служат для расширения границ официального признания, чтобы помочь гражданам «вступить» на путь получения официальных квалификаций и идти по этому

пути вверх, продвигаясь как по служебной, так и образовательной траектории. Эти низкие уровни достижений также выступают в качестве средства влияния на реализацию программ обучения (количество, качество и статус).

Последним примером рамочной структуры, используемой для нужд, выходящих за рамки системы образования и обучения, является европейская рамка квалификаций, главная задача которой непосредственно связана с провозглашенными в Лиссабоне целями построения качественных рабочих мест для всех граждан Европы и создания в Европе самой конкурентоспособной экономики, основанной на знаниях. В Маастрихтском коммюнике (Европейская Комиссия, 2004) подчеркивается, что европейская рамка квалификаций «позволит улучшить взаимопроникновение систем образования и обучения; обеспечит основу для официального признания компетенций, полученных в процессе неформального обучения; обеспечит гладкое и эффективное функционирование общеевропейского, национальных и отраслевых рынков труда... и будет способствовать развитию на добровольной основе на общеевропейском уровне механизмов обучения и образования, основанных на компетенциях, что позволит секторам эффективно реагировать на новые вызовы, связанные с образованием и обучением, вызванные глобализацией торговли и технологий». Достижению этой цели будет помогать конфигурация ЕРК, основанная на результатах обучения и определенном количестве уровней, соответствующих структуре рабочих мест, сложившейся на рынке труда. Европейская рамка квалификаций также направлена на поддержку и изменение национальных систем квалификаций. Это является убедительным показателем того, что реформирование национальных рамочных структур квалификаций будет усилено за счет наличия единой структуры более высокого статуса, признаваемой партнерами.

Взаимное обучение в области образовательной политики и рамки квалификаций

В настоящее время общепризнанно, что обучение в области образовательной политики с большей вероятностью приведет к устойчивым и действенным результатам процесса реформирования, чем простое заимствование тех или иных моделей. В отличие от научного эксперимента, контекстуальные

различия между странами не поддаются контролю. Как явствует из всего вышесказанного, НРК является частью национальной идентичности каждой страны. Даже в странах, не имеющих НРК, национальные референтные квалификации в школах, отраслях занятости и высшем образовании также способствуют сохранению национальной идентичности страны. Исходя из этого следует сделать вывод о том, что попытка «встроить» в собственную идентичность рамку, разработанную на основе логики и контекста другой страны, может быть чревата серьезной опасностью.

Целью настоящего материала было рассмотрение различных характеристик и параметров НРК, включая анализ механизмов их состыковки с существующими в каждой конкретной стране социально-экономическими реалиями, а также мотивации и ресурсов, необходимых для проведения реформ. Таким образом, данный материал следует рассматривать не как подробное пособие по разработке НРК, а как основу для обучения в области формирования образовательной политики в отношении НРК, которое не может начинаться с чистого листа. Как уже отмечалось выше, органам, принимающим политические решения, необходимо хорошо представлять себе долгосрочные и краткосрочные цели внедрения НРК. Эти цели можно обсуждать, проводить по ним консультации или изменять их, как только появятся первые наброски конфигурации возможной рамки. Публикации и зарубежные образцы лучшей практики и опыта могут во время процесса разработки концепции помочь в углублении понимания конфигурации НРК, механизмов ее внедрения и обеспечения функционирования. В ходе этого процесса основные заинтересованные стороны должны иметь доступ к различным моделям и рассматривать их сильные и слабые стороны, а также должны иметь возможность обсуждать все проблемы и вопросы с экспертами, которые помогут интерпретировать данные и подготовить информацию для лиц, принимающих политические решения. При этом следует учитывать особенности национальных инфраструктур и остерегаться принимать сложные решения или выбирать быстрые пути к поставленной цели. Взаимодействие с менеджерами и принимающими политические решения лицами, из других сфер позволит оптимизировать результативность данного этапа. Следует также продумать модели реализации НРК, например, сценарии внедрения НРК в зависимости от временных рамок. Третий этап включает в себя адаптацию характеристик и пара-

метров других моделей НРК к национальным условиям. На этой стадии следует проводить консультации с заинтересованными сторонами для формирования у них чувства сопричастности и ответственности за разрабатываемую модель НРК, а также для определения основных препятствий на пути ее внедрения. И, наконец, обучение в области образовательной политики предполагает проведение оценки выбранной модели посредством ее сравнения с международными моделями. Таким образом, обучение в области образовательной политики играет важную роль при разработке НРК, обеспечивая доступ к сети внешних референтных точек, позволяющих принять обоснованные решения о разработке и внедрении НРК.

Для стран Европы инициатива в области европейской рамки квалификаций является катализатором всестороннего обмена мнениями о мерах, способствующих формированию НРК, и их критического анализа. ЕРК выступает средством развития сотрудничества и координации процессов разработки НРК и процессов на рынке труда. Она направлена на создание языка (уровни и дескрипторы компетенций) для определения соответствий и может служить для сравнения с НРК и национальными квалификациями. Такое сравнение дает богатую пищу для обучения в области образовательной политики и является существенным этапом оптимизации систем квалификаций и их роли в повышении мобильности и развитии системы переноса зачетных единиц. Соседние страны смогут воспользоваться формируемыми НРК для придания официального статуса (хотя бы в какой-то мере) процессу признания квалификаций и компетенций, который иногда оказывается слишком долгим, излишне сложным и неэффективным.

Преимущества рамочных структур квалификаций

Представляется целесообразным, рассмотрев рамки квалификаций и проблему их приемлемости с точки зрения достижения поставленной цели, в заключение обобщить преимущества НРК.

Таблица 4. Преимущества НРК

Преимущества НРК	Краткое обоснование
НРК позволяют упростить сложную систему квалификаций	На первый взгляд НРК выглядят как простые схемы, позволяющие увеличить прозрачность системы квалификаций. В странах, где сделаны попытки реформирования НРК для предотвращения дублирования квалификаций, цель была частично достигнута. Некоторые НРК взяли на себя широкие дополнительные функции, в результате чего для рядовых потребителей система может показаться более сложной.
Рамки противодействуют усложненности, возникающей на стыке систем квалификаций, носящих локальный характер (например, региональные и отраслевые системы квалификаций)	Есть свидетельства этого в рамках федеральных систем.
НРК помогают правительствам сравнивать квалификации и устанавливать надежные стандарты	Существуют ограниченные свидетельства предпринятых попыток. Дополнительные свидетельства могут быть получены благодаря ЕРК.
НРК позволяют обеспечить мобильность (возможность переноса) квалификаций.	От мобильности (возможность переноса) зависят многочисленные факторы; свидетельства влияния НРК ограничены.
НРК могут содействовать развитию сотрудничества и понимания, а также международной мобильности рабочей силы и обучающихся	Свидетельства отсутствуют.
НРК обеспечивают ясность в отношении компетенций, умений и квалификаций, востребованных сферой труда.	Имеются многочисленные свидетельства в странах, в которых действуют системы, основанные на компетенциях, и государственные профессиональные стандарты.
НРК позволяют решать проблемы предложения умений на рынке труда, связанные с демографической ситуацией, за счет расширения доступа к квалификациям путем информирования об имеющихся квалификациях и траекториях обучения для получения квалификации.	Доказательства нет.
НРК включающие в себя системы зачетных единиц, позволяют сократить время повторного прохождения учебного материала для достижения результатов, которые были получены в иных контекстах	Количество систем, в которых используются зачетными единицами, весьма ограничено, следовательно, трудно говорить о каких-либо убедительных доказательствах.
Рамки квалификаций способствуют созданию механизмов обеспечения качества. Например, в случае их использования для целей аккредитации.	Существуют многочисленные свидетельства этого факта. В то же время некоторые механизмы обеспечения качества могут функционировать и без НРК.

Преимущества НРК	Краткое обоснование
При наличии НРК легче разрабатывать и распространять материалы, связанные с профессиональной ориентацией, поскольку они основаны на хорошо известной структуре, представленной рамкой.	Существуют многочисленные свидетельства этого факта.
НРК способствует эффективности отраслевых структур, поскольку является универсальной системой «координат», позволяющей определить местоположение профессиональных стандартов или компетенций, а также инструментом разработки международных стандартов квалификаций и обучения.	В странах, где приняты профессиональные стандарты, есть ряд свидетельств этого.
НРК позволяют обеспечить эффективную работу обучающих структур путем предоставления единых, понятных всем критериев описания квалификаций и механизмов обеспечения качества.	Достаточный объем свидетельств в странах с регулирующими рамками.
НРК помогает работодателям посредством предоставления единых, понятных всем критериев описания квалификаций и механизмов обеспечения качества и способа определения отличия национальных квалификаций от квалификаций, не имеющих этого статуса.	Трудно точно определить, от чего зависит это воздействие – от рамочной структуры или от квалификации, которая высоко ценится на рынке труда.
НРК помогают гражданам в описании широкого уровня их компетенции при найме на работу.	Пока нет убедительных доказательств.

Заключение

В настоящем материале приведен обзор различных типов рамок квалификаций, а также высказаны предположения относительно того, как может быть структурирована НРК, чтобы ее функционирование привело к желаемым результатам. С полной уверенностью говорить о последствиях выбора параметров для конфигурации рамки вряд ли возможно, поскольку:

- параметры, или характеристики, конфигурации взаимосвязаны;
- условия и особенности страны являются мощным фактором воздействия на конечные результаты;
- вопрос эффективности тех или иных параметров конфигурации изучен еще недостаточно.

НРК предназначена для увеличения прозрачности системы квалификаций путем демонстрации отношений между различными типами квалификаций. При этом НРК можно рассматривать также как способ координации других реформ системы квалификаций, таких как:

- сближение различных секторов образования;
- планирование предложения компетенций для рынка труда;
- оптимизация институциональной инфраструктуры;
- формирование основы для переноса зачетных единиц;
- обеспечение равного доступа к квалификациям;
- формирование основы для процесса обеспечения качества.

Разработку НРК следует трактовать как непрерывный процесс. Внедрение НРК требует создания системы управления для нее. НРК постоянно развивается и приобретает новые характеристики. Это свидетельствует о возможности поэтапного внедрения требуемых параметров НРК.

Процесс разработки НРК должен включать в себя обучение в области разработки образовательной политики, предполагающее анализ опыта других стран, поскольку оно обеспе-

чит оптимизацию самого этого процесса, а также функционирования и оценки НРК.

И, наконец, НРК часто понимается как способ «наведения порядка» в системе квалификаций путем структурирования имеющихся квалификаций и обеспечения их взаимной коммуникации. Правильнее было бы рассматривать НРК как средство координации многообразия квалификаций, а не их рационализации для устранения многообразия.

Приложение 1.

Национальные рамки квалификаций в различных странах мира (по состоянию на декабрь 2005 г.)

Страна	Рамка	Примечание
Австрия	Начало разработки.	
Бельгия (Фландрия)	Разработан первый вариант.	Основана на 5 уровнях и результатах обучения
Бельгия (Валлония)		
Болгария		
Чешская Республика	Разработка комплексной НРК.	На базе ирландской модели
Дания	Обсуждение ЕРК.	
Эстония		
Финляндия		
Франция	Несколько РК, предложение объединить их.	Самая старая рамка (6 уровней)
Германия	Разработка целостной НРК, в настоящее время – несколько систем квалификаций.	
Греция	Намерение разработать целостную НРК	
Венгрия	Несколько РК.	
Исландия		
Ирландия	Разработана целостная НРК.	10 уровней, основанных на стандартах обучения
Италия		
Латвия		
Лихтенштейн		
Литва	Планируется комплексная НРК	8 уровней
Люксембург		
Мальта	Обсуждение разработки НРК	
Нидерланды	4 РК.	5 уровней в ПОО и 3 в высшем образовании (ВО)
Норвегия	Обсуждение разработки НРК	
Польша		

Страна	Рамка	Примечание
Португалия	Намерение разработать целостную НРК.	
Румыния	Активная деятельность по разработке НРК на основе ЕРК.	8 уровней
Словакия	Разработка целостной НРК.	
Словения	Разработка частичной НРК.	Сочетание подходов, основанных на входных показателях и на результатах; разработаны 4 уровня для квалификаций ПОО
Испания	Целостная НРК для квалификаций ПОО.	5 уровней, основанных на результатах обучения.
Швеция		Выявлены проблемы в объединении различных подсистем системы образования и поставлен вопрос об их решении; однако еще нет предложения по разработке НРК.
Швейцарская Конфедерация	Вопрос рассматривается.	
Великобритания и Северная Ирландия	Комплексная НРК.	8 уровней (+ уровень доступа) и результаты обучения.
Шотландия (Великобритания)	Комплексная НРК и рамка зачетных единиц.	Основана на 9 уровнях (+ 3 уровня доступа), результатах обучения и зачетных единицах.
Уэльс (Великобритания)	Комплексная НРК и рамка зачетных единиц	Основана на 8 уровнях (+ уровень доступа) и зачетных единицах.
Хорватия		
Кипр		
Турция	Определенная деятельность по разработке НРК	Возможно 8 уровней.
Албания	Определенная деятельность по разработке НРК.	
Андорра		
Российская Федерация	Обсуждение вопроса о разработке НРК, охватывающей ПО и ВО.	

Страна	Рамка	Примечание
Босния-Герцеговина		
Сербия-Черногория		
Македония		
Украина	Обсуждение вопроса о разработке НРК.	
Армения		
Азербайджан		
Грузия		
Молдова		
Австралия	Комплексная НРК, основанная на референтных квалификациях.	11 уровней.
Канада	Первые обсуждения проблем, связанных с НРК.	
Гонконг	Разработка НРК.	7 уровней.
Индия	Нет подробных данных.	9 уровней.
Малайзия	Разработка НРК.	5 уровней (8 – с подгруппами).
Маврикий	С 2002 г. разработка комплексной НРК.	
Мексика	НРК для ПОО	5 уровней, 12 профессиональных областей.
Монголия	Заинтересованность в концепции НРК.	
Мозамбик	Обсуждение вопроса о НРК.	
Намибия	Разработка НРК.	В 1996 г. учреждено Агентство квалификаций Намибии, однако рамка еще не разработана
Новая Зеландия	Комплексная НРК для ПОО.	10 уровней.
Филиппины	Разработка НРК для профессиональных и технических квалификаций.	9 уровней.
Пакистан	Интерес к концепции НРК.	

Страна	Рамка	Примечание
Саудовская Аравия	Рамка квалификаций и зачетных единиц для ВО.	6 уровней + уровень доступ.
Сингапур	Обсуждение вопроса о НРК.	3 уровня профессиональной компетенции.
Южная Африка	Комплексная НРК	8 уровней, основанных на результатах.
Южная Корея	Обсуждение вопроса о НРК для квалификаций ПОО.	
Шри-Ланка	Обсуждение вопроса о НРК для ВО.	6 уровней.
Таиланд	Предложена комплексная система НРК.	10 уровней.
Тринидад и Тобаго	Разработана НРК для квалификаций ПОО (2001 г.).	5 уровней.
Вьетнам	Интерес к концепции НРК	

РАЗДЕЛ 2

Опыт разработки национальных систем квалификаций в Испании и Ирландии

Опыт разработки НРК в Испании

Введение

Необходимость разработки НРК в Испании была вызвана рядом причин. Во-первых, тем, что в отличие от других европейских стран в Испании наблюдается низкий уровень охвата населения квалификациями профессионального образования и обучения по сравнению с квалификациями общего образования. Во-вторых, наличием трех подсистем профессионального обучения (именно так оно называется в Испании), о которых будет сказано ниже, и, следовательно, трех видов основных дипломов и свидетельств об образовании и обучении, которые не были взаимосвязаны друг с другом, и часть из них признавалась только на уровне отрасли или отдельных предприятий.

В этой связи для обеспечения координации и возможности учета обучения, полученного в каждой из трех подсистем, а также для повышения роли и престижа профессионального обучения в целом, стало необходимым интегрировать дипломы и свидетельства в единую рамку. Эта рамка обеспечивает их сопоставимость и дает возможность гражданам четко представлять себе возможности получения и накопления единиц квалификации, а также их ценность на рынке труда, а работодателям – понимание того, что умеет кандидат на рабочее место и как формировать содержание курсов повышения квалификации, организуемых и реализуемых предприятиями.

Краткий обзор системы профессионального обучения

Ниже приводится краткое описание системы профессионального обучения в Испании, которое поможет понять сказанное во Введении.

Как уже отмечалось выше, система профессионального обучения в Испании охватывает три сегмента, или подсистемы.

Так называемое **регулируемое профессиональное обучение**, которое ранее находилось полностью в ведении центрального Министерства образования, культуры и науки, а в настоящее время практически перешло (в рамках процессов децентрализации полномочий) под юрисдикцию региональных органов управления образованием.

Целевая группа – молодежь, а также взрослые, желающие получить сертификаты об окончании учебного заведения.

Регулируемое профессиональное образование имеет два уровня – средний и повышенный. Доступ к среднему ПО возможен после обязательного среднего образования. По окончании программы обучения возможен переход на общеобразовательную траекторию либо продолжение обучения в системе ПО повышенного уровня с обязательным периодом трудового опыта и сдачей специального экзамена.

Доступ к ПО повышенного уровня возможен только после успешного завершения программы bachillerato (бакалавриата) или, как указывалось выше, программы среднего уровня и последующего трудового опыта и сдачи специального экзамена.

Эта система была введена в 2002/2003 учебном году.

После программ повышенного уровня возможно продолжение обучения в секторе высшего образования. В среднем, такую траекторию выбирают около 38% выпускников данного уровня.

Регулируемое профессиональное обучение реализуется на базе учебных заведений системы образования.

ПО среднего уровня предназначено для детей старше 16 лет. Продолжительность зависит от цикла обучения (от 1300 до 2000 часов/1-1,5 года). В рамках данных программ обучения предусмотрена производственная практика на предприятии в объеме от 300 до 700 часов.

Задачи образовательной программы ПО среднего уровня предполагают:

- освоение необходимых профессиональных умений и понимания, требуемых для квалификаций данного уровня и экономического сектора, а также путей интеграции в рынок труда;

- знание базовых нормативно-правовых документов, прав и обязанностей работника;
- способность осуществлять трудовые функции с соблюдением мер техники безопасности;
- формирование мировоззрения, позволяющего продолжать обучение и адаптироваться к потребностям в новых умениях на рынке труда.

После успешного завершения ПО среднего уровня выпускники получают квалификацию техника по соответствующей профессии. Эта квалификация дает им право поступать на программы Bachillerato, при этом засчитываются ранее освоенные курсы. Также они могут поступать на другие специализированные или дополнительные курсы обучения (например, на курсы по искусству или изучению иностранных языков и т.д.) того же уровня.

Обучение для рынка труда, которое находится в ведении Министерства труда и социальных вопросов. Предназначено для обучения безработных. Завершается выдачей сертификата профессиональной компетенции.

Конституцией Испании предусмотрена разработка и реализация Национальных планов развития профессионального обучения для рынка труда. Национальные планы содержат перечень курсов практико-ориентированного обучения в мастерских, в центрах обучения и на предприятиях. Программы обучения для рынка труда организованы по межотраслевому и отраслевому принципу.

В регионах разрабатываются Генеральные планы в области занятости. Обучение – бесплатное, помимо этого обучающимся оплачивается страхование несчастных случаев и дорожные /командировочные расходы к месту учебы.

Непрерывное профессиональное обучение, которое находится в ведении работодателей и профсоюзов, предназначено для повышения квалификации и переподготовки действующих работников и реализуется в рамках соглашений по непрерывному профессиональному обучению между организациями работодателей, профсоюзами и правительством. Первые соглашения заключены в 1993 г.

Непрерывным профессиональным обучением охвачено в среднем 20-22% занятых граждан, что достаточно низкий

показатель. Вследствие значимости данного сегмента ПО для экономики на него ежегодно выделяется свыше 1 млрд. 200 тыс. евро. Предложения по программам НО оформляются в форме контракта-программы. Контракт заключается с Институтом занятости, который утверждает программу и выделяет требуемые средства.

Предпосылки создания НРК

Как следует из вышеизложенного, ответственность за профессиональное обучение в Испании возложена на органы управления образования и органы по труду. В настоящее время происходит передача части полномочий от центральных министерств 17 автономным регионам¹. Ниже будет показано, что разделение властных полномочий сказалось и на регулировании НРК.

В 2002 г. было принято решение об объединении трех подсекторов ПОО (в рамках Закона «О квалификациях и профессиональном образовании»). В 2006 г. планируется осуществить интеграцию сегментов обучения для рынка труда и непрерывного профессионального обучения. Такое объединение также отвечает задачам НРК, поскольку направлено на систематизацию выдаваемых свидетельств и траекторий обучения с точки зрения зачета ранее полученного обучения, перехода на новые программы обучения и продвижения на программы более высокого уровня.

Следует отметить, что в целом разработка НРК в Испании была в определенной степени облегчена переходом в начале 90-х годов на модульное обучение, основанное на компетенциях, которое лежит в основе сопоставимости дипломов/свидетельств и квалификаций.

Для разработки системы и рамки квалификаций были приняты политические и законодательные решения, важнейшие из которых - Королевский декрет 375/999 от 5 января 1999 г., учредивший Национальный Институт Квалификаций. Важно подчеркнуть, что закон предусматривал четкое взаимодействие 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 обучению².

В своей работе Национальный институт опирается на ряд структур, занимающихся отслеживанием изменений на рынке

труда и в отраслях. Во-первых, Национальный институт квалификаций имеет филиал, называемый Обсерваторией, и сеть информационных центров.

Обсерватория представляет собой сеть сетей взаимодействия, в рамках которой происходит накопление информации и данных о требованиях к умениям и профессиональному обучению во всех подсистемах и регионах. Одна из задач Обсерватории состоит в определении требований к квалификациям посредством анализа основных областей квалификации и экономической деятельности, которой они соответствуют. Для этого сначала выделяются субъекты и переменные производственного процесса, наиболее подверженные изменениям и затем проводится сбор информации о тенденциях и будущем развитии этих субъектов.

Национальная сеть информационных центров занимается формированием и обновлением программ обучения, специализирующихся на различных областях производства, задача которых состоит в развитии инноваций и экспериментировании в сфере профессионального обучения.

Далее, 20 июня 2002 г. был принят Закон «О квалификациях и профессиональном обучении», содержащий основные принципы и процедуры, регулирующие разработку национальной системы квалификаций, а также механизмы управления тремя подсистемами профессионального обучения. В Законе, кроме того, поставлена задача их интеграции и обеспечение прозрачности сертификации. Согласно этому закону, профессиональное обучение включает в себя 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.

Эта интеграция охватывает следующие области:

- профессиональные квалификации, что позволяет соотносить сертификаты умений, полученные в различных типах программ;
- различные способы освоения профессиональных умений;
- предложение услуг по профессиональному обучению.

Следует особо отметить, что закон неслучайно носит название «О квалификациях и профессиональном обучении», поскольку эти области неразрывно связаны и взаимозависимы и НРК является не самоцелью, но средством оптимизации системы профессионального обучения в интересах различных групп населения, организаций и компаний. В деталях это будет рассмотрено несколько позже в связи с дипломами/свидетельствами, присуждаемыми в различных подсистемах ПО.

Остановимся более подробно на содержании этого Закона. Прежде всего, Закон опирается на Конституцию Испании. Статья 27 Конституции Испании гласит, что «право на образование принадлежит всем гражданам и направлено на полное развитие личности на демократических принципах мирного сосуществования и фундаментальных правах и свободах. Профессиональное обучение является одной из сторон развития человека и гражданина». Статья 40 содержит требования к органам власти «развивать и стимулировать ПО и профессиональную ре-адаптацию как средство осуществления права на труд, свободный выбор профессии или рода занятий и профессиональный рост. Профессиональная квалификация способствует как росту личного благосостояния, так и созданию социального и экономического единства общества и развитию занятости».

Одновременно Закон учитывает характеристики современных процессов развития, такие как формирование общества, основанного на знаниях и развитие информационных технологий, а также на общеевропейских стратегий занятости.

В Законе указано, что для соответствия современным вызовам система профессионального обучения и ее институты нуждаются в обновлении, кроме того, необходимо обновление законодательства в области ПО.

Закон предусматривает создание системы планирования, организации и управления системой национальных квалификаций для содействия интеграции различных форм сертификации и аккредитации профессиональных умений и квалификаций.

Основные принципы развития системы профессионального обучения включают в себя:

- равенство доступа к ПО;
- участие социальных партнеров;
- развитие обучения в течение всей жизни.

В Законе подчеркивается, что НРК не означает отмены всего существовавшего ранее и квалификаций, присужденных до момента утверждения НРК.

Согласно Закону, Национальный институт квалификаций является технической организацией при Генеральном совете по профессиональному обучению.

В Законе указано, что профессиональная квалификация понимается как набор умений, имеющих смысл для сферы труда и полученных в рамках формального, неформального и спонтанного обучения, которые прошли утвержденную процедуру оценки и аккредитации. Государственный заказ на ПО формируется в зависимости от потребностей рынка труда и требуемых квалификаций, причем, в соответствии с требованиями современной ситуации, при планировании профессионального обучения особо акцентируется обучение в области ИКТ, языков стран Европейского Союза и предотвращения производственных рисков.

Закон устанавливает создание Каталога национальных квалификаций как средства систематизации дипломов и сертификатов. Национальный каталог призван организовать профессиональные квалификации, определенные в системе производства, по умениям, которые могут быть аккредитованы и использованы в трудовой деятельности. Кроме того, в Каталоге указывается содержание обучения для каждой квалификации в виде модулей, а также процедуры признания, оценки, аккредитации и документирования профессиональных квалификаций.

Структура Национального каталога профессиональных квалификаций утверждается правительством. Каталог подлежит обновлению по мере развития сферы труда. Закон предусматривает (устанавливает) возможность постепенного освоения квалификации (накопление единиц квалификации).

Дипломы и сертификаты, соответствующие утвержденным квалификациям, утверждаются государством.

Ответственность за координацию предложения услуг по обучению и оптимизацию ресурсов возлагается на государство.

Закон также предписывает формирование интегрированных центров обучения, специализирующихся на создании профильных отраслевых центров в рамках соглашений между государством и автономными областями. Центры по обучению должны соответствовать требованиям, установленным государством после консультаций с Генсоветом. Эти центры имеют право реализовывать все типы программ обучения в рамках Каталога.

Особое внимание в Законе уделяется обеспечению возможностей для обучения уязвимых групп населения.

В области профориентации специально подчеркнуто значение информирования населения о возможностях трудоустройства и обучения. В целом, оценка успешности системы ПО основана на удовлетворении потребностей рынка труда.

В Законе устанавливается, что оплаченное государством обучение в рамках НРК необходимо скоординировать с политикой в области занятости и развития мобильности рабочей силы.

В Законе также указывается, что ПО должно быть направлено на личностное и социальное развитие.

Принципы развития ПО включают в себя:

- личностное развитие и реализация право на труд;
- равенство доступа к профессиональному обучению для всех категорий граждан;
- социальное партнерство и сотрудничество между государством, социальными партнерами, университетами, торговыми палатами и структурами, реализующими программы обучения;
- приведение ПО в соответствие с критериями ЕС для создания единого рынка и обеспечения свободного передвижения рабочей силы;
- сотрудничество органов власти всех уровней;
- экономическое развитие и учет региональных потребностей.

Исходя из этих принципов в Законе поставлены следующие задачи для системы профессионального обучения:

- повышение качества обучения;
- введение программ, обеспечивающих развитие предпринимательских умений, умений в области самозанятости;
- оптимизация ресурсов.

Также особое внимание в Законе уделено информационной поддержке создания НРК, разработке процедур регулирования взаимодействия всех заинтересованных сторон и сотрудничества между отраслями, органами по труду и властями, а также проведению исследований развития рынков труда и изменения содержания профессии. Ответственность за исследования возлагается на информационные центры в автономных областях в рамках договоров с органами государственной власти.

В части содержания и организации обучения Закон вводит обязательное обучение на рабочем месте. Контроль качества обучения возлагается на государство.

Следует отметить, что задача разработки НРК была поставлена в Испании еще в 1993 г., однако реально система была сформирована позже, поскольку требовалось создание необходимых механизмов, таких как механизм признания обучения для рынка труда, поскольку свидетельства обучения для рынка труда долгое время не имели официального национального статуса. Это еще раз подтверждает, что для начала разработки НРК необходимо построить определенный фундамент, только тогда она может быть успешной и эффективной.

Часть этого фундамента была заложена в 1998 г. в новой Национальной программе по профессиональному обучению, в которой центральное место занимала задача срочного формирования единой НРК, позволяющей оценивать и признавать различные способы освоения профессиональных умений. Было признано необходимым разработать для этого единый план обучения для всех сегментов системы профессионального обучения, обеспечивающий возможность скоординировать программы обучения в соответствии со спросом на умения, потребностями в кадрах на рынке труда и предложениями услуг по обучению.

В этой же программе были четко сформулированы задачи НРК следующим образом:

- адекватно отражать требования к умениям сферы труда на национальном уровне;
- быть референтной рамкой для постоянного обновления всех типов профессионального обучения;
- быть основой для аккредитации обучения и качества;
- применяться для профессиональной ориентации;
- предоставлять системную информацию, которая требуется при формировании коллективных договоров;
- увеличить прозрачность рынков труда, так чтобы умения, подтвержденные различными официальными квалификациями, были понятны как работникам, так и работодателям;
- использоваться при формировании траекторий обучения, состоящих из профессиональных модулей, приводящих к освоению определенных компетенций и квалификаций и свидетельств об обучении.

Таким образом, НРК должна стать референтной рамкой для разработки программ обучения для всех подсистем профессионального обучения.

В продолжение темы «фундамента», который необходим для начала разработки НРК, следует особо остановиться еще на одной важнейшей особенности общего контекста развития и реформирования профессионального обучения в Испании, а именно – на тесном взаимодействии Министерства труда и Министерства образования, что, безусловно, сыграло решающую роль в деле обеспечения успешности разработки Национальной системы квалификации.

Оба министерства пользуются общими методиками и работают в одном режиме: например, все отраслевые исследования выполняются каждым из них раз в три года. Все исследования в области ПО проводятся с учетом территориальных

и отраслевых потребностей. В первом случае предпринимаются усилия для адаптации содержания программ обучения к местным потребностям и оптимизации реализуемых программ исходя из спроса, выявленного в конкретном регионе.

Во втором – программы адаптируются к требованиям к умениям в каждом секторе на основе информации, поступающей из всех 28 секторов экономики относительно ситуации в сфере занятости и обучения и потребности в компетенциях. Изучением этой информации занимается подразделение Национального института занятости (INEM), созданного в 1978 г. при Министерстве труда. В управлении INEM участвуют представители профсоюзов и организаций работодателей¹.

Подытоживая вышесказанные предпосылки для создания НРК, отвечающей потребностям рынка труда и общества в целом, следует особо выделить следующие из них:

- нормативно-правовую базу (законы, национальные программы);
- создание механизмов признания обучения, полученного в различных сегментах системы ПО;
- трехстороннее взаимодействие и координацию между органами управления образованием, органами по труду и социальными партнерами, выраженную в четком инфраструктурном и институциональном взаимодействии,
- централизованную систему мониторинга, направленную на обеспечение информационных потоков относительно потребности в работниках, прошедших обучение в каких-то профессиональных областях по конкретным профилям профессий, в которой задействованы автономные области и социальные партнеры, и потенциального наличия таких работников

Основные этапы и результаты работы по созданию НРК

Общие этапы и результаты:

1. Разработан и утвержден (Министерством образования, культуры и науки) Национальный каталог профессиональных квалификаций - основа НРК.

2. Определено количество уровней рамки.
3. Установлены дипломы и сертификаты для каждого уровня.
4. Сформулированы требования для поступления на программы обучения и условия доступа к обучению по программам различного уровня.
5. Упразднены некоторые ранее действующие сертификаты.

Кроме того, для квалификаций каждого уровня были определены требования к компетенциям/умениям. Так, было установлено, что **квалификации среднего уровня** профессионального обучения свидетельствуют о наличии умений, которые требуются компетентному технику в любой профессиональной области в определенном наборе трудовых ситуаций и в различных контекстах и предполагают независимый мониторинг результатов в части использования средств, методов и способов поведения.

Этот уровень квалификации отвечает уровню квалифицированного рабочего или уровню среднего образования и подтверждается соответствующим сертификатом. С точки зрения ЕСК данный уровень соответствует уровню II. Другими словами устанавливается взаимное положение свидетельств о профессиональном обучении и среднем образовании с точки зрения уровня квалификации, а также с Европейской рамкой квалификаций.

Повышенный уровень квалификации профессионального обучения свидетельствует о наличии умений, необходимых для техника повышенного уровня в соответствующей профессиональной области в определенном наборе трудовых ситуаций и в различных контекстах. Обычно предполагает способность самостоятельно сочетать технические, организационные и функциональные переменные с целью выбора процессов и ресурсов и часто предполагает руководство работами других техников.

Этот уровень квалификации соответствует технику среднего уровня и неуниверситетскому высшему образованию и подтверждается соответствующим сертификатом. Соответствует уровню 3 ЕРК.

В Испании также существуют программы, предназначенные для специальных целевых групп, таких как молодежь, оказавшаяся неуспешной в системе обязательного образования (выбыла из обязательного образования или не получила свидетельства об окончании обязательного образования), или безработные моложе 25 лет. Эти программы называются программами **социальной гарантии**, по их завершении выдается сертификат, в котором перечислены области базового образования, модули обучения, а также продолжительность обучения в часах, квалификация и освоенные умения по шкале от 1 до 10. Данная неполная квалификация будет учитываться при вступительных экзаменах на программы среднего уровня профессионального обучения (зачет ранее полученного обучения).

Министерство труда, отвечающее за профессиональное обучение безработных граждан, разрабатывает перечень профессиональных сертификатов, в которых указаны специализированные области, минимум содержания и траектория обучения. Эти сертификаты признаются на национальном уровне и служат для подтверждения знаний и умений, приобретенных в том числе и в процессе труда.

Предусмотрены три уровня квалификаций для этого обучения:

- базовая квалификация не предполагает наличие знаний в профессиональной области и означает способность выполнять простейшие быстро осваиваемые трудовые операции;
- квалификация среднего уровня присваивается после прохождения специальных курсов, на которых могут обучаться те, кто уже получил обучение, соответствующее базовому уровню. Умения, осваиваемые на этом уровне, позволяют выполнять определенную деятельность и использовать определенные инструменты и методы, иногда самостоятельно, в рамках применяемой технологии;
- квалификация повышенного уровня, присваивается после освоения курсов обучения, направленных на повышение и обновление уровня умений в одной или нескольких технических областях, теми, кто уже получили обучение на сред-

нем уровне. Данные квалификации относятся к техническим профессиям и предполагают степень ответственности за планирование и координацию. На этом уровне реализуются профессиональные и технические курсы, которые соотносятся со средним и повышенным уровнем университетской квалификации в профессиях, требующих ответственности за самостоятельную разработку, руководство или управление, что, как правило, предполагает освоение научной базы соответствующей профессии.

Таким образом, в данной подсистеме существует собственная иерархия квалификаций, которые в рамках системы могут быть соотнесены с квалификациями регулируемого профессионального обучения и высшего образования.

Следующий важный вопрос касается оценки, лежащей в основе признания и присуждения квалификации или ее части, а также в основе определения исходных компетенций для формирования программы и траектории обучения. Как указывалось в предыдущих разделах, система обеспечения качества, куда входит и система оценки, является наряду с НРК частью национальной системы квалификаций.

По Закону «О системе образования» Испании оценка уровня знаний, приобретенных обучающимися, базируется не только на их знаниях, но и на практических умениях. Другими словами, при оценке умений учитывается профессиональная компетенция, соответствующая конкретному уровню квалификации, который служит в качестве ориентира для определения задач курса обучения и входящих в него модулей.

Оценка осуществляется постоянно в процессе освоения программы обучения, и оценке подлежит каждый модуль. Успешное освоение курса обучения означает положительную оценку каждого модуля. В процедуре оценки участвуют как квалифицированные мастера производственного обучения, так и представители предприятий и профсоюзов. Важно подчеркнуть, что при оценке обучающихся по программам «социальная гарантия», учитывается также степень зрелости и сознательного отношения к достижению задач обучения.

Обучающиеся по всем типам программ могут накапливать единицы профессиональной компетенции, ассоциирован-

ные с модулями. Оценка включает в себя теоретические и практические тесты, выполнение которых выявляет минимум умений, требуемых для получения сертификата мастерства в соответствующей области. Другими словами, после успешного завершения каждого модуля выдается соответствующий сертификат, а после накопления необходимого набора сертификатов возможно получение полной квалификации. Эти сертификаты также учитываются при продолжении обучения.

Выше отмечалось, что в рамках формирования НРК для решения задачи разработки единой системы регулирования сертификатами/дипломами создан как это предусмотрено в Законе 2002 г., Национальный каталог квалификаций, опирающийся на группы профессий, определенных в Национальном каталоге групп профессий (широких профессиональных областей). Частью Национального каталога квалификаций является Каталог модулей профессионального обучения, содержащий описания требований к выпускнику и программам обучения в терминах компетенций. Каталог модулей формирует основание для установление эквивалентности между различными уровнями и программами.

Таким образом, НСК состоит из:

- Национального каталога групп профессий;
- Национального каталога профессиональных квалификаций;
- Национального каталога модулей обучения.

Основу понятийной базы НРК составляют следующие понятия:

Профессиональные квалификации – набор профессиональных, значимых для работодателя компетенций, которые могут освоены в процессе обучения или трудового опыта.

Единица компетенции – минимальная часть профессиональных компетенций, которая может быть официально признана и аккредитована.

Профессиональная компетенция – набор знаний и способностей, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в сфере труда.

Благодаря своему комплексному характеру НСК выступает одновременно и ориентиром, и рамкой для всех мероп-

приятий в области ПО и для всех структур и органов управления профессиональным обучением и социальных партнеров и направлена на гармонизацию задач и интересов всех участников, а именно на признание сертификатов, выдаваемых в сфере обучения для рынка труда, обеспечение прозрачности умений и их легитимации.

Следует заметить, что разработка механизмов «эквивалентности» сертификатов и дипломов требует не только обеспечения их юридического и фактического признания на рынке труда. Главный вызов состоит в том, чтобы создать эффективную систему признания умений, которая должна лежать в основе этих механизмов.

Это проблема не только Испании, но и других стран, разрабатывающих НРК. В данной ситуации можно рассматривать несколько путей. Во-первых, естественно на национальном уровне взять за основу признания и сравнимости дипломы/сертификаты подсистемы регулируемого ПО. И, наоборот, на местном уровне и на уровне компаний – выбрать механизмы признания и легитимации компетенций и квалификаций, обеспечивающие соответствие рынку труда.

С другой стороны, с точки зрения стратегических целей развития необходимо создать механизмы, работоспособные на национальном и международном уровне, признаваемые компаниями и работниками и обеспечивающими одновременную ориентацию на систему образования и рынок труда. При этом возникает еще один вопрос: на какие требования рынка должна быть ориентирована система, на глобальный или национальный рынок?

В этой связи и с учетом важной роли, которую в современном мире играет государство в установлении правил игры в области управления умениями на рынках труда, признано целесообразным интегрировать оба подхода, глобальный и региональный, в рамках национальных механизмов. То есть, в соответствии с объективной реальностью, потребности в умениях и в обучении работников для предприятий в области микроэлектроники в рамках одной компании будут различными в разных странах.

Таким образом, главнейшая задача НРК – разработка систем признания умений и их сертификации, способных отражать местную специфику и быть признанными компаниями.

Поэтому центральным элементом рамки, обеспечивающим ее эффективность, является сочетание глобального и локального.

Таким образом реально НРК в Испании обеспечивает:

- возможность сопоставить национальные квалификации с Европейской рамкой квалификаций в части уровней;
- признание и оценку профессиональных квалификаций благодаря использованию общеевропейских принципов признания неформального и спонтанного обучения;
- сопоставимость программ обучения посредством системы учета и признания зачетных единиц, содержащихся в Каталоге модулей профессионального обучения, являющегося частью Национального каталога профессиональных квалификаций;
- эффективность систем профориентации и формирования траекторий обучения на европейском пространстве за счет прозрачности квалификаций и компетенций.

Несмотря на то, что разработка НРК в Испании начата сравнительно недавно, уже составлен, хотя и не закончен, Национальный каталог квалификаций. Сформирован Национальный каталог групп профессий, в котором выделено 26 основных групп профессий (профессиональных кластеров). Установлено 5 уровней квалификаций, утверждено 162 квалификации, еще 75 подготовлено, 130 проходят внешнюю оценку, 16 находится в процессе разработки. Построено 142 цикла обучения.

Основные уровни квалификаций:

1. профессиональная подготовка;
2. техник;
3. старший техник (техник повышенного уровня);
4. инженер-техник;
5. инженер- лицензиат

Отнесение квалификаций к уровням основано на четком описании критериев уровней (дескрипторов). Критерии описания интегрируют такие параметры, как:

- специфика труда;
- контексты и отношения;
- умения.

Более конкретно в эти параметры входят:

- объем профессиональной области и описание деятельности;
- вклад в трудовую деятельность;
- процессы, процедуры и переменные трудовой деятельности;
- природа и характер принимаемых решений, степень самостоятельности;
- трудовые отношения;
- результаты труда;
- творчество и инновации;
- ответственность за руководство и организацию.

Каталог групп профессий включает в себя следующие отрасли:

- сельское хозяйство;
- рыболовство и морское дело;
- пищевая отрасль;
- химия;
- имидж-мейкинг;
- здравоохранение;
- безопасность и окружающая среда;
- механическое производство;
- установка и техническое обслуживание;
- электричество и электроника;
- энергия и водные ресурсы;

- транспорт и техобслуживание 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, кожгалантерея;
- графические искусства;
- изображение и звук;
- компьютеры и телекоммуникации.

Уровни НРК соотносятся с Европейской рамкой квалификаций следующим образом:

Таблица 6. Соответствие НРК и ЕСК

Национальная рамка квалификаций	Европейская рамка квалификаций
Уровень 5	Уровень 7
Уровень 4	Уровень 6
Уровень 3	Уровень 5
Уровень 2	Уровень 3/4
Уровень 1	Уровень 2

Структуру квалификации в НРК можно представить так: профессиональная квалификация – единицы компетенции – модули обучения.

Каждая квалификация представлена документом, в котором указаны:

1. Дата утверждения.

Название..

Группа профессий, к которой относится квалификация..

2. Уровень квалификации.

Код.

3. Общая компетенция

4. Единицы компетенции, образующие квалификацию..

5. Профессиональная среда (профессиональная область, секторы экономики, смежные профессии и рабочие места)..

6. Необходимое обучение (модули обучения)..

Единица компетенции описывается следующим образом:

- название профессиональной компетенции (код и уровень квалификации);
- формы деятельности (критерии деятельности);
- профессиональный контекст (средства труда, результаты труда, процессы, методы и процедуры, использование или создание информации)..

Каждый модуль обучения содержит:

- общее описание (название и номер единицы компетенции, уровень, минимальное время для освоения);
- критерии оценки;
- содержание;
- требования к контексту обучения (помещение, преподаватели, требования к поступлению)..

Как уже указывалось выше, Каталог модулей основан на Национальном каталоге квалификаций, который действует во всех регионах и разрабатывается национальными и региональными экспертами из числа социальных партнеров, органами управления образования и труда и другими заинтересованными сторонами..

Общие этапы разработки НРК в Испании включают в себя:

1. Подготовку информации и формирование рабочих групп на национальном уровне с представительством специалистов в области статистики, исследователей и социальных партнеров..
2. Разработку/определение компетенций в рамках квалификации на отраслевом уровне отраслевыми экспертами..
3. Определение необходимого обучения в зависимости от результатов обучения специально подготовленными экспертами..
4. Экспертизу квалификаций – на национальном, региональном и отраслевом уровнях соответствующими специалистами из числа заинтересованных сторон..
5. Утверждение квалификаций Генеральным советом по профессиональному обучению и затем правительством Испании..

Ожидается, что разработка Национального каталога квалификаций завершится в 2006 г. Уже начата работа по формированию механизмов признания, оценки и валидации неформального и спонтанного обучения. В ходе этой работы выстроились прочные сети взаимодействия между институтами и организациями в области ПО на национальном и международном уровне..

В рамках процессов децентрализации ряд полномочий в области профессионального обучения передан на уровень автономных областей. Ниже будет показано как это происходит в одной из 17 автономных областей, а именно в Каталонии..

В Каталонии создан Институт профессиональных квалификаций – Каталония, который является подразделением Министерства образования Каталонии (Департамента ПОО и обучения в течение всей жизни) и ведет разработки по трем направлениям:

- квалификации;
- программы обучения;

- процедуры аккредитации и аккредитация программ и квалификаций.

Разработка квалификаций базируется на:

- исследованиях в области развития отраслей,
- определении компетенций (умений) и профессиональных квалификаций по отраслям.

Под разработкой квалификаций понимается «доводка» квалификаций в плане их соответствия особенностям развития отраслей и рынка труда в автономной области, а также установление квалификаций для тех профессий, которых нет в Национальном каталоге.

Кроме того, Институт занимается отслеживанием и обновлением умений, компетенций и квалификаций в зависимости от развития отраслей.

Институт занимается квалификациями первых трех уровней из пяти и не затрагивает высшее образование.

В области программ деятельность Института охватывает:

- создание и обновление Каталога обучения в разрезе профессиональных квалификаций, адаптированных к нуждам автономной области, т.е. использование Национального Каталога в качестве отправной точки и адаптация квалификаций к местному рынку труда, путем разработки новых квалификаций, характерных только для Каталонии. Примером может служить квалификация «организатора досуга для детей», поскольку Каталония – область развитого туризма, и на курортах требуются организаторы детского досуга, а в Национальном Каталоге такой профессии нет.
- разработку спецификаций оценки компетенций (умений) и способностей;
- анализ и выработку предложений по признанию квалификаций, полученных в различных подсистемах ПО и в процессе трудового опыта.

В области аккредитации Институт занимается:

- определением и разработкой процедур аккредитации и методик аккредитации компетенций;

- аккредитацией (авторизацией) центров, которые будут участвовать в оценке компетенций.

В своей деятельности Институт основывается на следующей законодательной базе:

1. национальной:

- Королевский указ (закон) об Испанском институте квалификаций (1999 г.);
- Закон 2002 г. «Квалификации и интегрированная система ПО»;
- Королевский указ (закон) «Каталог профессиональных квалификаций Испании»;
- Королевские указы (законы) «Регулирование профессиональных квалификаций», 2004 и 2005 гг.;

2. законах автономной области Каталония:

- Постановление 1999 г. о Совете профессионального обучения Каталонии,
- Областной Указ о создании Института профессиональных квалификаций Каталонии.

Остановимся более подробно на разработке Каталога национальных квалификаций Каталонии.

Так же, как и Национальный каталог, Каталог структурирован вертикально по уровням квалификации и горизонтально – по профессиональным областям в рамках секторов.

Уровни адаптации Национального каталога включает в себя:

Уровень 1 – адаптацию Национального каталога к отраслевым/местным особенностям;

Уровень 2 – адаптацию Регионального каталога к каталогам предприятий и организаций области.

Адаптация основана на характеристиках компетенций, определенных по результатам анализа местного рынка труда и особенностей рабочих мест.

Обновление Каталога базируется на технологических и организационных изменениях, связанных с рабочими места-

ми и соответствующими функциями, а также с последствиями этих изменений в плане компетенций (среднесрочная перспектива).

Квалификации, адаптированные по группам профессий, определенных Национальным Институтом совместно с Национальным институтом занятости (INEM), проходят внешнюю оценку, после чего они включаются в Каталог Каталонии, который затем утверждается. В оценке принимают участие Министерство образования, Департамент труда и промышленности, социальные партнеры, предприятия, структуры профориентации. Далее разрабатывается процедура аккредитации компетенций и начинается внедрение интегрированной системы квалификаций.

Параллельно отслеживается актуализация квалификаций и разрабатываются новые квалификации (по предложению отраслевых ассоциаций).

Каталог Каталонии содержит 21 группу профессий и 141 образовательный цикл.

Таким образом, интегрированная система квалификаций и профессионального обучения представляет собой набор правил, процедур и методов, которые устанавливают и регулируют профессиональные компетенции, необходимые для осуществления профессиональной деятельности в Каталонии.

Модель профессиональной компетенции направлена на:

- повышение конкурентоспособности предприятий;
- удовлетворение потребностей рынка труда.

Ниже приведен пример модели компетенции.

Базовые понятия:

- действие;
- результат;
- компетенция.

В обобщенном виде это может быть представлено следующим образом:

Ниже представлена таблица, используемая для описания квалификации в Каталоге Квалификаций Каталонии:

Таблица 6. Описание квалификации

Профессиональная квалификация	
Код	
Уровень	Название группы профессии
Общая компетенция	
Единицы компетенции и квалификации	
Трудовая среда (секторы, профессиональные и трудовые задачи, основные профессии и рабочие места)	
Необходимое обучение (модули: название и продолжительность в часах)	

Действие – управлять страхованием товаров

Результат – гарантировать ответственность

Компетенция – выбирать лучшие условия контракта

«Подкомпетенции»/умения – определять потенциальные риски, оценивать возможные последствия

Действие	Компетенция	Задача и содержание обучения
Трудовая функция	Единица компетенции	Единица обучения
Профессия	Квалификация	Модульное обучение

Описание единицы компетенции включает в себя:

- название;
- выполняемые действия и критерии их выполнения;
- профессиональный контекст (средства производства, продукция и результаты, использование или создание информации).

Модули обучения подразделяются на единицы обучения, описание каждой из которых содержит:

- название модуля обучения;
- название единицы компетенции;
- уровень квалификации;
- перечень способностей и критерии их оценки;
- контексты;
- требования к организации обучения (помещение, преподаватели).

Процесс аккредитации компетенций происходит по следующей схеме:

Профориентация	Оценка	Сертификация
Информация (профиль сертификации, руководство для кандидата)	Документация (интервью, досье)	Выдача
Консультирование (интервью, досье кандидата)	Демонстрация, наблюдение	Занесение в базу данных
Сертификатор, аудитор, оценщик		

Разработка Национальной системы квалификаций в Ирландии

Краткий обзор системы образования Ирландии

Система образования в Ирландии охватывает следующие уровни:

- Образование первого уровня – начальные школы, где обучение начинается с 4-5 лет и продолжается до 12 лет.
- Образование второго уровня – средняя школа (6 лет). Средние школы подразделяются на обычные средние школы, профессиональные школы, единые школы (comprehensive schools) и школы местного сообщества (community schools).

Образование второго уровня состоит из двух циклов, или ступеней: первый цикл (первая ступень средней школы) – 3 года, второй цикл (старшая ступень средней школы) – 2-3 года. После первого цикла учащиеся сдают экзамен на получение сертификата первой ступени средней школы. В рамках старшей ступени предусмотрена факультативная программа продолжительностью в один год, которая называется «программа переходного года», в которой особое внимание уделяется междисциплинарному подходу и развитию межличностных умений, а также обучению на опыте деятельности (experiential learning).

После завершения второй ступени средней школы на основании экзаменов выпускники получают один из трех сертификатов.

Сертификат об окончании школы (Leaving Certificate) дает право поступления в высшие учебные заведения. Экзамены на данный сертификат состоят минимум из пяти предметов, из которых обязательными являются: английский язык, математика и ирландский язык. Однако большинство студентов сдают 7 экзаменов по следующим областям: языки, естественные науки, бизнес-дисциплины, прикладные науки и социальные науки.

Сертификат об окончании (профессиональная программа) (Leaving Certificate Vocational) присуждается после прохож-

дения профессионально-ориентированного курса второй ступени средней школы. Экзамены включают в себя пять предметов, совпадающих с предметами, подлежащими сдаче для получения Сертификата об окончании школы (два предмета из списка профессиональных дисциплин, один из европейских языков и три обязательных модуля, которые называются «связующими модулями»).

Сертификат об окончании, прикладной (Leaving Certificate Applied), который присуждается после прохождения двухгодичной программы, основанной на межпрограммном подходе и предназначенной для студентов, планирующих начать трудовую жизнь. Эта программа состоит из трех блоков: общеобразовательного (30% мин.), профессионального образовательного (30% мин.) и профессиональной подготовки (25% мин.).

Несмотря на то, что данный сертификат не дает права прямого поступления в высшие учебные заведения, после его получения те выпускники, которые впоследствии захотят обучаться в высших учебных заведениях, смогут сделать это, пройдя курс, оканчивающийся присуждением сертификата о завершении дополнительного курса обучения (Post-Leaving Certificate).

Лица, не планирующие продолжение образования по окончании первой ступени среднего образования, сдают экзамены на получение Сертификата первой ступени обычного и повышенного уровня. Эти экзамены включают в себя английский и ирландский языки и математику, причем каждый из этих предметов подразделяется на три уровня: базовый, обычный и повышенный.

Этапы разработки НРК

До 2001 г. в Ирландии действовал целый ряд структур, имеющих право присуждать квалификации и выдавать дипломы профессионального образования, включая и образование взрослых. При этом не было единых государственных стандартов, единых процедур, устанавливающих единые правила «доступа, перехода и продвижения», другими словами – процедур, устанавливающих возможности как горизонтальной, так и вертикальной мобильности обучающихся, единой национальной системы квалификаций и критериев для аккредитации и официального признания программ.

Закон «О квалификациях (Образование и обучение)» 1999 г. учредил руководящий орган по разработке, признанию и присуждению квалификаций в области образования и обучения – Агентство по национальным квалификациям при Министерстве образования и науки, состоящий из двух подразделений – Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения и Совета по присуждению квалификаций высшего образования.

Задачами Агентства по национальным квалификациям являются:

- установление и поддержание общей «рамки» квалификаций;
- обеспечение соблюдения стандартов;
- предоставление и расширение доступа к образованию и обучению, мобильности и возможности продвижения по образовательной вертикали.

Совет по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, созданный в июне 2001 г., объединил функции разрозненных структур, которые до этого времени имели полномочия в области лицензирования программ обучения и выдачи свидетельств об обучении (к ним относились, например, Комитеты по профессиональному образованию, Организации по обучению и занятости, структуры, реализующие программы обучения в местном сообществе и т.д.).

Руководство Агентства осуществляется Правлением, в которое входят сотрудники Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, Совета по присуждению квалификаций высшего образования, представители Министерства образования и науки, Организации по обучению и занятости, Комитетов по профессиональному образованию, обучающихся, учебных структур, отраслевых организаций по обучению и др.

В марте 2003 г. Агентством по национальным квалификациям был подготовлен и опубликован доклад, содержащий проработку основных принципов, ценностей и направлений деятельности в рамках заявленной миссии и обозначенных функций.

Реализация нового интегрированного подхода к оценке, лицензированию и сертификации, предполагает принятие

целого ряда мер, направленных на то, чтобы новые подходы были адекватно поняты и приняты как учебными структурами, так и обучающимися. В этой связи, и особенно в свете введения системы накопления, учета и признания баллов (зачетных единиц), меняются требования к поступлению на обучение – они становятся более гибкими и позволяют оптимизировать образовательную траекторию.

В свете диверсифицированного подхода к сертификатам, предусматривающего наличие различных типов сертификатов одного уровня в рамках одной области обучения (или специальности), возникла необходимость совершенствования информационной политики, а также деятельности в области профориентации и консультирования, направленной на расширение доступа кандидатов на обучение к информации о новых возможностях.

Новые требования предполагают необходимые изменения в нормативно-правовой базе, организационные и структурные изменения в системе продолженного образования и профессионального обучения.

Миссия Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения как структурного подразделения Агентства по национальным квалификациям заключается в присуждении качественных сертификатов (документов об образовании и обучении), которые:

- соответствуют национальным стандартам в части единой системы национальных квалификаций;
- предоставляют возможности признания достижений обучающихся в системе продолженного образования;
- обеспечивают системные траектории для продвижения на более высокий уровень образования.

Исходя из миссии Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения к его функциям относятся:

- разработка системы дипломов и свидетельств об образовании;
- создание национальных стандартов, лежащих в основе дипломов и квалификаций;

- поддержание качества деятельности учебных структур;
- лицензирование программ обучения;
- мониторинг и оценка качества программ обучения;
- обеспечение объективности оценки обучающихся со стороны структур, реализующих программы обучения.

Другими словами, Совет отвечает за то, чтобы процедуры доступа, мобильности и продвижения реализовывались на национальном и местном уровнях и способствовали расширению возможностей для всех групп населения участвовать в продолженном и непрерывном образовании в любом возрасте. Помимо этого в задачи Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения входит обеспечение прозрачности и признания документов продолженного образования и обучения на европейском континенте.

Задачи расширения доступа, повышения мобильности и предоставления четко обозначенных траекторий продвижения по образовательной вертикали неизбежно повлекли за собой необходимость разработки механизмов признания ранее полученного образования или обучения и системы «накопления» зачетных единиц (баллов), позволяющих поступательно оценивать и официально подтверждать освоение какой-либо квалификации.

Учет ранее полученного образования и обучения является неотъемлемой частью обучения в течение всей жизни. Система накопления зачетных единиц (баллов), предполагающая четкие критерии оценки имеющихся умений и компетенций, также способствует развитию академической мобильности, особенно при смене программы обучения в рамках одного уровня и при приеме на обучение.

В настоящее время в Ирландии создаются образовательные стандарты. Эта работа проходит при активном участии социальных партнеров и всех заинтересованных сторон. Одновременно проводится лицензирование образовательных программ, для чего программы направляются в Совет по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, где их рассматривают и в случае соответствия этих про-

грамм утвержденным требованиям выпускники получают право получения сертификата (документа) государственного образца.

Большое значение придается «встраиванию» ранее полученных квалификаций (дипломов и свидетельств) в новую систему, с тем чтобы граждане, получившие квалификации ранее, могли подтвердить их в рамках новой системы согласно принятым в ней уровням. Для этого проводится сопоставление свидетельств, которые ранее требовались для присуждения конкретных дипломов/сертификатов определенной квалификации, с новыми требованиями.

Совет по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения присуждает квалификации и лицензирует программы всех курсов, приводящих к получению национальных базовых сертификатов всех уровней, присуждаемых по завершении обучения – в колледжах продолженного образования, центрах Комитетов по профессиональному образованию, центрах программ «Возможность профессионального обучения» и «Вовлечение молодежи», центрах грамотности; центрах по обучению лиц со специальными потребностями, центрах взрослого образования и образования в сообществе и на рабочем месте.

В ведении Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения находятся также квалификации в рамках программ, приводящих к получению Вводного сертификата профессиональных умений, Национального сертификата умений, Сертификата специальных умений, Сертификата ремесленных умений, реализуемых как в различных центрах обучения, так и через Интернет.

Национальная рамка квалификаций

Как указывалось выше, в настоящее время в Ирландии создана единая комплексная система квалификаций для всех уровней и форм образования и обучения.

Разработаны 10 уровней квалификаций, основанных на стандартах знаний, умений и компетенций.

Основной целью данной системы является обеспечение:

- преемственности и сравнимости квалификаций;

- реализации принципов доступа, перехода и продвижения по образовательной траектории;
- предоставления дополнительных возможностей получения квалификаций;
- признания ранее полученного образования.

Главная задача разработки системы квалификаций состоит в создании качественной системы, позволяющей присваивать квалификации:

- признающие достижения обучающихся;
- предусмотренные Национальной системой квалификаций;
- расширяющие возможности для обучающихся;
- позволяющие приобретать новые квалификации более высокого уровня.

Структура системы квалификаций

Мы уже отметили выше, что система квалификаций строится на уровнях, каждый из которых имеет конкретный индикатор уровня. На любом уровне системы предусмотрены от одного и более типов дипломов (свидетельств). Каждый тип диплома (свидетельства) имеет определенное описание (так называемый «дескриптор»). Индикаторы уровней и дескрипторы разрабатываются Агентством по национальным квалификациям. Для каждого типа дипломов (свидетельств) составляется перечень конкретных дипломов или свидетельств об образовании. Эта задача является прерогативой органов, присуждающих дипломы (свидетельства).

Уровни и типы дипломов и свидетельств обеспечивают преемственность внутри системы образования и облегчают переход с одной программы на другую в рамках одного уровня, а также на программу более высокого уровня.

Индикатор уровня представляет собой результаты обучения, описанные в терминах знаний, умений и компетенций. Установлены восемь подгрупп, на основе которых формулируются индикаторы уровней. Индикаторы уровня представляют собой подробное описание результатов обучения по каждому уровню. Сформирована 10-уровневая «решетка», в которой

результаты каждой из восьми подгрупп соотносятся с 10 уровнями (см. описание «решетки» в Приложении 1).

Дескриптор типов дипломов (свидетельств) – это описание класса дипломов, объединенных общими характеристиками и уровнем.

Такое построение системы квалификаций означает, что обучающийся, получающий конкретный диплом (свидетельство), может в дальнейшем получить другой диплом (свидетельство) на следующем уровне, где имеется диплом в данной профессиональной области, и продолжать продвижение по выбранной траектории обучения. Одновременно, если на следующем уровне не предусмотрен диплом (свидетельство) в данной профессиональной области, обучающиеся, получившие диплом (свидетельство), могут перейти на обучение по другой программе данного уровня, приводящей к получению второго диплома (свидетельства) этого уровня.

Национальная система квалификаций содержит четкие указания на то, как соотносятся дипломы (свидетельства). Это позволяет обучающемуся ясно представлять себе:

- как и в какое время он может поступить на обучение по программе, приводящей к получению конкретного диплома (свидетельства);
- какие существуют возможности перехода на другую программу, и как при переходе будет реализовываться признание полученных ими ранее знаний, умений и компетенций;
- какие существуют возможности продвижения на более высокий уровень обучения с учетом имеющихся у него дипломов (свидетельств).

Каждому уровню системы квалификаций соответствуют установленные стандарты умений, знаний и компетенций, в которых выражаются результаты обучения.

Знания понимаются как когнитивное представление идей, событий или фактов, полученное эмпирически, а также в результате формального обучения или изучения. Знания, понимаемые таким образом, имеют смысл вне любого конкретного контекста использования. Они включают в себя описание, запоминание, понимание, анализ, синтез, дискуссионные

положения и исследования. При таком рассмотрении новое знание не просто прибавляется к старому, но обуславливается самой сущностью, объемом и структурой предыдущего знания и служит для его изменения и реструктурирования.

Умения и ноу-хау трактуются следующим образом. Умение – это целенаправленное выполнение какого-либо задания при взаимодействии со средой. Ноу-хау предполагает знание процедур, необходимых для выполнения задания. Ноу-хау может быть измерено непосредственно или определяться в процессе работы над заданием. Умения могут быть оценены только в процессе выполнения задания.

Основной характеристикой компетенции является эффективная и творческая демонстрация использования знания и умений в различных ситуациях, включая социальные и трудовые ситуации. Компетенция предполагает также определенную степень осознания ограниченности собственных знаний и умений и планирование мер по преодолению этой ограниченности.

При описании компетенции указывается диапазон контекстов, в которых обучающийся может продемонстрировать свою компетенцию.

Основные группы результатов обучения подразделяются на подгруппы: знания – по широте и типу; ноу-хау и умения – по диапазону и отбору, а компетенция – по контексту, роли, умению учиться и глубине. Такое подразделение необходимо для того, что ответить на следующие вопросы:

1. Насколько разносторонни знания обучающегося?
2. Какова природа и качество знаний, освоенных обучающимися?
3. Насколько разносторонними являются физические, интеллектуальные, социальные и другие умения, демонстрируемые обучающимися?
4. Насколько сложны проблемы, с которыми может справиться обучающийся, используя освоенные умения, и как он их решает?
5. В каких контекстах обучающийся может применить свои знания и умения?

6. Каков уровень ответственности, которую обучающийся может взять на себя (лично или в рамках группы) в соответствии со своими знаниями и умениями?
7. В какой степени обучающийся может определить пробелы в собственных знаниях и принять меры по их устранению?
8. В какой степени обучающийся интегрировал интеллектуальные, эмоциональные, физические и моральные аспекты своего обучения в собственную идентичность и взаимодействие с другими людьми?

Поясним некоторые из употребляемых понятий.

Диапазон: при использовании, или демонстрации умений применяются различные инструменты. Под инструментами понимаются любые устройства, приспособления или процессы, которые помогают человеку оказать воздействие на физическую, информационную или социальную среду. Эти инструменты могут быть общеизвестными или же инновационными (новейшими). Таким образом, умения дифференцируются по разнообразию и полноте.

Отбор: выполнение заданий зависит от понимания обучающимся среды, в которой выполняется задание, и понимания обучающимся собственных способностей и ограничений. Если диапазон ноу-хау и умений охватывает то, что может делать обучающийся, то отбор относится к суждениям и решениям, которые сопровождают выполнение каких-либо действий, то есть речь идет об отборе ноу-хау и умений для выполнения действий в соответствии с собственным пониманием требований задания.

Контекст: ситуации (профессиональные, трудовые, социальные), в которых реализуются знания. Эти ситуации различаются по сложности и тем требованиям, которые они предъявляют к обучающемуся/человеку. Четко структурированные ситуации ограничивают поведение человека, в таких ситуациях не нужен высокий уровень обучения. Использование умений и знаний также зависит от предсказуемости контекста. Для эффективного автономного поведения в сложных, неопределенных и непредсказуемых ситуациях или контекстах необходим высокий уровень обучения.

Роль: эффективность применения знаний и умений во многом зависит от того, как человек взаимодействует с другими людьми и какие функции он может выполнять в группе, используя социальные умения и понимание собственной роли в группе. Для исполнения множественных ролей, а также ролей, предполагающих лидерство, инициативу и автономию, требуются компетенции более высокого уровня.

Учиться тому, как учиться: этот критерий относится к степени понимания и осознания индивидом ограниченности собственных знаний, умений и компетенций и намерений по их совершенствованию. Учиться тому, как учиться означает способность наблюдать, участвовать в новом опыте и извлекать из него новое знание и понимание. Другими словами – это отношение между обучающимся и процессом обучения, создающее основу для обобщений и выводов.

Глубина: подразумевает способность вовлекаться в усложняющиеся процессы понимания и самосознания, основанные на рефлексии полученного опыта. Предполагает интеграцию с другими группами знаний, умений и компетенций, а также с отношением, мотивацией, ценностями, убеждениями, стилем познания и личностными особенностями человека. Эта интеграция реализуется в форме взаимодействия человека с социо-культурными аспектами общества.

Ниже приведено краткое описание результатов для каждого уровня.

Уровень 1: результаты обучения охватывают выполнение базовых задач в контролируемой среде под наблюдением, владение базовыми умениями, способность запоминать информацию, а также определять последовательность задач по обучению.

Уровень 2: базовая грамотность и счет. Способность осваивать новые умения и знания в управляемой среде и выполнять стандартные задания под наблюдением. Результаты обучения на данном уровне являются скорее развивающими и не направлены на освоение какой-либо специальности.

Уровень 3: результаты обучения на данном уровне предполагают небольшой объем практических способностей или знания теории. Они относятся к выполнению сравнительно простой работы, могут быть освоены достаточно быстро, и на

данном уровне обеспечивают минимальную возможность трудоустройства для специальностей низкой квалификации; включают в себя функциональную грамотность и счет.

Уровень 4: основной характеристикой данного уровня является самостоятельность. Результаты обучения на данном уровне соответствуют растущему осознанию ответственности за участие в общественной жизни и в формировании собственной жизни и могут быть ассоциированы с выходом в трудовую жизнь в широком диапазоне отраслей.

Уровень 5: результаты предполагают широкий диапазон умений, требующих определенного понимания теории, могут обеспечивать начало работы в специализированной области, требующей способности использовать соответствующие инструменты и техники. Возможна самостоятельная работа под общим контролем.

Уровень 6: результаты обучения на данном уровне включают в себя широкий набор умений – либо профессиональных, либо общеобразовательных, позволяющих осуществлять контролирующие функции (наблюдение) и требуют понимания теории. Предполагается также наличие умений учиться и возможность самостоятельной работы в целом, в рамках которой осуществляется планирование и/или управление и выполнение административных обязанностей.

Уровень 7: результаты обучения на этом уровне обеспечивают знания и критическое понимание общепринятых принципов в области обучения и их применение в разных контекстах. Данный уровень включает в себя знания методов исследования и способность критически оценивать соответствие различных подходов выбранному способу решению проблем, а также понимание пределов знания и их влияния на анализ и интерпретацию в конкретных трудовых контекстах. Результаты могут соответствовать высшему уровню в большинстве технических профессий и соотносятся с должностями техников повышенного уровня и младших менеджеров.

Уровень 8: основной характеристикой результатов данного уровня является инновационность и самый современный уровень знаний и понимания. Результаты предполагают осознание границ обучения в данной области и готовность к расширению этих границ посредством продолжения обучения, а также адаптивность, гибкость, способность адаптироваться к

изменениям, способность проявлять инициативу и решать проблемы применительно к области изучения. В ряде прикладных областей результаты связаны с работой самостоятельного, знающего профессионала, в других областях – соотносятся с деятельностью «генералистов», т.е. управленцев (менеджеров).

Уровень 9: результаты этого уровня позволяют продемонстрировать знания и понимание передовых достижений в данной области, применять знания, понимать и решать проблемы в новых или незнакомых контекстах, отвечающих области обучения. Результаты связаны со способностью интегрировать знания, справляться со сложными ситуациями и формировать суждения. Соответствуют деятельности старшего менеджера (специалиста), отвечающего за результаты работы команды.

Уровень 10: результаты обучения данного уровня предполагают способность делать открытия и создавать новые знания, умения и представления и применять их. Продвинутое результаты данного уровня обеспечивают специальные умения и мобильные умения, которые требуются для управления, такие как способность выносить критические суждения, развивать организационные структуры и инициировать изменения.

Центральное место в Национальной рамке квалификации занимают типы дипломов (свидетельств). Тип дипломов представляет собой класс дипломов (свидетельств), характеризующихся общностью особенностей и уровня. На любом уровне Рамки имеется минимум один тип диплома (свидетельства). Каждый тип дипломов обладает собственным дескриптором. Поскольку достижения обучения на одном и том же уровне могут различаться, предусмотрены 4 класса типов дипломов (для каждого уровня):

- основные дипломы. Охватывают результаты различных подгрупп знаний, умений и компетенций, соответствующих данному уровню. Дипломы данного типа предоставляют широкие возможности продвижения по образовательной траектории для получения дипломов более высокого уровня, а также для перехода на программы того же уровня. Эти дипломы открывают выход на рынок труда;
- неполные дипломы. Обеспечивают признание достижений обучающихся, которые не освоили

результаты обучения, требуемые для основного диплома. Дипломы данного типа в сочетании с другими результатами обучения могут приводить к получению основного диплома или специального диплома;

- специальные дипломы. Являются официальным признанием результатов узконаправленного курса обучения. Они, кроме того могут быть частью основных дипломов. Например, строители должны иметь сертифицированную компетенцию в области охраны здоровья и безопасности. Эта сертификация может составлять часть более широкого диплома в какой-то области строительства и одновременно сертифицирована отдельно в форме специального диплома;
- дополнительные дипломы. Признают обучение, дополняющее ранее полученное обучение; охватывают программы повышения квалификации, непрерывного образования и обучения того же уровня, что и ранее полученное обучение.

В настоящее время установлена типология основных дипломов для всех 10 уровней:

- 10 – докторская степень;
- 9 – магистерская степень, диплом послевузовского образования;
- 8 – степень бакалавра с отличием и диплом повышенного уровня;
- 7 – обычная степень бакалавра;
- 6 – сертификат (свидетельства) повышенного уровня (свидетельство продолженного образования и обучения и диплом высшего образования);
- 5 – сертификат уровня 5;
- 4/5 – сертификат окончания среднего образования;
- 4 – сертификат уровня 4;
- 3 – сертификат уровня 3 и сертификат младшего уровня;

2 – сертификат уровня 2;

1 – сертификат уровня 1.

Таким образом, система содержит 15 основных типов дипломов (свидетельств) различных уровней.

Что касается разграничения продолженного и высшего образования, то дипломы (свидетельства) продолженного образования и обучения находятся в ведении Совета по продолженному образованию и обучению для уровней 1-6, дипломы (свидетельства) высшего образования – в ведении Совета по высшему образованию и обучению (уровни 6-10). На уровне 6 различные дипломы (сертификаты) находятся в ведении двух разных советов. Различия касаются стандартов знаний, умений и компетенций и фиксируются в дескрипторах типов дипломов (свидетельств). Основным разграничительным фактором выступают конкретные результаты обучения.

Свидетельства о школьном образовании (уровень 4/5 и сертификат младшего уровня) находятся в ведении Департамента образования и науки.

Университеты (их в Ирландии – 7) и Дублинский технологический институт сами разрабатывают собственные дипломы и присваивают их.

Одновременно с системой квалификаций разрабатывается система зачетных единиц. Международный опыт показывает, что любая качественная и дееспособная система образования должна предусматривать возможность последовательного накопления зачетных единиц, обеспечивающих возможность продолжения обучения. При том, что система зачетных единиц и единая система дипломов (свидетельств) и программ обучения не связаны напрямую, система зачетных единиц, как показывает опыт, более эффективно реализуется в случае наличия единой системы программ обучения.

Национальная система зачетных единиц позволяет обеспечить официальное признание любых, даже незначительных достижений в процессе обучения, что расширяет возможности и доступ к обучению, особенно для тех категорий обучающихся, которые иначе не имели бы шансов на успех. Возможность накопления зачетных единиц необходима для официального признания неформального обучения, постепенного освоения квалификации и обучения на рабочем месте.

Подход к разработке системы зачетных единиц предполагает, что эта система является:

- дополнением к Национальной системе;
- простой, прозрачной и рентабельной;
- комплексной.

Принципы, лежащие в основе разработки системы, включают в себя:

- поддержку в получении дипломов (свидетельств) и признание достижений в рамках более мелких единиц обучения (каждая зачетная единица – «шаг» к получению квалификации);
- поддержание качества стандартов дипломов (свидетельств), входящих в Национальную систему квалификаций;
- содействие развитию системы образования;
- содействие эффективному функционированию всех структур системы образования и обучения;
- обеспечение эффективной разработки и обновления единиц обучения и дипломов (свидетельств).

Процесс создания и внедрения национальной системы зачетных единиц и связанные с ней преобразования в системе образования – сложный и долгий процесс, в котором принимают участие все заинтересованные стороны. В этой связи в Ирландии сформирована Техническая консультативная группа по вопросам зачетных единиц. Особую роль в этом процессе играют Советы по присуждению дипломов (свидетельств), которые содействуют распространению модульного подхода к составлению программ обучения и разрабатывают процедуры признания ранее полученного обучения в рамках присуждаемых дипломов и свидетельств. Не менее важная роль отведена и обучающим структурам (провайдерам), разрабатывающим конкретные процедуры признания ранее полученного обучения по реализуемым ими программам, включая:

- поступление на обучение;
- оценку в терминах зачетных единиц ранее полу-

ченного обучения, на основании которой обучающийся либо освобождается от изучения определенных модулей, либо ему/ей сразу же присуждается соответствующий диплом (свидетельство);

- определение траектории дальнейшего обучения для получения диплома (свидетельства).

Как показывает международный опыт, эффективной реализации национальной системы квалификаций и системы зачетных единиц в большей степени способствует использование модульных подходов. Они предполагают организацию обучения в форме модулей, которые, с одной стороны, являются целостными единицами обучения, а с другой – могут комбинироваться в зависимости от целей и задач обучения. Модульный подход обеспечивает гибкость обучения и достижения его целей и задач, поэтому национальная система квалификаций предполагает дальнейшее его развитие в обучении.

Приложение 2

Дескрипторы дипломов (свидетельств)

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «А».

Название	Сертификат уровня 1
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции охватывают личностное развитие, участие в жизни общества и местного сообщества, занятость и доступ к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	1
Знания – широта	Элементарные знания
Знания – тип	Демонстрируются при воспроизведении и узнавании.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрируются базовые практические умения и выполнение деятельности под наблюдением, с использованием простейших инструментов
Ноу-хау и умения – отбор	Выполняются повторяющиеся и предсказуемые процессы.
Компетенция – контекст	Действовать в четко определенных и структурированных контекстах.
Компетенция - роль	Действовать в ограниченном диапазоне ролей.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться выстраивать последовательность задач по обучению, получать доступ к различным обучающим ресурсам и использовать их.
Компетенция – глубина	Начать демонстрировать осознание собственной независимой роли
Продвижение и переход	Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата уровня 2 или более высокого уровня

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «В»

Название	Сертификат уровня 2
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и предполагают доступ к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	2
Знания – широта	Узкий диапазон знаний.
Знания – тип	Конкретные и базовые с точки зрения понимания.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация ограниченного диапазона базовых практических умений, включая использование соответствующих инструментов.
Ноу-хау и умения – отбор	Выполнение последовательности стандартных заданий под наблюдением.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках ограниченного диапазона предсказуемых и структурированных контекстов.
Компетенция – роль	Действовать в диапазоне ролей под контролем.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться дисциплине обучения в структурированном и контролируемом контексте.
Компетенция – глубина	Демонстрировать осознание собственной независимой роли.
Продвижение и переход	Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата уровня 3 или более высокого уровня.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «С»

Название	Сертификат уровня 3
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	3
Знания – широта	Относительно широкий диапазон знаний.
Знания – тип	В основном конкретные знания с определенным осознанием отношений между элементами знания.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация ограниченного диапазона практических и когнитивных умений и инструментария.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбор из ограниченного набора различных процедур и применение известных решений к ограниченному диапазону предсказуемых проблем.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках ограниченного диапазона контекстов.
Компетенция - роль	Действовать с ограниченной автономией под наблюдением; функционировать в знакомых однотипных ситуациях.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться обучаться в управляемой среде.
Компетенция – глубина	Брать на себя ограниченную ответственность за последовательное само-осознание и поведение.
Продвижение и переход	Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата уровня 4 или более высокого уровня.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «D»

Название	Сертификат младшего уровня
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	3
Знания – широта	Относительно широкий диапазон знаний.
Знания – тип	В основном конкретные знания. Определенное осознание отношений между элементами знания.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация ограниченного диапазона умений в различных сферах деятельности – художественной, интеллектуальной, научной, физической и практической.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбор из ограниченного набора различных процедур. Применение известных решений к ограниченному диапазону предсказуемых проблем.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках ограниченного диапазона контекстов
Компетенция – роль	Действовать с ограниченной автономией под наблюдением; функционировать в рамках знакомых однородных групп.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться обучаться в управляемой среде.
Компетенция – глубина	Брать на себя ограниченную ответственность за последовательное самоосознание и поведение.
Продвижение и переход	Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата о завершении среднего образования. Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата уровня 4 или более высокого уровня.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «Е»

Название	Сертификат уровня 4
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	4
Знания – широта	Широкий диапазон знаний.
Знания – тип	В основном конкретные знания с определенными элементами абстракции или теории.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация умеренного диапазона практических и когнитивных умений и инструментария.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбор из набора различных процедур и применение известных решений к диапазону предсказуемых проблем.
Компетенция – контекст	Действовать в знакомых и незнакомых контекстах.
Компетенция – роль	Действовать с определенной степенью автономии и ответственности.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде.
Компетенция – глубина	Брать на себя частичную ответственность за последовательное само-осознание и поведение.
Продвижение и переход	Продвижение на программы, приводящие к получению Сертификата уровня 5 или более высокого уровня.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «F»

Название	Сертификат о завершении общего образования
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	4/5
Знания – широта	Широкий диапазон знаний.
Знания – тип	Некоторые теоретические понятия и абстрактное мышление, весьма глубокое в ряде областей. Определенные теоретические знания
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация широкого диапазона практических и когнитивных умений и инструментария.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбор из набора различных процедур и применение известных решений к диапазону предсказуемых проблем. Оценка и использование информации для планирования и разработки исследовательских стратегий.
Компетенция – контекст	Определять и применять знания и умения в умеренно широком диапазоне контекстов.
Компетенция - роль	Проявлять определенную инициативу и независимость при выполнении заданных действий. Функционировать в рамках знакомых однородных групп.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде.
Компетенция – глубина	Брать на себя ответственность за последовательное самоосознание и поведение.
Продвижение и переход	Продвижение на программы продолженного образования и обучения, приводящие к получению Сертификата уровня 5 или более высокого уровня. Продвижение на программы высшего образования и обучения уровня 6 или выше.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «G»

Название	Сертификат уровня 5
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	5
Знания – широта	Широкий диапазон знаний
Знания – тип	Некоторые теоретические понятия и абстрактное мышление, глубокое в ряде областей.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрация широкого диапазона специализированных умений и инструментария.
Ноу-хау и умения – отбор	Оценка и использование информации для планирования и разработки исследовательских стратегий и для определения решений незнакомых проблем.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках диапазона различных конкретных контекстов, беря на себя ответственность за качество результатов; определять и применять умения и знания в широком диапазоне различных контекстов.
Компетенция – роль	Осуществлять определенную инициативу и независимость при выполнении определенных действий. Функционировать в рамках различных, сложных и разнородных групп.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде.
Компетенция – глубина	Брать на себя всю ответственность за последовательное само-осознание и поведение.
Продвижение и переход	Продвижение на программы обучения, приводящие к получению Сертификата повышенного уровня или более высокого уровня (6, 7 и 8)

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «Н»

Название	Сертификат повышенного уровня
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	6
Знания – широта	Специализированные знания в широкой области.
Знания – тип	Некоторые теоретические понятия и абстрактное мышление, глубокое в ряде областей.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать широкий диапазон специализированных умений и инструментария.
Ноу-хау и умения – отбор	Предлагать решения четко сформулированных абстрактных проблем.
Компетенция – контекст	Использовать диагностические и творческие умения при выполнении различных функций в рамках диапазона различных контекстов.
Компетенция – роль	Проявлять самостоятельность и часто брать на себя ответственность за работу других и/или за распределение ресурсов и функционировать в рамках множественных сложных и разнородных групп.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде
Компетенция – глубина	Выражать собственное личное мировоззрение, отражающее взаимодействие с другими
Продвижение и переход	Переход на программы обучения, приводящие к получению Сертификата высшего уровня (тип диплома). Продвижение на программы, приводящие к получению обычной степени бакалавра или степени бакалавра с отличием

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «I»

Название	Сертификат высшего уровня
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	6
Знания – широта	Специализированные знания в широкой области.
Знания – тип	Некоторые теоретические понятия и абстрактное мышление, глубокое в ряде областей.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать широкий диапазон специализированных умений и инструментов.
Ноу-хау и умения – отбор	Находить решения для четко сформулированных абстрактных проблем.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках ряда разнообразных и конкретных контекстов, беря на себя ответственность за качество результатов; определять и использовать умения и знания в широком диапазоне контекстов
Компетенция – роль	Проявлять самостоятельность и часто брать на себя ответственность за работу других и/или за распределение ресурсов, и функционировать в рамках множественных сложных и разнородных групп.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Брать на себя инициативу, определять и реализовывать потребности в обучении; эффективно взаимодействовать в рамках обучающейся группы.
Компетенция – глубина	Выражать собственное личное мировоззрение, отражающее взаимодействие с другими.
Продвижение и переход	Переход на программы повышенного уровня. Продвижение на программы, приводящие к получению обычной степени бакалавра или степени бакалавра с отличием.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «J»

Название	Степень обычного бакалавра
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	7
Знания – широта	Специализированные знания в широкой области.
Знания – тип	Признание ограниченности существующих знаний и знакомство с источниками нового знания; интеграция понятий в рамках целостной области.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать специализированные технические, творческие или понятийные умения и инструментов в рамках всей области изучения.
Ноу-хау и умения – отбор	Принимать правильные решения при планировании, разработке, выполнении технических и контролирующих функций, связанных с продукцией, услугами или процессами.
Компетенция – контекст	Использовать диагностические или творческие умения в определенном диапазоне функций, выполняемых в широком разнообразии контекстов.
Компетенция - роль	Принимать ответственность за определение и достижение личных/групповых результатов; брать на себя значительную или контролирующую ответственность за работу других в определенных областях трудовой деятельности.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Брать на себя инициативу, определять и реализовывать потребности в обучении; эффективно взаимодействовать в рамках обучающейся группы.
Компетенция – глубина	Выражать собственное личное мировоззрение, проявляя солидарность с другими.
Продвижение и переход	Переход на программы, приводящие к получению степени бакалавра с отличием или дипломам высшего уровня.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «К»

Название	Степень бакалавра с отличием
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	8
Знания – широта	Понимание теории, понятий и методов в области (областях) обучения.
Знания – тип	Подробное знание и понимание в рамках одной или более специализированных областей, в том числе находящиеся на границе данных областей.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать мастерство в области сложных и специализированных областей знаний и умений; использовать и изменять умения и инструментарий повышенного уровня для проведения управляемого исследования; профессиональная или продвинутая техническая деятельность.
Ноу-хау и умения – отбор	Принимать правильные решения в ситуации сложного планирования, разработки и выполнения технических и контролирующих функций, связанных с продукцией, услугами или процессами.
Компетенция – контекст	Использовать умения повышенного уровня для проведения исследований в ходе технической или профессиональной деятельности, принимая ответственность за все принятые решения; переносить и использовать диагностические и творческие умения в рамках диапазона контекстов.
Компетенция – роль	Эффективно функционировать под руководством, в условиях взаимодействия с квалифицированными практиками; руководить множественными, сложными и неоднородными группами.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться действовать в разнообразных и независимых ситуациях обучения; учиться самостоятельно, профессионально и этично управлять задачами обучения.
Компетенция – глубина	Выражать собственное личное мировоззрение, проявляя солидарность с другими.
Продвижение и переход	Переход на программы, приводящие к получению диплома высшего уровня; продвижение на магистерские программы и программы, завершающиеся присвоением послевузовских дипломов (свидетельств) или, в ряде случаев, на программы, позволяющие получить докторскую степень.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «L»

Название	Диплом высшего уровня
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	8
Знания – широта	Понимание теории, понятий и методов в области (областях) обучения.
Знания – тип	Подробное знание и понимание в рамках одной или более специализированных областей, часть из которых находится на границе существующих областей.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать мастерство в области сложных и специализированных областей знаний и умений; использовать и изменять умения и инструментарий повышенного уровня для проведения управляемого исследования для профессиональной или продвинутой технической деятельности.
Ноу-хау и умения – отбор	Принимать правильные решения в ситуации сложного планирования, разработки и выполнения технических и контролирующих функций, связанных с продукцией, услугами или процессами.
Компетенция – контекст	Пользоваться умениями повышенного уровня для проведения исследований или осуществления в технической либо профессиональной деятельности, беря на себя ответственность за все принятые решения; переносить и применять диагностические и творческие умения в рамках определенного диапазона контекстов.
Компетенция – роль	Эффективно функционировать под руководством в условиях взаимодействия с квалифицированными практиками; руководить множественными, сложными и неоднородными группами.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться действовать в разнообразных и незнакомых ситуациях обучения; учиться самостоятельно, профессионально и этично управлять задачами обучения.
Компетенция – глубина	Выражать собственное личное мировоззрение, проявляя солидарность с другими.
Продвижение и переход	Переход на программы, приводящие к получению степени магистра, или на программы, заканчивающиеся присуждением постдипломных свидетельств.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «М»

Название	Магистерская степень
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	9
Знания – широта	Системное понимание новейших знаний в области обучения.
Знания – тип	Критическое понимание текущих проблем и/или новейших подходов в области обучения.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать ряд стандартных и специализированных методов исследования или их эквивалентов.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбирать из диапазона сложных и продвинутых умений в области обучения; формировать новые умения высокого уровня, включая инновационные и новейшие технологии.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках непредсказуемого диапазона уровней профессиональной деятельности в неопределенных контекстах.
Компетенция – роль	Брать на себя значительную ответственность за работу отдельных лиц и групп; возглавлять и инициировать деятельность.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться оценивать себя и принимать ответственность за собственный профессиональный рост.
Компетенция – глубина	Критически изучать социальные нормы и отношения и содействовать их изменению.
Продвижение и переход	Переход на программы, приводящие к получению докторской степени или еще одной степени магистра, или на программы, заканчивающиеся присвоением послевузовских дипломов (свидетельств).

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «N»

Название	Послевузовский диплом (свидетельство)
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	9
Знания – широта	Системное понимание новейшего знания в области обучения.
Знания – тип	Критическое осознание текущих проблем и/или новейших подходов в области обучения.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать ряд стандартных и специализированных методов исследования или их эквивалентов.
Ноу-хау и умения – отбор	Выбирать из диапазона сложных и продвинутых умений в области обучения; формировать новые умения высокого уровня, включая инновационные и новейшие технологии.
Компетенция – контекст	Действовать в рамках часто непредсказуемого диапазона уровней профессиональной деятельности в неопределенных контекстах.
Компетенция - роль	Брать на себя значительную ответственность за работу отдельных лиц и групп; возглавлять и инициировать деятельность.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться оценивать себя и принимать ответственность за собственный профессиональный рост.
Компетенция – глубина	Критически изучать социальные нормы и отношения и содействовать их изменению.
Продвижение и переход	Возможно освобождение от прохождения части программы, приводящей к получению степени магистра.

Дескриптор типа диплома (свидетельства) «О»

Название	Докторская степень
Класс типа диплома (свидетельства)	Основной
Цель	Многоцелевой тип диплома. Подлежащие освоению знания, умения и компетенции относятся к личностному развитию, участию в жизни общества и местного сообщества, занятости и доступу к дополнительному образованию и обучению.
Уровень	10
Знания – широта	Системное освоение и понимание значительного корпуса самых передовых и новейших знаний в области обучения
Знания – тип	Создание и интерпретация нового знания в ходе проведения научных исследований, чье высокое качество признается коллегами.
Ноу-хау и умения – диапазон	Демонстрировать значительный диапазон важнейших умений, техник, инструментов, практики и/или материалов, которые связаны с областью обучения; разрабатывать новые умения, техники, инструменты, практики и/или материалы.
Ноу-хау и умения – отбор	Решать абстрактные проблемы для расширения и переосмысления существующего знания.
Компетенция – контекст	Нести личную ответственность и проявлять в значительной мере самостоятельную инициативу в сложных и непредсказуемых ситуациях профессионального контекста.
Компетенция - роль	Доводить результаты исследования и инновации до сведения коллег; вести критический диалог; возглавлять и инициировать сложные социальные процессы.
Компетенция – обучение тому, как учиться	Учиться критически оценивать широкие последствия применения знания к конкретным контекстам.
Компетенция – глубина	Критически изучать социальные нормы и отношения и содействовать их изменению.
Продвижение и переход	

Приложение 3

Национальная рамка квалификаций Ирландии

Уровень	Описание
	Знания – широта
1	Элементарные
2	Узкого диапазона
3	Среднего уровня диапазона
4	Широкого диапазона
5	Широкого диапазона
6	Специализированные знания в широкой области
7	Специализированные знания в ряде областей
8	Понимание теории, понятий и методов в определенной области обучения
9	Системное понимание передовых знаний в области обучения
10	Системное освоение и понимание значительного объема передовых знаний в определенной области
	Знания - тип
1	Демонстрируется узнаванием или воспроизведением
2	Конкретные, базовые с точки зрения понимания
3	В основном конкретные, с определенным пониманием связи между отдельными элементами знаний
4	В основном конкретные, с элементами абстрактных знаний и теории
5	Некоторые теоретические понятия, абстрактное мышление, значительная глубина в ряде областей
6	Некоторые теоретические понятия и абстрактное мышление со значительным объемом соответствующей теории
7	Признание ограниченности имеющихся знаний и знакомство с источниками нового знания, интеграция понятий из разных областей
8	Подробные знания и понимание в одной или нескольких специальных областях, некоторые из которых находятся на «переднем крае» областей
9	Критическое осознание современных проблем и/или новых подходов, обычно на основе использования последних достижений в области обучения
10	Создание и интерпретация нового знания в процессе проведения исследований или других форм обучения с соблюдением качества, подтверждаемого коллегами

Ноу-хау и умения - диапазон	
1	Демонстрировать базовые практические умения и осуществлять деятельность под наблюдением, используя простые инструменты
2	Демонстрировать ограниченный диапазон базовых практических умений, включая использование необходимых инструментов
3	Демонстрировать ограниченный диапазон практических и когнитивных умений и инструментов
4	Демонстрировать ограниченный диапазон практических и когнитивных умений и инструментов
5	Демонстрировать широкий диапазон специализированных умений и инструментов
6	Демонстрировать широкий диапазон специализированных умений и инструментов
7	Демонстрировать специализированные технические, творческие или концептуальные умения и инструменты в рамках области обучения
8	Демонстрировать владение комплексной и специализированной областью умений и инструментарием; использовать и изменять продвинутое умения для проведения исследований, осуществления профессиональной или технической деятельности под строгим контролем
9	Демонстрировать диапазон стандартных и специализированных инструментов исследования или эквивалентного инструментария и техник
10	Демонстрировать значительный диапазон важнейших умений, техник, инструментов, практических методов и/или материалов, связанных с областью обучения; формировать новые умения, техники, инструменты, практики и /или материалы

Ноу-хау и умения - отбор	
1	Осуществлять повторяемые и предсказуемые процессы
2	Осуществлять последовательность обычных действий, имея четкие инструкции
3	Выбирать из ограниченного диапазона различных процедур и использовать известные решения для ограниченного диапазона предсказуемых проблем
4	Выбирать из ограниченного диапазона различных процедур и применять известные решения для ограниченного диапазона предсказуемых проблем
5	Оценивать и использовать информацию для планирования и исследования стратегий и определения решений для различных незнакомых проблем
6	Формулировать ответы на определенные абстрактные проблемы
7	Обоснованно планировать, проектировать технические и/или руководящие функции в отношении продукции, услуг, операций или процессов
8	Демонстрировать принятие решений в сложных ситуациях, связанных с планированием, разработкой, выполнением технических и/или управленческих функций, связанных с продукцией, услугами, операциями или процессами, включая обеспечение ресурсами
9	Выбирать из набора сложных и продвинутых умений в области обучения; развивать новые умения высокого уровня, включая инновационные техники
10	Решать абстрактные проблемы, расширяющие границы и переосмысляющие существующее знание

	Компетенция - контекст
1	Действовать в четко определенных и структурированных контекстах
2	Действовать в ограниченном диапазоне предсказуемых и структурированных контекстов
3	Действовать в рамках ограниченного диапазона контекстов
4	Действовать в знакомых и незнакомых контекстах
5	Действовать в диапазоне разнообразных и конкретных контекстов, беря на себя ответственность за качество результатов; определять и использовать умения и знания в широком диапазоне контекстов
6	Действовать в диапазоне разнообразных и конкретных контекстов, включая творческие и нестандартные ситуации, переносить и применять теоретические понятия и/или технические и творческие умения в различных контекстах
7	Брать ответственность за определение и достижения личных и/или групповых результатов; брать на себя значительную или руководящую ответственность за работу других в определенных областях трудовой деятельности
8	Использовать продвинутое умение или передовые технологии в профессиональной деятельности, принимая ответственность за принятие решений, перенос и применение диагностических или творческих умений в диапазоне контекстов
9	Действовать в широком и часто непредсказуемом диапазоне профессиональных контекстов
10	Проявлять личную ответственность и автономную инициативу в сложных и непредсказуемых ситуациях, в профессиональных или эквивалентных контекстах

	Компетенция - роль
1	Действовать в рамках ограниченного диапазона ролей
2	Выполнять ряд ролей под внешним руководством
3	Действовать с ограниченной автономией под внешним руководством, функционировать в рамках знакомых, однородных групп
4	Действовать со значительной степенью ответственности и автономии
5	Проявлять некоторую инициативу и самостоятельность при выполнении определенных действий, действовать во множественных, сложных и неоднородных контекстах
6	Проявлять значительную личную автономию и часто брать ответственность за работу других и/или за распределение ресурсов, форму и функции в рамках множественных, сложных и разнородных контекстов
7	Использовать диагностические и творческие умения в рамках диапазона функций в широкой области контекстов
8	Эффективно действовать под руководством при взаимодействии с квалифицированными специалистами; быть лидером в различных, сложных и разнородных группах
9	Брать на себя значительную ответственность за работу индивидуумов и групп; возглавлять и инициировать деятельность
10	Сообщать о результатах исследований и инновациях коллегам, вести критический диалог, инициировать и возглавлять сложные социальные процессы

	Компетенция – обучение тому, как учиться
1	Учиться определять последовательность задач по обучению, определять ресурсы для обучения и использовать их
2	Учиться обучаться, проявляя дисциплину, в структурированной и управляемой среде
3	Учиться обучаться в рамках управляемой среды
4	Учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде
5	Учиться брать ответственность за собственное обучение в рамках управляемой среды
6	Учиться оценивать собственное обучение и определять потребности в рамках структурированной среды обучения, помогать другим в определении потребностей в обучении других людей
7	Брать на себя ответственность за определение и удовлетворение потребностей в обучении и эффективно взаимодействовать в рамках обучающейся группы
8	Учиться действовать в изменчивых и незнакомых контекстах обучения; учиться самостоятельно, этично и профессионально управлять обучением
9	Учиться оценивать себя и брать на себя ответственность за профессиональный рост
10	Учиться критически относиться к широкому кругу последствий применения знаний в конкретных контекстах

РАЗДЕЛ 3

Некоторые соображения к разработке Национальной рамки квалификаций в России

На основе исследований, проведенных в рамках международного проекта, инициированного Европейским фондом образования, в качестве первоначальных предложений по разработке НРК рабочая группа проекта представляет следующее.

Исходная предпосылка: уровни квалификаций следует соотносить с уровнями образования.

Последовательность шагов:

1. Сформировать перечень/каталог профессий (по группам профессий) на рынке труда.
2. Осуществить переход системы профессионального образования всех уровней на компетенции.
3. Сформировать систему дескрипторов уровней квалификаций, базирующихся на критериях знаний, умений и широких компетенций. Это позволит «привязать» квалификации к образовательным программам, имеющим модульный характер и основанным на компетенциях, а также в дальнейшем оценивать приращение компетенций, освоенных в процессе как обучения, так и трудового опыта, что обеспечит вертикальную и горизонтальную мобильность, путем «перенесения» из программы в программу мобильных и сквозных компетенции.
4. Сформировать требования сферы труда к профессиональной деятельности в конкретной профессиональной области и затем определить точки качественного изменения этих требований в терминах дескрипторов квалификаций (знаний, умений и широких компетенций) для установления уровней рамки квалификаций. В соответствии с необходимостью создания условий для гибкого и эффективного поведения и трудоустройства

граждан на рынке труда объем квалификаций должен быть разумно широким, чтобы работник мог найти свое место в отрасли в целом, а не только на конкретном предприятии. Для этого следует привлечь к формированию обобщенных компетенций работников максимально большого круга работодателей и их организаций..

5. Сформировать каталог квалификаций по уровням. Отнесение квалификаций к уровням должно быть основано на различиях в профессиональной компетенции с точки зрения выполняемых задач, трудности и сложности работы, т.е. в рамках надо описывать характеристики трудовой деятельности в терминах результатов обучения..
6. Установить эквивалентность между квалификациями и присуждаемыми свидетельствами об образовании. Это обеспечит универсальность системы, поскольку позволит охватить все типы дипломов..
7. Привести свидетельства/дипломы в соответствие с характеристиками той профессиональной деятельности, к которой они готовят. В рамках такого формата определяются требования к продолжительности обучения для конкретного уровня квалификации и условия поступления на обучение по соответствующим программам. Разработать дополнительные типы дипломов/свидетельств для одного уровня квалификаций. Основным понятием будет тип основного диплома, соответствующий конкретному уровню. Каждый тип основного диплома предлагается подразделить на виды дипломов, соответствующие различным областям профессиональной деятельности (профилям профессий). Например, тип диплома - «бакалавр», вид - Диплом бакалавра в области менеджмента. Кроме того, в рамках уровней 4-9 имеются виды дополнительных дипломов, которые выдаются по прохождении курса повышения квалификации в рамках непрерывного ПО. Могут быть также предусмотрены вспомогательные дипломы/свидетельства, подтверждающие значимые компетенции, необходимые для работы в

какой-то определенной области («допуск» к работе с некоторыми опасными веществами, либо в особых условиях производства).

Таким образом, ключевыми понятиями для НРК будут: результаты обучения (знания, умения, компетенции), уровни, типы и виды дипломов.

Чтобы не «ломать» существующую систему образования, может показаться целесообразным предложить следующие уровни и соответствующие им типы дипломов/свидетельств:

Уровень 1 – свидетельство о начальном образовании..

Уровень 2 – свидетельство о среднем общем образовании, диплом НПО (без аттестата о полном среднем образовании).

Уровень 3 – аттестат о полном среднем образовании..

Уровень 4 – диплом НПО с аттестатом о полном среднем образовании..

Уровень 5 – диплом СПО..

Уровень 6 – диплом бакалавра..

Уровень 7 – диплом специалиста с высшим образованием, диплом магистра..

Уровень 8 – диплом кандидата наук..

Уровень 9 – диплом доктора наук..

Уровни 5 – 9 являются уровнями третичного образования..

Однако при более глубоком рассмотрении возможно потребуются введение еще одного уровня в НПО и проведение «реструктуризации» имеющихся свидетельств и дипломов НПО из-за наличия разрядности в рамках НПО..

И в этой связи может возникнуть необходимость вывести на уровень 2 квалификацию НПО разряда 2, как самого низкого разряда, требующегося для выхода на рынок труда (что-то подобное «квалификации допуска» в НРК Великобритании и Шотландии) и учредить дополнительный диплом/свидетельство для этого уровня. При этом следует спросить работодателей, нужен ли им второй разряд, и самих потенциальных ра-

ботников, есть ли среди них спрос на такой уровень квалификации. Одновременно возникают сложности и с разрядом 5, который не вписывается в НПО по существующим требованиям к выпускнику.

Другими словами, если идти от свидетельств к уровням, то выстроить рамку квалификаций в таком виде, в каком она отвечала бы своему предназначению, невозможно. Следовательно, простого пути быть не может. Нужно начинать с самого начала и определять требования/спрос со стороны сферы труда и описывать их в терминах знаний, умений и широких компетенций. Параллельно придется переориентировать программы обучения на результат, поскольку только так они будут соотносимы с дескрипторами уровней квалификаций. И далее было бы целесообразно приступить к формированию каталога модулей обучения и параллельно с ним разрабатывать механизмы оценки компетенций.

Отдельная проблема – какие критерии использовать при описании критериев уровней, т.е. дескрипторов уровней. В самом общем виде эти критерии должны охватывать знания, умения и широкие компетенции. Однако, как показывает анализ НРК ряда стран и Европейской рамки квалификаций, в эти опорные понятия следует включать критерии, которые позволят определить качественный переход от одного уровня к другому и обеспечат «свободу маневра» в рамках одного уровня квалификации для дополнительных и вспомогательных дипломов/свидетельств.

Очевидно, наиболее сложными являются широкие компетенции, включающие в себя социальные, коммуникативные и иные умения, которые легче описать, чем измерить.

Однако понятия знаний и умений также многоплановы и объемны, их целесообразно подразделять на подгруппы, основанные на определенном параметре, или определенной характеристике.

Если говорить об умениях, знаниях и широких компетенциях, то, разумеется, нужно учитывать такие параметры, как автономия в выполнении трудовых задач и задач в области обучения, характер знаний и их использование, характер выполнения трудовых задач, когнитивные умения, умение работать в команде, пользоваться ИКТ, коммуникативные умения, ответственность, умение учиться и т.д.

При этом знания могут быть базовыми, теоретическими, практико-ориентированными, специализированными, новыми, инновационными и т.д. У знаний может быть разный объем, их можно использовать и создавать.

Умения тоже могут быть разными по качеству – базовыми, стандартными, специализированными, мобильными (общими для разных областей деятельности), простыми и сложными, интегрированными, исполнительскими и исследовательскими и т.д. И объем их будет разным для разных уровней.

Исходя из этого необходимо выделить принципы подразделения знаний и умений на категории/группы на основе наиболее устойчивых и объективных критериальных показателей и затем положить их в основу дескрипторов уровней.

В качестве приглашения к обсуждению предлагается самый первый «набросок» распределения умений, знаний и компетенций по категориям/группам. Он, безусловно, несовершенен и, возможно, противоречив и непоследователен. И поэтому авторы предлагают рассматривать данный «набросок» как стимул к мыследеятельности и дискуссии.

Итак, в знаниях предлагается выделить группы на основании таких характеристик, как объем/широта (одна область/несколько областей – общего характера/специализированные), простота/сложность/интегрированность.

В рамках первой подгруппы можно проследить постепенное изменение диапазона и качества знаний при переходе от одного уровня на другой (как рабочая версия взяты уровни, соотношенные с существующими уровнями образования):

Уровень 1 – базовые, элементарные;

Уровень 2 - в узком диапазоне областей;

Уровень 3 - в расширенном диапазоне областей;

Уровень 4 – в широком диапазоне областей;

Уровень 5 – в широком диапазоне областей, а также специализированные знания в рамках профессиональной области;

Уровень 6 – в широком диапазоне областей, а также широкие и углубленные специализированные знания, в рамках профессиональной области;

Уровень 7 – системные интегрированные знания в рамках широкой области, включающие в себя теорию и общие концептуальные подходы и методологию в этой области.

Уровень 8 – системные новые интегрированные углубленные знания в специализированной области, основанные на современной методологии.

Уровень 10 – системные новейшие знания в широкой области, основанные на новой методологии.

Во второй подгруппе предлагается использовать следующие интегрированные характеристики знания (практические – теоретические, конкретные – абстрактные, объем и диапазон);

Уровень 1 – конкретные;

Уровень 2 – конкретные в ряде областей с определенным пониманием связи между отдельными единицами/элементами знаний;

Уровень 3 – конкретные в ряде областей с элементами абстрактных знаний и теории;

Уровень 4 – конкретные в ряде областей с элементами абстрактных знаний и теории, а также практические в определенной профессиональной области;

Уровень 5 – конкретные в ряде областей с элементами абстрактных знаний и теории, теоретические/углубленные в ограниченном количестве областей, осмысление которых требует определенного абстрактного мышления, а также практические в определенной области;

Уровень 6 – широкий диапазон теоретических знаний, интегрирующих различные предметные и понятийные области, осмысление которых требует абстрактного мышления;

Уровень 7 – глубокие критически осмысленные теоретические и практические знания в специализированной области, в том числе требующие абстрактного мышления, основанные на использовании современных методологий;

Уровень 8 – новое знание, созданное в процессе проведения исследований в специализированной области с применением новых подходов и признаваемое в научном сообществе;

Уровень 9 – новейшее знание, созданное в процессе проведения исследований в широкой области на основе инновационной методологии, признаваемое в научном сообществе.

Умения могут быть подразделены на подгруппы на основе интегрированных параметров:

1. практические/когнитивные/интеллектуальные, объем, сложность;
2. стандартность, предсказуемость.

Первая подгруппа тогда может выглядеть следующим образом:

Уровень 1 – базовые практические умения осуществлять деятельность под руководством/контролем и с использованием простейших инструментов;

Уровень 2 – ограниченный набор базовых практических умений, включая умение выбирать и применять необходимые средства/инструменты;

Уровень 3 – ограниченный набор практических и когнитивных умений, основанных на выборе необходимых средств/инструментов и способов деятельности;

Уровень 4 – широкий набор практических и когнитивных умений, основанных на выборе необходимых средств/инструментов и способов деятельности, в определенной профессиональной области;

Уровень 5 – широкий диапазон специализированных умений и умений пользоваться необходимыми средствами/инструментами и сложными способами деятельности;

Уровень 6 – комплексные специализированные технические, творческие или концептуальные умения, умения применять нужные средства/инструменты и сложные способы деятельности;

Уровень 7 – умения проводить исследования с использованием стандартных и новых специализированных инструментов, методик и способов деятельности;

Уровень 8 – комплексный диапазон умений применения средств/инструментов, техник и практических методик исследования в специализированной области;

Уровень 9 – широкий диапазон умений высокого уровня, включая привлечение новейших исследовательских техник и методик.

Вторая подгруппа:

Уровень 1 – умения осуществлять повторяемые и предсказуемые действия;

Уровень 2 – умения выполнять последовательность стандартных действий на основе четких инструкций;

Уровень 3 – умения выбирать из ограниченного диапазона различных процедур и использовать известные решения для ограниченного диапазона предсказуемых проблем;

Уровень 4 – умения выбирать из расширенного диапазона различных процедур и применять стандартные решения для решения расширенного диапазона предсказуемых проблем;

Уровень 5 – умения оценивать информацию и пользоваться ею для планирования и исследования стратегий и поиска решений различных незнакомых проблем;

Уровень 6 – умение обоснованно планировать и проектировать технические и/или руководящие функции в отношении продукции, услуг, операций или процессов;

Уровень 7 – умение принимать решения в сложных ситуациях, связанных с планированием, разработкой, проектированием и выполнением технических и/или управленческих функций, связанных с производством продукции, услуг, включая обеспечение ресурсами;

Уровень 8 – формировать/разрабатывать новые умения высокого уровня, включая инновационные подходы и технологии;

Уровень 9 - решать абстрактные проблемы, расширяющие границы знания и переосмысляющие существующие знания в широкой области.

Следующий параметр – компетенция. Компетенция может быть описана в терминах интегрированного контекста актуализации, предусматривающего такие параметры, как знакомые/незнакомые ситуации и степень ответственности. Осуществлять действия:

Уровень 1 – в четко определенных структурированных и знакомых контекстах;

Уровень 2 – в ограниченном диапазоне предсказуемых, структурированных и знакомых контекстов;

Уровень 3 – в более широком диапазоне знакомых контекстов;

Уровень 4 – в знакомых и незнакомых контекстах;

Уровень 5 – в широком наборе разнообразных и конкретных контекстов, беря на себя ответственность за качество результатов;

Уровень 6 – в широком диапазоне разнообразных и конкретных контекстов, включая творческие и нестандартные ситуации, переносить и применять теоретические понятия и/или технические и творческие умения в различных контекстах;

Уровень 7 – использовать умения высокого уровня и передовые технологии в широком диапазоне непредсказуемых профессиональных контекстов, брать на себя ответственность за постановку задач и достижение личных и групповых результатов, а также за работу других в конкретных областях трудовой деятельности;

Уровень 8 – действовать в широком диапазоне непредсказуемых профессиональных контекстов, принимая ответственность за принятие решений, перенос и применение диагностических или творческих умений в ряде контекстов;

Уровень 9 – принимать личную ответственность и проявлять автономную инициативу в сложных и непредсказуемых ситуациях профессиональной деятельности.

Следующая характеристика – степень автономности/лидерство и роль:

Уровень 1 – действие в ограниченном диапазоне ролей,

Уровень 2 – действие в расширенном диапазоне ролей, выполняемых под руководством;

Уровень 3 – действие в рамках ограниченной автономии под руководством в рамках однородных групп;

Уровень 4 – значительная степень инициативы, автономности и ответственности;

Уровень 5 – определенная инициатива и самостоятельность при выполнении конкретной деятельности, деятельность в рамках множественных сложных и неоднородных ситуаций;

Уровень 6 – диагностические и творческие умения в рамках некоторого диапазона функций в широкой области контекстов; лидерство в сложных и разнородных группах, эффективное взаимодействие со специалистами своего уровня;

Уровень 7 – лидерство в различных и неоднородных группах; значительная ответственность за работу индивидуумов и групп, инициирование деятельности и руководство ею;

Уровень 8 – умение вести критический диалог и инициировать инновационные процессы в определенной области;

Уровень 9 – инициирование и возглавлять сложных социальных инновационных процессов и способность руководить ими.

И последняя характеристика, которая выделена в связи с ее значимостью в контексте развития общества, основанного на знаниях, и обучения в течение всей жизни – умение учиться:

Уровень 1 – устанавливать последовательность простых задач по обучению, определять ресурсы для обучения и использовать их;

Уровень 2 – учиться тому, как обучаться в структурированной и управляемой среде;

Уровень 3 – учиться обучаться в управляемой среде;

Уровень 4/5 – учиться брать на себя ответственность за собственное обучение в управляемой среде;

Уровень 6 – учиться оценивать собственное обучение, определять потребности в обучении в рамках структурированной среды обучения, а также помогать другим определять потребности в обучении; эффективно взаимодействовать в рамках обучающейся группы;

Уровень 7 – учиться действовать в изменчивых и незнакомых контекстах обучения, обучаться самостоятельно, управлять собственным обучением;

Уровень 8 – критически изучать социальные нормы и отношения и действовать с целью их изменения;

Уровень 9 – критически изучать социальные нормы и отношения и быть лидером по их изменению.

Заключение

Как следует из вышеизложенного, необходимость создания единой национальной системы и рамки квалификаций вызвана общими задачами развития систем образования, ориентированных на повышение своей:

- эффективности в интересах государства, общества и граждан;
- роли в социальной интеграции общества и в развитии обучения в течение всей жизни.

Требование сформировать НСК и НРК обусловлена также задачами Болонского и Копенгагенского процессов, направленных на построение эффективных и сопоставимых систем образования в Европе.

Ключевыми задачами национальной квалификационной рамки является обеспечение доступа к получению образования и обучения всем гражданам независимо от возраста и образовательных квалификаций, а также возможности продолжать образование или обучение и переходить с одной образовательной траектории на другую. НРК способствует гражданам в деле реализации своего потенциала за счет расширения возможностей поступления на обучение, продвижения по образовательной траектории и ее смены.

Основная особенность НРК состоит в ее ориентированности на обучающегося. Рамка интегрирует все образовательные квалификации и свидетельства и дипломы в единую систему в интересах каждого гражданина, устанавливает четкие стандарты качества для всех типов свидетельств и дипломов, понятные как работодателям, так и гражданам.

НРК предполагает новый подход к свидетельствам и дипломам об образовании и обучении, который ориентирован на признание результатов обучения, а не пройденного курса обучения.

НРК способствует обеспечению качества, сравнимости и прозрачности квалификаций и является средством модернизации системы профессионального образования за счет перехода с предметно-дисциплинарного подхода на подход, основанный на компетенциях.

Уровни НРК (Уровни квалификаций) выступают неким эталоном (референтной точкой) для измерения образовательных достижений. Одновременно они должны соответствовать и ситуации на рынке труда или в профессиях.

НРК позволяют обеспечить преемственность не только между различными уровнями квалификаций, но и между формальным (общим и профессиональным) и неформальным образованием и обучением, начальным и непрерывным профессиональным образованием, а также между различными профессиональными областями. Каждый уровень основан на конкретных стандартах знаний, умений и компетенций. Стандарты определяют результаты, которые должны быть достигнуты для получения на каждом уровне соответствующих дипломов и свидетельств, в том числе свидетельств и дипломов общего, профессионального, высшего и дополнительного образования, обучения на рабочем месте, а также неформального образования.

Структурно НРК предполагает наличие перечня профессий (по группам профессий), каталога квалификаций и каталога модулей обучений.

НРК является ядром национальной системы квалификаций (НСК), куда кроме нее входит система обеспечения качества, а именно – механизмы и процедуры оценки компетенций и постепенного накопления квалификаций и их аккредитацию.

Важную роль для эффективной разработки НРК играет наличие законодательства и четкое распределение ответственности за различные аспекты системы квалификаций. В ряде стран системы квалификаций интегрированы со стратегией занятости и соглашениями в области социального партнерства.

В общем виде преимущества реализации рамок квалификаций состоят в том, что они:

- позволяют создать целостные, прозрачные системы квалификаций;
- повышают доступ к получению квалификаций, в том числе и уязвимым группам населения;
- определяют возможные траектории для продвижения в плане образования и обучения;
- обеспечивают гибкость программ обучения;

- содействуют признанию всех квалификаций, включая и квалификации неформального обучения;
- содействуют развитию ПОО и обучения взрослых;
- приближают квалификации к потребностям рынка труда и общества;
- содействуют инвестициям и участию в развитии умений на рабочем месте.

В международном аспекте рамки содействуют взаимному признанию и прозрачности квалификаций.

Для успешности НРК необходимо соблюдение ряда условий.

1. Наличие нормативно-правовой базы. Одновременно следует помнить, что одним законодательством проблема не решается, требуется широкое участие социальных партнеров и заинтересованных сторон.
2. Объединение усилий системы образования и мира труда и их структур и институтов, включая региональные правительства, отраслевые ассоциации, торговые палаты.
3. Популяризация НСК среди населения, поскольку она предназначена именно для него.
4. Поэтапное внедрение НСК и НРК при координации усилий на политическом и практическом уровнях и в условиях серьезных структурных и культурных изменений в сфере обучения.

Как показывает опыт разработки и внедрения НСК/НРК, они содействуют:

- развитию и упорядочению предложений услуг по образованию и обучению (обеспечению прозрачности и интеграции в условиях растущей регионализации, децентрализации и индивидуализации обучения; расширению доступа и продвижению к квалификациям следующего уровня; эффективному определению траекторий обучения, постановки задач с учетом потребностей обще-

ства, рынка труда, компаний и граждан и потребностей; развитию систем обеспечения качества, развитию стандартов, систем накопления и переноса зачетных единиц, повышению сравнимости и сопоставимости квалификаций;

- содействуют развитию карьеры, систем профессиональной ориентации, занятости и информационной поддержки, а также мобильности, т.е. спроса (за счет адаптации к ускоряющимся изменениям потребностей обучающихся, провайдеров и предприятий в рамках устойчивой сети; социального признания НРК и ее признания как рынком труда, так и рынком образовательных услуг), а также гармонизации предложения и спроса в умениях в соответствии с потребностями рынка труда;
- развитию международного пространства, взаимной прозрачности и сотрудничества (развитию мобильности, сотрудничества, межкультурного понимания и взаимного признания; развитию взаимного доверия среди провайдеров из различных стран и регионов; признанию обучения, полученного за рубежом, прозрачности переноса зачетных единиц на международном уровне; развитию общего дискурса в области квалификаций);
- совершенствованию регулирования, нормативно-правовой базы и институционального развития, а также разделению полномочий различных заинтересованных сторон (формированию взаимного доверия, повышению качества и устойчивости систем обучения; децентрализации управления и расширению автономии провайдеров).

В свете роли НРК как двигателя модернизации системы образования представляется необходимым активизировать работу по формированию походов к разработке НРК в России, включая как концепцию разработки НРК, так и необходимую нормативно-правовую и институциональную базу.

Российская НРК, сопоставимая с европейской позволит обеспечить:

- сравнимость и сопоставимость квалификаций образования в России с квалификациями европейских стран,
 - взаимное признание документов об образовании, что будет способствовать повышению академической и трудовой мобильности граждан и привлечению квалифицированных работников в Российскую Федерацию,
 - соотнесение компетенции работников, полученные в процессе труда на рабочем месте, с конкретным уровнем квалификации и, в случае необходимости, определение объема необходимого дальнейшего обучения для получения либо квалификации следующего уровня, либо новой квалификации. А это, в свою очередь, будет способствовать повышению мотивации работников обучаться на рабочем месте, с одной стороны, а с другой – позволит оптимизировать расходы на непрерывное профессиональное обучение и привести квалификации работников в соответствие с их реальными умениями и знаниями (в интересах упорядочения системы оплаты труда и стимулирования карьерного роста).
- что такое «рамка квалификаций»?
 - как нужно реформировать существующие квалификации?
 - будет ли рамка квалификаций предусматривать реформирование системы квалификаций?
 - что даст создание рамки?
 - что необходимо сделать для осуществления необходимых изменений?

Наличие НРК будет также стимулировать развитие вертикальной мобильности граждан в пространстве профессионального образования и горизонтальной мобильности с одной профессиональной траектории на другую за счет встроенного в систему механизма официального признания частичных квалификаций. Этот механизм позволит гражданам обучаться в соответствии с собственными потребностями и способностями, в удобное для них время в течение всей жизни.

Как указывалось выше, вопросы национальной рамки квалификаций профессионального образования неразрывно связаны с проблемами обеспечения качества и управления качеством, то есть национальной системой квалификаций, следовательно НРК необходимо разрабатывать в комплексе с механизмами оценки, признания и аккредитации компетенций и квалификаций.

При формировании подходов к разработке НРК надо искать ответы на следующие вопросы:

Приложение 4

Европейская рамка квалификаций

Уровень	Знания	Умения	Личностные и профессиональные компетенции			
			Самостоятельность и ответственность	Умение учиться	Коммуникативная и социальная компетенция	Профессиональная компетенция
1	По памяти воспроизводить знания общеобразовательного характера	Использовать базовые умения для выполнения простых задач		Выполнять задания под непосредственным контролем/руководством и демонстрировать эффективность в простых и стабильных контекстах	Принимать руководство при обучении (принимать, что тебя обучают)	Демонстрировать понимание процедур решения проблем
2	Воспроизводить и понимать базовые знания в какой-то области, диапазон знаний ограничен фактами и базовыми идеями	Использовать умения и ключевые компетенции для выполнения задач, когда действия регламентированы четкими правилами. Выбирать и использовать базовые методы, инструменты и материалы	Брать на себя ограниченную ответственность за совершенствование деятельности (трудовой или учебной) в простых и стабильных контекстах и в рамках привычных и однородных групп	Искать руководство при обучении	Реагировать на простые, но подробные письменные и устные сообщения	Решать проблемы, используя предоставленную информацию

Уровень	Знания	Умения	Личностные и профессиональные компетенции			
			Самостоятельность и ответственность	Умение учиться	Коммуникативная и социальная компетенция	Профессиональная компетенция
3	Применять знания в какой-то области, что включает в себя процессы, техники, материалы, инструменты, оборудование, технологии и некоторые теоретические понятия.	Использовать диапазон умений в конкретной области для выполнения задач и демонстрировать личную интерпретацию посредством отбора и адаптации методов, инструментов и материалов.	Брать на себя ответственность за выполнение задач и демонстрировать самостоятельность в трудовой деятельности и обучении в рамках стабильных при наличии некоторых изменяющиеся факторы.	Брать на себя ответственность за собственное обучение.	Реагировать на подробные письменные и устные сообщения. Брать ответственность за собственное понимание и поведение.	Решать проблемы, используя хорошо известные источники информации, принимая во внимание социальные аспекты.
4	Использовать широкий диапазон практических и теоретических знаний в какой-либо области.	Разрабатывать стратегические подходы к задачам, возникающим в ходе трудовой или учебной деятельности, применяя специальные знания и информационные ресурсы. Оценивать результаты в терминах используемого стратегического подхода.	Управлять своей деятельностью (под руководством) в ходе предсказуемого трудового или учебного процесса, при наличии множества факторов, которые могут привести к изменениям. Улучшать результаты. Контролировать трудовую деятельность и брать ответственность за обучение других.	Демонстрировать самоуправляемое обучение.	Отвечать на подробные письменные и устные сообщения. Брать на себя ответственность за собственное понимание и поведение.	Решать проблемы, интегрируя информацию из экспертных источников с учетом значимых социальных и этических аспектов.

Уровень	Знания	Умения	Личностные и профессиональные компетенции			
			Самостоятельность и ответственность	Умение учиться	Коммуникативная и социальная компетенция	Профессиональная компетенция
5	Использовать широкий диапазон теоретических и практических знаний, которые, как правила, являются специальной областью в рамках какой-либо большей области, и демонстрировать понимание ограниченности базы знаний.	Разрабатывать и стратегические и творческие подходы при исследовании решений четко определенных конкретных и абстрактных проблем. Демонстрировать перенос теоретических и практических знаний при выработке решений проблем.	Самостоятельно управлять проектами, требующими решения проблем, где существует множество факторов, часть из которых взаимосвязаны и приводят к непредсказуемым изменениям. Демонстрировать творчество при разработке проектов. Управлять людьми и оценивать собственную деятельность и деятельность других. Обучать других и развивать деятельность команды.	Оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении, необходимы для продолжения обучения.	Сообщать идеи сотрудникам равным по статусу, руководителям и клиентам хорошо структурированным способом, используя количественную и качественную информацию.	Формулировать ответы на абстрактные и конкретные проблемы. Демонстрировать опыт взаимодействия в рамках данной области. Выносить суждения с учетом социальных и этических факторов.

Уровень	Знания	Умения	Личностные и профессиональные компетенции			
			Самостоятельность и ответственность	Умение учиться	Коммуникативная и социальная компетенция	Профессиональная компетенция
6	Использовать глубокие теоретические и практические знания в конкретной области. Часть этих знаний находится на передовом рубеже данной области и требует критического осмысления теорий и принципов	<p>Демонстрировать владение методами и инструментами в сложной и специализированной области и демонстрировать инновации в использовании методов.</p> <p>Разрабатывать и обосновывать аргументы для решения проблем</p>	<p>Демонстрировать способности в области управления (менеджмента) разработками, ресурсами и командами в трудовых и учебных контекстах, являющихся непредсказуемыми и требующими решения комплексных проблем, с множественными взаимосвязанными факторами.</p> <p>Демонстрировать творчество при разработке проектов и инициативу в процессах управления, включающих в себя обучение других в целях совершенствования работы в команде.</p>	Последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении	Сообщать идеи, проблемы и решения как специалистам, так и неспециалистам, используя диапазон качественной и количественной информации. Выразить комплексное внутреннее личностное понимание мира, демонстрируя солидарность с другими.	Осуществлять сбор и интерпретировать значимые данные в конкретной области для решения проблем. Демонстрировать опыт взаимодействия в сложном окружении. Выносить суждения, с учетом социальных и этических аспектов.

Уровень	Знания	Умения	Личностные и профессиональные компетенции			
			Самостоятельность и ответственность	Умение учиться	Коммуникативная и социальная компетенция	Профессиональная компетенция
7	Использовать передовые специальные теоретические и практические знания. Демонстрировать понимание вопросов, связанных со знанием в данной области и на стыке разных областей.	Диагностировать и решать проблемы, основанные на исследованиях, путем интеграции знаний из новых или междисциплинарных областей и уметь выносить суждения на основе неполной или ограниченной информации	Демонстрировать лидерство в незнакомой и сложной трудовой и учебной деятельности, которая может быть непредсказуемой и требовать решения проблем, связанных с множественными факторами. Оценивать стратегическую деятельность команд.	Демонстрировать автономию в управлении обучением и высокую степень понимания процессов обучения	Сообщать результаты, методы и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники.	Решать проблемы с использованием комплексных источников знания, иногда неполных, в новых и незнакомых контекстах. Управлять изменениями в сложном окружении. Реагировать на социальные, научные и этические вопросы, которые встречаются в трудовой и учебной деятельности.
8	Использовать специальные знания для анализа, оценки и синтеза новых передовых идей, в данной области. Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей.	Исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению нового знания и новых решений.	Демонстрировать лидерские качества, и самостоятельность в трудовой и учебной деятельности в новых контекстах, требующих решения проблем, связанных со множеством взаимосвязанных факторов.	Демонстрировать устойчивый интерес к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения.	Авторитетно общаться в рамках критического диалога с равными по статусу специалистами. Изучать и размышлять о социальных нормах и взаимоотношениях и быть лидером в их изменении.	Анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения. Демонстрировать опыт взаимодействия со способностью принятия стратегических решений в сложном окружении.

Индикативная таблица уровней

Уровень	Краткая характеристика уровня
1	Базовые знания и умения и способность выполнять простые задачи под непосредственным руководством в структурированном окружении. Формирование умений учиться требует структурированной поддержки. Квалификации не ориентированы на трудовую деятельность.
2	Ограниченный объем знаний, умений и широких компетенций, преимущественно конкретных и общеобразовательных. Умения применяются под руководством в контролируемой среде. Обучающиеся берут ограниченную ответственность за собственное обучение. Ряд таких квалификаций относится к профессиям, однако основные готовят к работе и дальнейшей учебе.
3	Широкие общеобразовательные знания, практические и базовые теоретические знания в конкретной области, способность выполнять задачи под руководством. Обучающиеся берут ответственность за собственное обучение и имеют ограниченный практический опыт в конкретной области трудовой или учебной деятельности.
4	Значительные практические и теоретические знания и умения в конкретной области. Способность применять специализированные знания, умения и компетенции для самостоятельного решения проблем и руководства другими людьми. Обучающиеся осуществляют самоуправляемое обучение и имеют опыт практической работы в области обучения в обычных и исключительных ситуациях.
5	Широкие теоретические и практические знания, включая знания в конкретной области обучения и профессии. Способность применять знания и умения для разработки стратегических решений четко определенных абстрактных и конкретных проблем. Умение учиться создает основу для автономного обучения. Квалификации основаны на опыте взаимодействия в учебных и трудовых ситуациях, включая управление людьми и ресурсами.
6	Глубокие теоретические и практические знания, умения и компетенции, относящиеся к конкретной области обучения и трудовой деятельности, часть из которых находится на передовом рубеже данной области. Применение знаний для разработки и обоснования аргументов при решении проблем и вынесения суждений, которые учитывают социальные и этические факторы. Включают результаты, соответствующие профессиональному подходу к деятельности в сложной среде
7	Самоуправляемое изучение теории и практики, часть из которых находится на передовом рубеже данной специальной области, что закладывает фундамент для оригинальности при разработке и/или применении идей, часто в контексте исследований. Способность интегрировать знания и формулировать суждения с учетом социальных и этических факторов и ответственности и осмысливать опыт при управлении изменениями в сложной среде.
8	Системное освоение высоко специализированной области знаний и способность к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей. Способность разрабатывать, реализовывать и адаптировать важные исследовательские процессы. Опыт лидерства в разработке новых и творческих подходов, которые расширяют или переосмысливают существующее знание или профессиональную практику.

Сравнительная таблица квалификаций высшего образования

Уровень 5	Уровень 6	Уровень 7	Уровень 8
Использовать широкие теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области и демонстрировать понимание ограниченности базы знаний	Использовать глубокие теоретические и практические знания в конкретной области. Часть знаний находится на передовом рубеже области и требует критического понимания теории и принципов	Использовать высоко специализированные теоретические и практические знания, часть из которых находится на передовом рубеже знаний в данной области. Эти знания составляют основу для оригинальности при разработке и/или применении идей Критическое понимание вопросов, связанных со знанием в данной области	Критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи, которые находятся на самом передовом рубеже и являются в высокой степени специализированными. Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в рамках области или на стыке областей.
Формулировать стратегические и творческие ответы при исследовании решений четко определенных конкретных и абстрактных проблем	Демонстрировать освоение методов и инструментов в сложной и специализированной области. Разрабатывать и обосновывать аргументы для решения проблем	Интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем. Выносить суждения на основе неполной или ограниченной информации	Исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к новым знаниям и новым процедурным решениям.
Демонстрировать перенос теоретических и практических знаний при выработке решений проблем	Демонстрировать инновации с точки зрения методов, используемых для решения проблем	Формировать новые умения в ответ на новые знания или техники	Демонстрировать критический анализ, оценку и синтез новых сложных идей

Уровень 5	Уровень 6	Уровень 7	Уровень 8
<p>Самостоятельно управлять проектами в трудовой и учебной деятельности, требующими решения проблем, при наличии множественных факторов, часть из которых взаимодействуют и ведут к непредсказуемым изменениям контекста</p>	<p>Управлять разработкой, ресурсами и командами в контекстах работы или обучения, которые нестабильны и требуют решения сложных проблем. Наличие множественных взаимодействующих факторов, которые означают непредсказуемые изменения в контексте</p>	<p>Демонстрировать лидерство и инновации в незнакомых контекстах трудовой деятельности и обучении, требующих решения проблем, и включающих множественные факторы, часть из которых изменяет контексты, делая их сложными и непредсказуемыми</p>	<p>Демонстрировать значительное лидерство, инновации и автономию в работе и обучении, где контексты сложные, непредсказуемые и новые и требуют решения проблем, включающих в себя множественные взаимодействующие факторы, часть из которых изменяются и которые нельзя предвидеть</p>
<p>Управлять другими людьми и оценивать свою деятельность и деятельность других. Быть наставником для сотрудников/обучающихся и развивать работу в команде.</p> <p>Демонстрировать творчество в разработке проектов</p>	<p>Демонстрировать творчество при разработке проектов и инициативу в процессе управления.</p> <p>Обучать других работников/обучающихся и развивать работу в команде</p>	<p>Оценивать стратегическую деятельность команды</p>	<p>Демонстрировать значительное лидерство, инновации и автономию в работе и обучении, где контексты сложные, непредсказуемые и новые и требуют решения проблем, включающих в себя множественные взаимодействующие факторы, часть из которых изменяются и которые нельзя предвидеть</p>
<p>Демонстрировать самоуправляемое обучение и понимание, включая диагностику потребностей в обучении</p>	<p>Последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении для продолжения обучения</p>	<p>Демонстрировать самостоятельность в управлении обучением</p>	<p>Демонстрировать способность к устойчивому интересу к разработке новых идей и понимание высокого уровня процессов обучения</p>
<p>Сообщать идеи в хорошо структурированном виде и логично равным по статусу, руководителям и клиентам, используя качественную и количественную информацию</p>	<p>Сообщать количественную и качественную информацию, идей, проблемы и решения специалистам и неспециалистам, используя набор техник.</p>	<p>Сообщать результаты проектов, методы и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя набор техник</p>	<p>Авторитетно общаться с равными по статусу в рамках профессионального сообщества</p>

Уровень 5	Уровень 6	Уровень 7	Уровень 8
Выражать комплексное внутреннее собственное миропонимание, отражающее взаимодействие с другими людьми	Собирать и интерпретировать значимые данные в области для решения проблем	Изучать и размышлять над социальными нормами и отношениями и действовать для их изменения	Изучать и размышлять над социальными нормами и отношениями и действовать для их изменения
Опыт взаимодействия в рамках области	Опыт взаимодействия в рамках сложной среды	Опыт взаимодействия при управлении изменениями в рамках сложной среды	Опыт взаимодействия с принятием стратегических решений в рамках архисложной среды
<p>Формулировать ответы на абстрактные и конкретные проблемы</p> <p>Делать умозаключения на основе знания соответствующих социальных и этических вопросов</p>	Делать умозаключения с учетом знания социальных и этических вопросов, возникающих в процессе обучения и работы	<p>Решать проблемы путем интеграции источников сложного знания, которые иногда бывают неполными и в новых и незнакомых контекстах</p> <p>Реагировать на социальные, научные и этические проблемы, которые встречаются в процессе работы или обучения</p>	<p>Критический анализ, оценка и синтез новых или сложных идей и принятие стратегических решений на их основе</p> <p>Содействие социальному и этическому развитию посредством деятельности</p>