

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ
В СТРАНАХ-ПАРТНЁРАХ ЕФО



Этот документ является переводом. С случае возникновения каких-либо вопросов по поводу точности содержащейся информации, пожалуйста ссылайтесь на оригинальную версию на английском языке.

Любые мнения, высказанные в настоящем документе, являются исключительной ответственностью ЕФО, и не обязательно отражают официальную позицию институтов Евросоюза.

© Европейский фонд образования, 2014 г.

Копирование, за исключением копирования в коммерческих целях, разрешено с указанием источника.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В СТРАНАХ-ПАРТНЁРАХ ЕФО

Работа над документом была закончена в декабре 2013

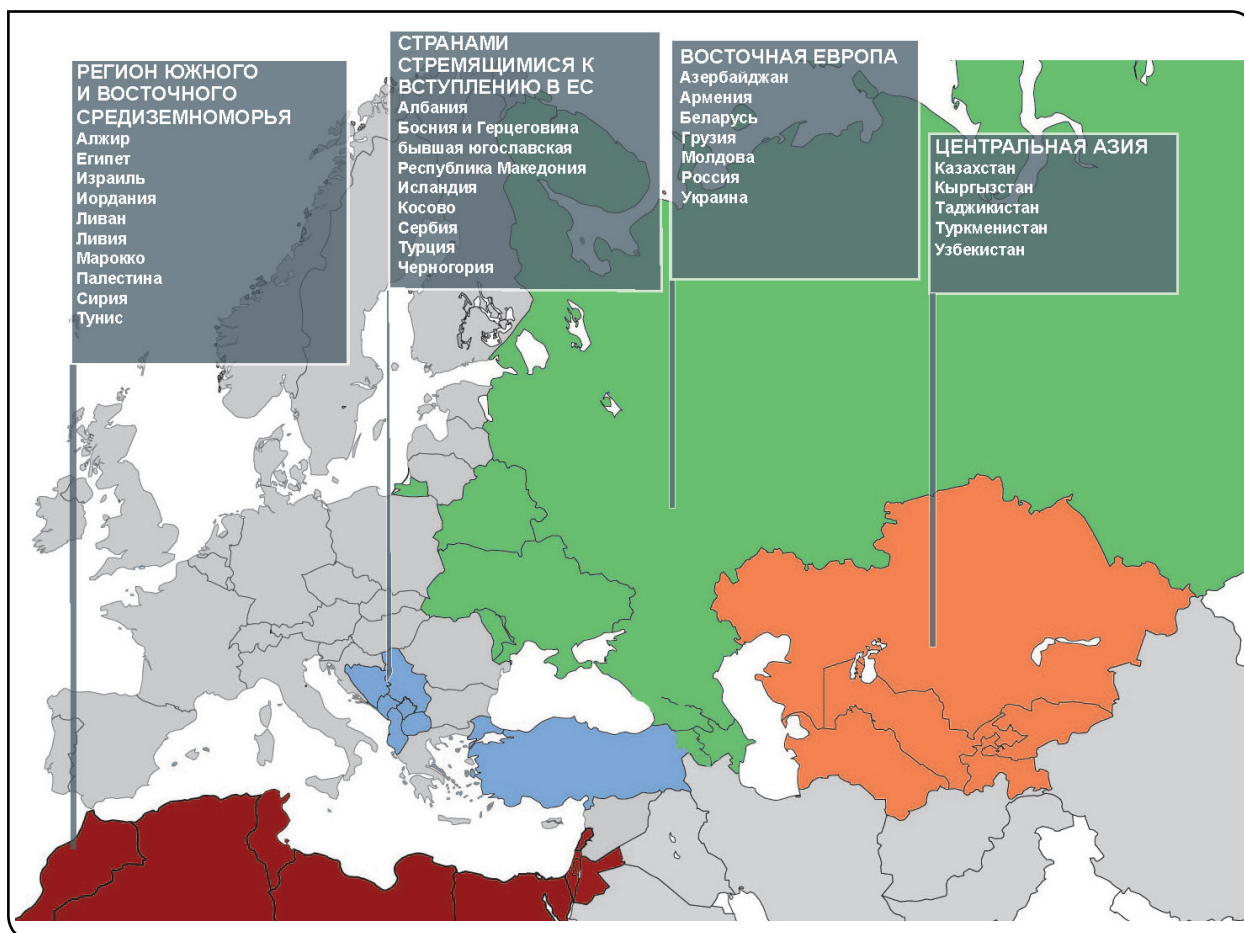
ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
1. КАКИМ ОБРАЗОМ ПРОЦЕССЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ВЛИЯЮТ НА ИЗМЕНЕНИЯ В ОПРЕДЕЛЕНИЯХ	8
1.1 Определение термина «профессиональная квалификация»	8
1.2 Результаты обучения: новая перспектива в определении квалификаций	10
1.3 Типы квалификаций	11
1.4 Стандарты, связанные с профессиональными квалификациями	12
1.5 Процедуры по управлению квалификациями	14
1.6 Национальные рамки квалификаций – стимулирование реформ в системе квалификаций	14
1.7 Некоторые выводы	15
2. ПРОЦЕДУРЫ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ: СПОСОБЫ И ПРИЧИНЫ ИХ ИЗМЕНЕНИЙ	16
2.1 Трансформации в регионах и странах	16
2.2 Спад и возобновление интереса к профессиональным квалификациям	18
2.3 Поиск информации	20
2.4 От данных о рынке труда к профессиональным стандартам	21
2.5 Структура квалификаций	26
2.6 Некоторые выводы	33
3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕДУРАМИ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	35
3.1 Что делает квалификацию надлежащей?	35
3.2 Координирование и сотрудничество	36
3.3 Участие представителей сферы труда	37
3.4 Разделение ответственности	40
3.5 Регулирование	41

3.6	Законодательная база и роль государственных органов	42
3.7	Некоторые выводы	43
4.	УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ КВАЛИФИКАЦИЯМИ И ПРОЦЕДУРАМИ ОЦЕНИВАНИЯ И СЕРТИФИКАЦИИ	45
4.1	Изменения в практике	45
4.2	Разные траектории	45
4.3	Какова цель оценивания?	46
4.4	Что является предметом оценивания?	47
4.5	Каким образом проводится оценивание?	48
4.6	Кто проводит оценку?	51
4.7	Какие структуры осуществляют сертификацию?	53
4.8	Некоторые выводы	54
5.	УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ КВАЛИФИКАЦИЯМИ И РАЗРАБОТКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ	55
5.1	Изменение подходов к обучению	55
5.2	Общепринятые понятия и термины	57
5.3	Образовательная программа: от разработки к внедрению	59
5.4	Некоторые выводы	67
6.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ И КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ	68
6.1	Введение	68
6.2	Привлекательность квалификаций ПОО	68
6.3	Могут ли профессиональные квалификации способствовать мобильности и законной миграции?	70
6.4	Улучшение продвижения между уровнями образования и обучения и открытость систем	72
6.5	Разработка систем ориентации относительно профессиональных квалификаций	75
6.6	Выводы	76
7.	РЕКОМЕНДАЦИИ	78
	ВЕДОМОСТИ О СТРАНАХ	81
	Грузия	81
	Косово	85
	Тунис	86
	Турция	88
	БИБЛИОГРАФИЯ	92
	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	93

ПРЕДИСЛОВИЕ

Данное исследование было подготовлено персоналом Европейского фонда образования (ЕФО), главный офис которого находится в Турине (Италия). Оно базируется в основном на нашем личном опыте. ЕФО – это агентство ЕС, и мы сотрудничаем со странами, расположенными на границах ЕС, с целью содействия им в усовершенствовании их систем профессионального обучения.

Наши страны-партнёры: это страны, потенциальные будущие члены ЕС, расположенные в Юго-Восточной Европе¹ – Албания, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония, Косово², Сербия, Турция и Черногория – и Исландия; страны Восточной Европы – Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Республика Молдова³, Россия и Украина; страны Центральной Азии – Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан; страны Регион Южного и Восточного Средиземноморья – Алжир, Египет, Израиль, Иордания, Ливан, Ливия, Марокко, Палестина, Сирия и Тунис. Территория нашей деятельности обозначена на карте ниже. Все наши страны-партнёры переживают важные социально-экономические изменения: переход от относительно закрытой к более открытой экономике, в которой квалификации играют все более важную роль в обеспечении занятости и устойчивого развития. Тогда как Турция уверенно движется к позициям ведущей промышленно развитой страны, многие страны всё ещё находятся на этапе восстановления послепослевоенной нестабильности и постконфликтных ситуаций.



¹ Хорватия вступила в ЕС 1 июля 2013 года.

² Так называемая, без предубеждения о позиции по статусу, и в соответствии с резолюцией 1244 СБ ООН и заключения Международного Суда об объявлении независимости Косово – в дальнейшем «Косово».

³ В дальнейшем «Молдова».

Большинство стран – это страны с переходной экономикой, переживающие всегда сложные, иногда болезненные трансформации: от закрытой экономики, подчинённой государству, к открытой системе рыночной экономики. Некоторые страны имеют богатую ресурсную базу и стремятся диверсифицировать свою экономику. Их системы профессионального обучения разнятся между собой, но всем этим странам необходимо адаптироваться к новой среде, в которой они оказались. Квалификации являются важным аспектом для получения работы и продвижения по карьерной лестнице. Они характеризуют достижения в обучении человека, успешно прошедшего ту или иную программу обучения. Квалификации являются частью систем профессионального обучения и часто рассматриваются в исследуемых нами странах как приоритетное направление для проведения реформ. Несмотря на то, что квалификации – это только один сегмент системы профессионального обучения, они взаимосвязаны с другими её частями, в частности, с образовательными программами, системами преподавания, обучения, оценки и управления. Вот почему в данном исследовании рассмотрено, какое значение имеет реформирование сферы квалификаций для областей, с ними связанных.

Основное предназначение ЕФО – приносить практическую пользу своим странам-партнёрам. В связи с этим данная работа призвана содействовать деятельности в данной области. Целевая аудитория данного исследования включает специалистов наших стран-партнёров, занимающихся вопросами квалификаций и профессионального обучения. Исследование подготовлено экспертами ЕФО, работающими на территории стран-партнёров, сотрудничающими с такими странами, и основывается на их личных наблюдениях, контактах и опыте, а также на информации, полученной в странах.

Мы попытались максимально точно охарактеризовать сложившуюся ситуацию в наших странах-партнёрах. Тем не менее, данный документ является рабочим, и мы приветствуем внесение предложений по усовершенствованию исследования или исправлений, касающихся фактической информации.

По всем предложениям, пожалуйста, обращайтесь по электронному адресу: qualifications.platform@etf.europa.eu

ЕФО, Экспертная группа по квалификациям

ВВЕДЕНИЕ

НОВОМУ МИРУ НУЖНЫ НОВЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Одной из основных задач для стран и экономик по всему миру на сегодня является обеспечение устойчивого роста и развития. Важным аспектом такого развития является растущая потребность в усилении взаимосвязи между рынком труда и системой образования. Рынки труда нуждаются в квалифицированных специалистах с соответствующим уровнем образования и подготовки, который основывается на актуальных потребностях работодателей в компетенциях. Вопрос состоит в следующем: каким образом можно усилить такую взаимосвязь?

Одним из способов получения ответа на данный вопрос для многих стран и, в частности, для стран-партнёров ЕФО (далее – «страны-партнёры» или «партнёрские страны»), является проведение реформ в области профессионального образования. Именно в таком расширенном контексте страны работают над разработкой новых или усовершенствованием уже существующих профессиональных квалификаций. Название данного исследования, «Совершенствование системы профессиональных квалификаций», связано с непрерывным реформированием системы квалификаций в наших странах-партнёрах. Большинство этих стран осуществляют реформирование своих систем квалификаций в рамках более широкого процесса реформ в сфере образования. Такие реформы обычно направлены на улучшение соответствия между предложением со стороны системы образования и обучения и потребностями рынка труда, но также они обеспечивают реальные условия для населения для обучения в течение всей жизни.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Данное исследование имеет две основные цели: проведение эмпирического анализа процессов реформирования в партнёрских странах и изложение сделанных выводов и рекомендаций для таких стран. Основное внимание в данной работе направлено на процессы изменений профессиональных квалификаций в рассматриваемых странах, причём деятельность представлена в развитии, а также на важность опыта, полученного в ходе внедрения изменений.

В данной работе детально освещены некоторые из тем, охваченных в нашем исследовании по национальным рамкам квалификаций за 2012 год. Данное исследование необходимо рассматривать как часть серии публикаций ЕФО по системам квалификаций, предназначенных для содействия нашим странам-партнёрам через определение новых знаний и распространение новой информации по данным темам. Ключевой целевой аудиторией данной публикации являются разработчики политики и заинтересованные стороны, ответственные за внедрение реформ в сфере квалификаций в странах-партнёрах ЕФО, в связи с чем основное внимание в публикации направлено на реформирование на практике, а не на определение типологий. Нашей целью было при помощи данного исследования оказать содействие нашим коллегам, осуществляющим свою деятельность в партнёрских странах ЕФО.

КАКИМ ОБРАЗОМ СТРАНЫ-ПАРТНЁРЫ ПОВЫШАЮТ КАЧЕСТВО СВОИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ?

Многие страны-партнёры, проводящие реформирование своих квалификаций, стараются осуществлять данную деятельность через новосозданные национальные рамки квалификаций (НРК). Известно, что на момент подготовки данной публикации 27 из 31 партнёрской страны ЕФО имели НРК в той или иной стадии развития: планирования, разработки или фактического внедрения. Они являются частью глобального явления, поскольку 155 стран и регионов по всему миру вовлечены в подобную деятельность. Наши страны-партнёры также руководствуются Европейской рамкой квалификаций (ЕРК), являющуюся как технической моделью, так и образцовой системой, на которую многие страны стремятся ориентироваться в ближайшем будущем.

Несмотря на то, что все страны, рассмотренные в данном исследовании, начинали разработку своих НРК на основании существующих систем квалификаций, ни одна из них не создала рамку просто для усовершенствования определения и позиционирования существующей системы присуждения квалификаций. Наоборот, начальный пункт их НРК является повсеместным несоответствием текущей системе квалификаций.

В 2011 году ЕФО подготовил исследование по внедрению НРК и 4-страничный стратегический отчет о политике для партнёрских стран. Основным заключением стало то, что страны внедряют НРК с целью придания ей более важного значения и улучшения качества своих квалификаций. Хотя сама по себе рамка

и является полезным ориентиром в просмотре квалификаций и изменений в квалификациях, реальные изменения заключаются в её влиянии на процессы обучения, оценки и сертификации. Таким образом, данное исследование является продолжением нашей предыдущей деятельности.

Помимо глобальных задач и изменений, с которыми также сталкиваются и большинство промышленно развитых стран, страны-партнёры ЕФО должны решать вопросы, связанные с социальными и экономическими преобразованиями, которые являются следствием недавно произошедших кардинальных политических изменений.

Не так давно во многих из этих стран существовала система централизованного управления экономикой, в которой государство играло значительную роль в планировании и разработках. В отраслях экономики таких стран преобладали крупные государственные компании, предполагающие профильную, но также и достаточно стандартизированную трудовую деятельность, которая осуществлялась в рамках централизованно планируемой и жёстко регламентируемой системы. За короткий промежуток времени многие отрасли исчезли, и на замену крупным компаниям пришло большое количество малых и средних. Поскольку все эти компании занимают свою нишу и имеют свой собственный стиль функционирования, они предлагают более широкий спектр рабочих мест и требуют от специалистов более высокого уровня адаптируемости. Все это имеет значительное влияние на сферу профессиональных квалификаций.

Снизилось количество поступающих в учебные заведения ПОО. Молодые люди предпочитают высшее образование, даже несмотря на то, что показатели незанятости выпускников вузов остаются высокими. На промежуточном этапе между траекториями профессионального и академического образования большое количество людей не имеют соответствующих квалификаций. В Грузии, например, около 40% завершивших вторую ступень среднего образования переходят к высшему образованию и 8% – к послесреднему ПОО. Остальные 52% не имеют доступа к какой-либо траектории обучения. Сокращение доли ПОО сформировало пробел в промежуточных квалификациях и оставило место для взрослого населения, предоставив ему, таким образом, возможность прохождения обучения или переобучения.

Некоторые страны – это бывшие зоны конфликта, где существующая экономика была полностью подорвана. Многие страны стали независимыми и должны были формировать свои собственные национальные системы образования и обучения. В ряде стран наблюдается потребность в обеспечении возможностей для трудоустройства быстрорастущего числа молодого населения в стране или за её пределами. Помимо систем формального профессионального образования, многие молодые люди приобретают свои умения в рамках неформального профессионального обучения на базе традиционного ученичества или сельскохозяйственного производства на семейных фермах. Такие традиционные способы обучения направлены на обеспечение средств к существованию в будущем, но не являются надлежащими для избавления молодого населения от бедности. Существует общепринятое мнение, что предложение таким людям более структурированных систем обучения и профессиональных квалификаций повысит уровень их возможностей и трудоспособности.

Квалификации приобретают большое значение в непрерывном профессиональном обучении. В ряде партнёрских стран население – быстро «стареющее», и такие страны занимаются поиском решений, содействуя старшему населению в приобретении новых умений и квалификаций, для продления их статуса активного и мобильного населения.

Некоторые привилегированные страны, такие как Турция и, возможно, Россия, Казахстан и Азербайджан – это страны с переходной экономикой, в которых экономический рост имеет темпы выше среднего уровня, при текущем экономическом кризисе. Они инвестируют в специалистов передового уровня с целью диверсификации своей экономики или поддержания роста отраслей экономики. В Турции сертификация считается обязательным требованием для специалистов для подтверждения своего уровня, что наделяет растущие отрасли страны конкурентными преимуществами по сравнению с другими странами.

Правильное представление профессиональных квалификаций является важным условием для усиления их дополнительной ценности, то есть для предоставления населению больших возможностей, содействия развитию и удовлетворения потребностей экономики и общества в изменяющемся мире. В данном контексте профессиональные квалификации рассматриваются как инструмент для проведения реформ.

В связи с проблемами и задачами, описанными в данной публикации, партнёрские страны больше нуждаются в реформировании, чем страны-члены ЕС. Однако зачастую они располагают недостаточными для реализации таких реформ ресурсами.

Несмотря на то, что данный факт может представлять собой определённое препятствие, все же общая потребность в проведении широкомасштабных реформ представляет и возможности, так как все страны всё же должны адаптировать свои уклады с целью надлежащего реагирования на существующие вызовы глобализации и стремительного технологического развития. Создание новых систем «с нуля» может

облегчить реализацию многих смелых шагов. Однако в действительности на проведение реформ требуется определённое время, и изменения, в чём мы сможем убедиться далее, обычно происходят поэтапно и часто прекращаются при окончании проектов или сменах правительства. Необходимо искать некоторые формы стабильности, базирующиеся на функционировании стабильных институтов, которые могут развиваться со временем и адаптироваться к национальным особенностям.

ЧТО МЫ ИМЕЕМ В ВИДУ, КОГДА ГОВОРим О КВАЛИФИКАЦИЯХ

Мы начнём наше исследование с рассмотрения вопроса о том, как в наших партнёрских странах понимаются и определяются профессиональные квалификации. Вначале мы хотели бы отметить, что во всех странах существуют профессиональные квалификации, даже если они не всегда соответствуют принятым на сегодня международным определениям. Для обучающихся и работодателей термин «квалификация» является просто синонимом «сертификата». Но такие сертификаты (свидетельства) выдаются только при условии выполнения определённых требований, основывающихся на тех или иных стандартах. Такие стандарты разнятся в разных странах. Для того чтобы лучше понять систему квалификаций, мы должны рассмотреть определённые примеры в разных странах. Это особо важно для практиков, работающих с квалификациями. Страны отталкиваются от того, что они имеют. Далее они постепенно развивают свои квалификации с целью их совершенствования; при этом они должны быть в состоянии испытывать новые подходы в совершенствовании и развитии систем, которые будут позволять им изучать, адаптировать и совершенствовать такие системы и в дальнейшем.

Чтобы охарактеризовать реальное положение вещей относительно развития новых профессиональных квалификаций в странах-партнёрах ЕФО, мы хотели бы определить, какие новые квалификации вводятся, какие появились новые аспекты в их отношении и какие игроки и институты вовлечены в процессы управления их развитием, утверждением, оценкой и сертификацией. На примере отдельных стран мы рассмотрим процессы разработки, развития, совершенствования и использования квалификаций. Основное внимание будет обращено на то, каким образом осуществляется обеспечение качества квалификаций, а также на то, каким образом разрабатывается их внесение в НРК. Мы намерены провести оценку объема реформ на уровне системы (на предмет того, согласованы ли между собой процессы разработки, присуждения и оценки квалификаций), чтобы узнать, внедряются ли какие-либо изменения и являются ли они стабильными.

Результаты обучения проходят красной нитью во всех инициативах ЕС по обучению в течение всей жизни, так же как и в наших партнёрских странах, которые ориентируются на ЕС как на основной источник идей в сфере реформирования. В странах, которые проводят реформы в системе профессиональных квалификаций и внедряют национальные рамки квалификаций, неизменно присутствуют инновации в связи с результатами обучения. Ни одна страна не разрабатывает рамку квалификаций или новые квалификации, отталкиваясь исключительно от таких традиционных факторов как сроки и объем программ обучения. Мы рассмотрим более детально такие новые квалификации, чтобы проследить, каким образом теория трансформируется в практику.

Профессиональные квалификации – связующее звено между сферой труда и профессионального обучения – являются базой для подготовки обучающегося к труду на рабочем месте. Таким образом, обеспечивается соответствие потребностям рынка труда. Это означает, что социальные партнёры и другие представители сферы труда должны играть определённую роль в разработке квалификаций. Мы рассмотрим их участие в каждой исследуемой стране. Мы также рассмотрим, каким образом квалификации приобретают свою ценность через привлечение заинтересованных сторон к их разработке и применению. Являются ли квалификации социальными моделями, которые согласовываются между различными заинтересованными сторонами? Или же они являются результатом работы экспертов, работающих в специализированных учреждениях?

Данное исследование не является сравнительным анализом. Мы ориентировались на наиболее свежие исследовательские работы, включая большое количество исследований, проводимых нашим родственным агентством Cedefop (Европейский центр развития профессионального обучения) по ситуации, наблюдающейся в странах-членах ЕС. Но данное исследование по своему характеру является больше эмпирическим, чем концептуальным. Оно не претендует на статус «научного исследования». Тем не менее, мы бы хотели исследовать, *в каких целях и каким образом* сделан был тот или иной выбор. Определение процессов, в рамках которых страны внедряют новые квалификации, может помочь нам ответить на вопросы, касающиеся их систем ПОО, реформ рынка труда, а также получить представление о конкретных мероприятиях, осуществляемых в области квалификаций.

1. КАКИМ ОБРАЗОМ ПРОЦЕССЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ВЛИЯЮТ НА ИЗМЕНЕНИЯ В ОПРЕДЕЛЕНИЯХ

Ранее «квалифицированный» просто означало «компетентный», но сегодня определение данного понятия трансформируется в такое определение как «обладатель официального сертификата/свидетельства».

1.1 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ»

Не существует универсального определения или понимания термина «квалификация». Понятие «квалификация» обозначает разные вещи в разных странах, также как и его качественная характеристика – термин «профессиональный» – по-разному представлен в разных языках.

Мы ориентировались на два официальных определения.

МСКО 2011 связывает квалификацию с завершением программы обучения. Согласно определению МСКО, квалификации можно получить путём:

1. успешного завершения всей программы обучения;
2. успешного завершения того или иного этапа программы обучения (промежуточные квалификации);
3. официального признания приобретённых знаний, умений и компетенций вне зависимости от участия в таких программах обучения.

Последнее дополнение является новым в пересмотренной версии МСКО 2011. Всего лишь несколько лет назад «успешное завершение» обычно означало то, что обучающийся прошёл обучение и понимает учебный материал, необходимый для присвоения той или иной квалификации. Данная ситуация меняется. Во многих частях мира более важным считается тот факт, что обучающийся может доказать, что он владеет набором навыков, а не то, каким образом он на самом деле приобрёл их. Другими словами: фокус внимания в разрезе квалификаций сместился на оценку усвоенного, а не преподаваемого материала.

В **Европейской рамке квалификаций (ЕРК)** квалификации рассматриваются соответствующим образом: термин «квалификация» определяется как «официальный результат процедур оценки и официального признания, который присуждается при условии принятия решения уполномоченным органом о достижении индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами».

Важно отметить отсутствие какой-либо ссылки на сам процесс обучения. В контексте продвижения концепции обучения в течение всей жизни всё большую популярность приобретает утверждение о том, что не имеет значения, каким образом и где ты приобрёл свои навыки, если только ты можешь доказать, что ты их имеешь.

Определение ЕРК предполагает, что квалификация базируется на требованиях определённого стандарта, в котором определены результаты обучения. Оно также предполагает процедуры оценки и официального признания как основу для проведения сертификации уполномоченным органом.

Хотя данное определение лучше всего согласуется с текущей ситуацией в странах ЕС, оно все еще является достаточно концептуальным и пока далёким от универсально применимого к квалификациям, которыми владеет население, даже в странах ЕС. Большинство квалификаций, которые формируют основу на рынке труда на сегодня, не соответствуют всем требованиям ЕРК.

Следовательно, не стоит достаточно долго останавливаться на определениях – данное исследование направлено на предоставление заинтересованным сторонам в наших партнёрских странах полезной информации по процессам реформирования, а также относительно того, кем и чем они управляются и

регулируются. Давайте предположим, что термин «квалификация» является не достаточно определённым понятием на практике, но в то же время он является понятием, предоставляющим нам достаточное количество информации, на которую можно опираться в целях данного исследования.

Можно сказать, что профессиональная квалификация должна подтверждать достижения индивидуума в определённой сфере, на которую распространяется его компетенция. Она также может устанавливать набор требований к индивидууму, необходимые для поступления на работу по профессии или дальнейшего продвижения в рамках профессии. «Быть квалифицированным» означает «быть официально признанным компетентным для занятия профессией, несколькими профессиями, или для выполнения связанных функций в рамках той или иной профессии. Квалификации высшего образования могут быть или не быть профессиональными. Такие квалификации обозначаются как «квалификации высшего образования» в связи с тем, что они разрабатываются и присуждаются непосредственно высшими учебными заведениями.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СТРАНАХ-ПАРТНЁРАХ ЕФО

Определения большинства квалификаций, используемых в наших странах-партнёрах, не согласуются с определениями МСКО или ЕРК. Это не является неожиданностью и не подвергается критике – многие из этих стран переживают глубокие социально-экономические изменения, которые распространяются на их системы образования и обучения. Большинство из них имеют глубоко укоренившиеся национальные системы и традиции, и только недавно начали адаптировать свои системы ПОО, связанные квалификации, образовательные программы фактически свои собственные определения квалификаций. Во многих случаях данные процессы были вызваны разработкой национальных рамок квалификаций (НРК). Во многих случаях они «находятся у подножия горы и смотрят вверх на крутой склон».

Давайте рассмотрим определения для квалификаций, используемые в некоторых из исследуемых стран.

- В **Марокко** отсутствует общепринятое определение для квалификаций. Там фактически отсутствует разграничение между «сертификацией» и «программой обучения».
- В **Египте** определение квалификации, строго говоря, совпадает с определением сертификации. Интересным фактом является то, что в Египте, несмотря на то что здесь функционируют 26 органов, ответственных за присуждение квалификаций, за вопросы формального начального ПОО отвечают Министерство образования и Министерство промышленности и торговли. Все квалификации, находящиеся в компетенции других министерств, считаются неформальными.
- В **Тунисе** квалификацией является действующий сертификат (свидетельство), «выданный уполномоченным органом после завершения программы обучения».
- В **Палестине** термин, используемый для обозначения квалификации, распространяется как на сертификаты (свидетельства), так и на образовательные программы.
- Такая же ситуация наблюдается и в **Сербии**, где ожидается утверждение четкого определения после принятия проекта НРК. Планируется, что данное определение будет соответствовать определению ЕРК (см. выше). Интересно, что в рамках пилотного проекта были разработаны квалификационные стандарты, состоящие из 14 «профилей образования». Так как в их основе лежит образовательный процесс, а не профессиональные стандарты, была признана необходимость создания отдельных квалификационных стандартов. Это была единственная ссылка на такие стандарты, которую мы увидели в ответах, полученных от партнёрских стран.
- В **Грузии** квалификации связаны с профессиональными стандартами в том понимании, что они описаны в едином документе и трактуются почти одинаково. Такая ситуация сложилась довольно-таки недавно, равно как и чётко установленное разграничение между образовательными программами («программами обучения») и квалификациями.
- В **Косово** согласно (действующему) Закону о национальных квалификациях 2008 года «квалификация» определяется как «официальное признание достижений, обозначающее признание завершения образования или обучения, или удовлетворительного выполнения теста или сдачи экзамена». Данное определение однозначно (и преднамеренно) создало все предпосылки для возможности признания ранее полученного образования на равных условиях с результатами более традиционных форм образования и обучения.
- В **Хорватии** в Законе о ПОО 2009 года установлено, что «квалификации ПОО» – это «официальный термин, используемый для обозначения ряда компетенций определённого уровня, объёма, профиля и качества, которые подтверждаются официальным документом, выдаваемым уполномоченным органом». В данном законе чётко указано разграничение между образовательными программами и их функциями и квалификациями и их функциями. Данным законом предусмотрено, что образовательные программы ПОО разрабатываются на основании профессиональных и квалификационных стандартов ПОО.
- В **Турции** в дополнении от 2011 года к Закону об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций 2006 года термин «квалификации» определён как «знания, навыки и компетенции, которыми владеет то или иное лицо, официально признанные уполномоченным органом». Значение термина «квалификация» не совпадает со значением термина «действующий сертификат (свидетельство)»,

поскольку в Турции существует отдельный термин «сертификат о профессиональной квалификации» и определяется как «сертификат[ы], утверждённый(ые) Управлением по вопросам профессиональных квалификаций и удостоверяющий знания, навыки и компетенции того или иного лица».

- В **Азербайджанском** проекте Рамки квалификаций по обучению в течение всей жизни квалификации определены как «официальный результат (степень, диплом или какое-либо другое свидетельство) процедур оценки и официального признания, который выдаётся в случае принятия решения уполномоченным органом о достижении индивидуумом результатов обучения в соответствии с определенными стандартами». В данном определении акцент сделан на процедуру оценки и, что не менее важно, на орган, осуществляющий оценку.

Как уже было указано ранее, приведённые примеры показывают, что в интерпретации термина «квалификация» между странами существуют значительные различия. Такие различия не обозначают, что некоторые страны делают что-либо лучше, чем другие. Наоборот, они просто свидетельствуют о том, что пока отсутствует достаточная согласованность и, возможно, иногда достаточное понимание некоторых базовых понятий.

Основываясь на данных примерах, мы также можем утвердительно сделать следующий вывод: определения изменяются и продолжают изменяться, и не только в странах-партнёрах ЕФО, но также и в странах ЕС и фактически во всём мире.

Теперь мы перейдём к вопросу о разновидностях квалификаций ПОО и проанализируем их суть.

1.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ: НОВАЯ ПЕРСПЕКТИВА В ОПРЕДЕЛЕНИИ КВАЛИФИКАЦИЙ

За последние годы в большинстве стран ЕС, и фактически по всему миру, произошли значительные изменения в концептуальной базе квалификаций и образовательных программ: переход к тенденции определения квалификаций через результаты обучения. В результатах обучения описывается, что обучающийся должен знать, понимать и уметь делать после завершения курса обучения. Так как результаты дают нам информацию о содержании той или иной квалификации, они вносят определённую ясность. В то же время, основывая определение квалификации на том, что обучающийся должен достичь, а не на традиционных исходных данных (например, продолжительность программы обучения), определение квалификации через результаты обучения способствует развитию различных траекторий обучения (формального или неформального обучения), в рамках которых признаётся и поощряется обучение в течение всей жизни.

Результаты обучения являются общим теоретическим знаменателем, лежащем в основе всех инструментов политики ЕС в сфере образования и обучения, включая ЕРК, Europass⁴ и ECVET⁵. В Рамочной программе европейского сотрудничества в области образования и обучения (ЕТ 2020⁶) и *Брюггском коммюнике* рамках Копенгагенского процесса⁷ изложены рекомендации для стран по разработке НРК и соответственно, квалификаций, на основании результатов обучения.

Результаты обучения в профессиональных квалификациях часто базируются на компетенциях. Оба термина используются взаимозаменяемо, но если говорить о процессах разработки квалификаций и об их влиянии на образовательную программу, разница может быть существенной.

Компетенции обычно имеют отношение к практической деятельности в трудовой среде или в обычной жизни. Результаты обучения не всегда имеют непосредственное отношение к трудовой практике. Таким образом, связь между результатами обучения и рынком труда зависит от их связи с компетенциями.

⁴ Europass – Инициатива ЕС, направленная на содействие стандартизации информации о навыках и квалификациях работников на европейском пространстве, таким образом, способствующая развитию мобильности как обучающихся, так и работников. См.: <http://europass.cedefop.europa.eu>

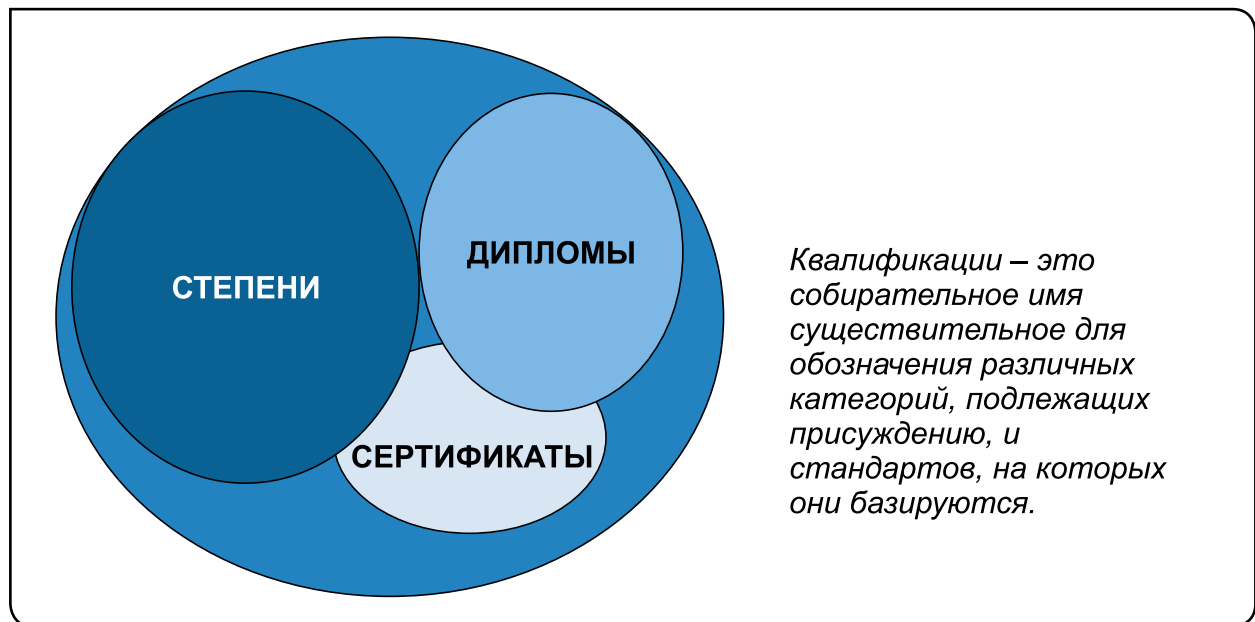
⁵ ECVET – Европейская система переноса зачётных единиц в профессиональном образовании и обучении.

⁶ Образование и обучение (ОО 2020) это новая рамочная стратегия в области Европейского сотрудничества в данной области. Она основана на предыдущей стратегии Образование и обучение 2010 (ОО 2010). См.: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm

⁷ В Копенгагенском процессе принимают участие национальные органы и социальные партнёры из 33 европейских стран в целях содействия развитию систем профессионального образования и обучения. См.: http://ec.europa.eu/education/vocational-education/copenhagen_en.htm

1.3 ТИПЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

В одной стране могут существовать одновременно несколько типов профессиональных квалификаций. Фактически количество типов квалификаций обычно увеличивается, если страна начинает использовать их более активно в целях официального признания обучения в течение всей жизни. Такие отличающиеся между собой типы квалификаций часто имеют определенные цели и обычно адаптированы к потребностям конкретных групп бенефициаров.



Среди примеров разных типов квалификаций можно привести национальные профессиональные квалификации, базирующиеся на компетенциях (то есть квалификации, разработанные непосредственно на базе одного профессионального стандарта), например, национальные профессиональные квалификации в Англии, сертификат о профессиональной квалификации (certificat de qualification professionnelle) во Франции, профессиональные квалификации в Эстонии, в Турции – квалификации Управления по вопросам профессиональных квалификаций. Среди других типов – степени высшего образования, MBA, но также и квалификации по переобучению (для людей, уволенных по сокращению штатов); квалификации, увеличивающие спектр существующих навыков в связи с появлением новых технологий, или квалификации, охватывающие навыки, необходимые иммигрантам для интеграции в общество. Квалификации, принадлежащие к определённому типу, имеют общий типовой дескриптор. Адаптированные дескрипторы и характерная для каждого типа цель предоставляют общую структуру, которая может быть использована при разработке квалификаций того или иного типа.

Одни и те же типы квалификаций могут присуждаться разными органами. Помимо традиционных учебных заведений, такие органы могут быть представлены отраслевыми советами, НГО или даже работодателями. Такая появившаяся относительно недавно диверсификация провайдеров усилила необходимость обеспечения качества и доверия к процедурам оценки.

В своей публикации «Changing qualifications» Cedefop (2010a) также приводит разграничение между двумя метатипами «устойчивых» и «гибких» квалификаций. Согласно такому разграничению, устойчивые квалификации по своему характеру являются согласованными и имеют высокий уровень общественного доверия: они существуют в течение продолжительного времени, каждый о них знает, и, следовательно, они пользуются значительным доверием и успехом. Немецкая квалификация «Meister» является классическим примером таких квалификаций. Обычно такие квалификации не содержат никаких единиц квалификаций.

Гибкие квалификации состоят из отдельных единиц квалификаций. Некоторые из них могут быть также взаимозависимы и не всегда они могут быть получены отдельно, как, например, устойчивые квалификации.

Квалификации могут состоять из ряда частичных квалификаций, которые называются единицами квалификаций. Такие квалификации называются «унитизированными». Унитизированные квалификации и отдельные единицы квалификаций могут одновременно использоваться в одной системе. Комплексные

унитизированные квалификации могут, например, предлагаться в рамках полной программы обучения в начальном ПОО, а отдельные единицы квалификаций – в рамках курсов переобучения в сфере непрерывного ПОО. Таким образом, одни и те же единицы квалификаций могут встречаться в разных квалификациях или типах квалификаций. Взаимосвязь между единицами квалификаций и квалификациями может быть определена в структуре некоторых типов квалификаций или в рамках квалификаций. Часто термин «единицы» используется в значении единиц оценки, а термин «модули» – в значении единиц обучения.

Некоторые группы заинтересованных сторон выдвигают значительные возражения против деления квалификаций на единицы. Основным аргументом таких возражений является то, что такое деление разделяет квалификации на разные части, которые взаимосвязаны между собой, и такое разделение может послужить причиной потери их значения при рассмотрении их по отдельности. Целостная квалификация имеет большее значение, чем сумма её частей. Сопротивление разделению квалификаций на единицы особенно сильное среди общепризнанных вузов и профессиональных органов, которые имеют свои собственные квалификации, а также в таких странах как Германия, где стандарты обязательного профессионального обучения определяются в тесном сотрудничестве с социальными партнёрами на основании общепринятого эталонного профиля будущего специалиста. Наличие собственных квалификаций может содействовать сокращению объемов реформ в системе квалификаций («не нужно менять то, что работает хорошо»). Тем не менее, устойчивые квалификации могут создавать препятствия для официального признания неформального и спонтанного обучения, а также для открытости образовательных систем, поскольку они не предусматривают частичное признание. При повышенном внимании к обучению в течение всей жизни также наблюдается тенденция к разделению квалификаций на единицы, и даже некоторые из традиционно устойчивых квалификаций сейчас начинают формироваться из взаимозависимых единиц квалификаций.

1.4 СТАНДАРТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КВАЛИФИКАЦИЯМИ

Если Вы попросите кого-то предъявить свою квалификацию, зачастую Вам предъявят сертификат (свидетельство). Но для того, чтобы понять какую-либо определённую квалификацию, нам нужно (и это можно будет увидеть далее в настоящем исследовании) знать стандарты, на которых базируется та или иная квалификация. Стандарт устанавливает нормы исполнения, он также может служить ориентиром в оценивании результатов деятельности индивидуума.

В 90-х и в начале 2000-х гг. ЕФО опубликовал четыре тома по разработке и применению стандартов. На протяжении этого же времени странами ЕС и партнёрскими странами-членами Консультативного форума ЕФО было согласовано, что любой современный стандарт профессионального образования и обучения должен включать как минимум следующие три компонента:

- **требования в трудовой сфере:** Что обучающийся должен уметь делать в трудовой сфере?
- **требования в области обучения:** Чему обучающийся должен научиться, чтобы быть высокоэффективным в трудовой сфере?
- **требования по в области оценки:** Каким образом можно узнать, чему научился обучающийся и что он может выполнять в трудовой сфере?

Особенно трудной задачей для стран-партнёров ЕФО оказалось определение требований в трудовой сфере, поскольку такие требования должны устанавливаться в сотрудничестве с представителями сферы труда, которые обычно не привлекались к процессам в сфере образования. В ответ на данную трудность во многих программах реформирования профессионального образования основное внимание было уделено вопросам определения профессиональных стандартов. Это может помочь в определении требований в трудовой сфере, что, в свою очередь, может повысить значение стандартов, служащих основой для квалификаций.

Сегодня, более чем десять лет спустя, можно увидеть, что многие квалификации в партнёрских странах всё ещё не базируются на тех стандартах, которые были определены десять лет тому назад и содержали все компоненты. Фактически процессы изменений в данном направлении начались только лишь недавно, в основном как результат разработки НРК.

Основные стандарты, служащие основанием для квалификаций, имеют различные формы в разных странах и разных секторах образования.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Около двух третей стран-членов ЕС, рассмотренных в исследовании Cedefop (2009 г.) по квалификациям, и около 75% стран-партнёров ЕФО разработали или находятся в стадии разработки профессиональных стандартов. Такие стандарты устанавливают требования к деятельности в рамках той или иной профессии. Они могут содействовать поддержанию соответствия квалификаций потребностям рынка труда, предоставляя информацию обучающимся по профилю деятельности, к которому относится та или иная квалификация.

В одной группе стран ЕС профессиональные стандарты имеют форму более или менее комплексной системы классификации, основная функция которой заключается в содействии осуществлению мониторинга рынка труда. Во второй группе стран профессиональные стандарты разработаны как ориентиры для оценки профессиональной деятельности – в трудовом или образовательном контексте. В третьей группе профессиональные стандарты описывают профессию, к которой относится та или иная квалификация. В данной группе такие стандарты разрабатываются интегрировано с образовательными стандартами.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Образовательные стандарты – это критерии качества образовательного процесса или результатов системы образования, которые могут быть описаны через знания и способности, ожидаемые после завершения формального процесса обучения, но также и через требования к поступлению в учебные заведения, прохождению экзаменов и пр. Они основываются на алгоритме постепенного накопления знаний и навыков и часто описываются через учебные дисциплины или предметы. Разнообразие образовательных стандартов в Европе так же велико, как и разнообразие профессиональных стандартов.

В большинстве европейских странах при разработке квалификаций принимаются во внимание как образовательные, так и профессиональные стандарты. Эти оба вида стандартов взаимосвязаны – с целью усиления взаимосвязи между рынком труда и сферой образования.

Однако в других странах квалификации базируются исключительно на образовательных стандартах – в связи с тем, что реформы по внедрению профессиональных стандартов еще не были полностью проведены, или же в связи с тем, что используются другие механизмы координирования в обеспечении непосредственного сотрудничества между инстанциями, устанавливающими стандарты учебного материала, и структурами, ответственными за определение потребностей рынка труда. Вторую ситуацию можно наблюдать в Германии или Скандинавских странах, где социальные партнёры принимают активное участие в формировании квалификаций и обеспечении самого обучения.

И в заключение необходимо отметить, что в нескольких странах используется британская модель национальных профессиональных квалификаций, согласно которой квалификации основываются исключительно на профессиональных стандартах. В связи с тем, что такие квалификации отделены от программ обучения, они могут быть особенно полезными в сфере официального признания неформального и спонтанного обучения.

СТАНДАРТЫ В СТРАНАХ-ПАРТНЁРАХ ЕФО

В большинстве стран-партнёров ЕФО при определении квалификаций используются образовательные стандарты. Такие стандарты различаются по своему содержанию. Однако некоторые из них в первую очередь разрабатывают профессиональные стандарты при разработке квалификаций (см. раздел 2).

- В **Турции** утверждён новый тип профессиональных квалификаций, который непосредственно связан с национальными профессиональными стандартами. Такие «отраслевые» национальные профессиональные квалификации предназначены для использования в процессах сертификации и обучения людей, уже трудоустроенных в той или иной отрасли.
- На момент подготовки данного документа Парламент **Украины** рассматривал закон о разработке подобных отраслевых квалификаций, которые разрабатываются отраслевыми комитетами на основании профессиональных стандартов. Данный закон был предложен Конфедерацией работодателей Украины.
- Несколько лет тому назад в **Эстонии**, которая на данный момент является членом ЕС, была успешно внедрена похожая система «профессиональных квалификаций», которые разрабатываются профессиональными советами и присуждаются профессиональными органами, отвечающими за присуждение квалификаций, под руководством Kutsekoda, эстонским Управлением по вопросам квалификаций.

1.5 ПРОЦЕДУРЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИЯМИ

Фактически квалификации являются результатом определённого процесса. Их содержание основывается на оценке возникающих потребностей, текущей деятельности, а также на прогнозах относительно будущего профессии и на профессиональном росте лиц, владеющих той или иной квалификацией.

Поскольку профессиональные квалификации должны соединять между собой систему образования и рынок труда, представители сферы образования должны уметь работать с ними. Потому важно, чтобы представительские группы заинтересованных сторон занимались разработкой и согласованием их содержания. В данном смысле квалификация может рассматриваться как выработанное общими усилиями мнение относительно ожидаемых результатов обучения. Различные функции заинтересованных сторон, реализация процесса разработки квалификаций и распределение ответственности по внедрению квалификаций – всё это делает квалификации общим знаменателем ожиданий. Поскольку никто не может точно спрогнозировать будущее, такие коллективные договорённости также представляют общую ответственность заинтересованных сторон относительно содействия осуществлению корректирующих действий в случае ошибки в прогнозах.

Хороший пример, иллюстрирующий вышеописанное, можно найти в европейском сравнительном исследовании по квалификациям в сфере кладки кирпича (Брокманн и др., 2010 г.), в котором не только проанализировано содержание стандартов, но также и предложен детальный обзор принципов по управлению квалификациями с акцентом на следующих моментах:

- кто отвечает за управление квалификациями: социальные партнёры, работодатели, правительство или комбинация заинтересованных сторон;
- каким образом осуществляется финансирование процедур установления стандартов и соответствующего обучения;
- подходы на центральном и региональном уровнях;
- ответственность за определение содержания квалификаций;
- обучение обучающегося для получения квалификации: через преподавание или через производственные процессы;
- участие представителей ремесленников (палаты ремесел) и отрасли (отраслевых организаций);
- роль государства.

1.6 НАЦИОНАЛЬНЫЕ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ – СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕФОРМ В СИСТЕМЕ КВАЛИФИКАЦИЙ

Почти все страны, рассматриваемые в данном исследовании, проводят реформы в системе квалификаций в рамках создания национальной рамки квалификаций. Точнее сказать, большинство из них используют свою НРК для продвижения реформ в системе квалификаций, в том числе и самих квалификаций.

Рамки квалификаций – это структуры, классифицирующие квалификации через иерархию уровней. НРК – это обычно сетка (хотя также возможны и другие структуры) квалификационных уровней. Каждый уровень описан через ряд дескрипторов, обозначающих результаты обучения, которые соответствуют квалификации на определённом уровне. Число уровней варьирует в зависимости от потребностей страны. Нижние уровни могут описывать, например, деятельность, осуществляемую под руководством и контролем. Средние уровни могут содержать информацию о том, что необходимо знать и уметь выполнять самостоятельно и в команде. Высшие уровни обычно содержат описание результатов обучения для лиц, способных разрабатывать новые знания и процессы. Текущие НРК партнёрских стран содержат от 5 до 12 уровней.

Часто рамки квалификаций содержат реестр или базу данных квалификаций, которые они охватывают. Для того, чтобы квалификация была внесена в рамку, она должна соответствовать определённым критериям качества, обычно включая критерии по ярко выраженному соответствию потребностям обучающихся и рынка труда.

Каждая квалификация должна иметь свой уровень, а также быть проклассифицированной соответствующим образом в реестре, связанном с рамкой. Уровень квалификации обычно определяется путём сравнения результатов обучения, прописанных квалификацией, с более расширенными дескрипторами уровней. Если такие дескрипторы еще не разработаны, они могут быть сформированы на основании результатов типичных квалификаций, действующих в стране. Данный подход обеспечивает соответствие уровней существующим

квалификациям и наоборот. Тем не менее, многие страны утвердили национальные уровни на основании дескрипторов Европейской рамки квалификаций, а не своих типичных квалификаций.

Если НРК разных стран взаимосвязаны на международном уровне, квалификации таких стран могут подлежать сравнению. Такое сопоставление может содействовать мобильности кадров.

Цели относительно создания и применения НРК не ограничиваются только лишь классифицированием и сопоставлением квалификаций. Тогда как многие государства-члены ЕС используют НРК для более эффективного согласования своих существующих систем квалификаций, страны-партнёры ЕФО могут и используют НРК для активного продвижения целей в сфере реформирования национальной системы образования и обучения. Среди таких целей – согласование предложения со стороны системы образования и обучения и потребностей рынка труда, разработка соответствующих квалификаций, создание траекторий перехода с одного на другой уровень образования и обучения, которые устанавливают связь между системой ПОО и другими секторами образования и обучения, например, сектором высшего образования, и осуществление действий в направлении усиления признания квалификаций в пределах страны и за её пределами.

В свете перспективы присоединения к ЕС страны-кандидаты в Юго-Восточной Европе более ориентированы на применение подходов и определений ЕРК, чем другие страны.

1.7 НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Большинство квалификаций в странах-партнёрах не соответствуют определению ЕРК. Тем не менее, страны сознательно продвигаются в данном направлении. Некоторые из них уже используют понятие квалификации, близкое к определению ЕРК, и ввели его в своё законодательство. НРК часто являются стимуляторами реформ: рамки основываются на результатах, что означает то, что квалификации должны тоже базироваться на результатах. НРК на самом деле, похоже, содействует совершенствованию квалификаций.

Основной причиной для изменений является вопрос соответствия – разработка квалификаций, которые обучающиеся смогут предъявить работодателям на основании определённых потребностей, что увеличивает шансы трудоустройства.

Квалификации имеют различные значения в разных странах. Во многих странах термин «квалификации» употребляется для описания компетенций, которыми владеют те или иные лица, но всё чаще акцент делается на употреблении термина в значении «официального сертификата (свидетельства)».

Такие сертификаты (свидетельства) основываются на различных стандартах. В большинстве партнёрских стран наиболее распространённые профессиональные квалификации всё ещё базируются на образовательных стандартах и программах, но данная ситуация постепенно меняется. Всё чаще появление новых профессиональных стандартов и национальных рамок квалификаций побуждает разработчиков квалификаций, включая государственных служащих, экспертов, социальных партнёров и других заинтересованных лиц, при разработке квалификаций акцентировать внимание на компетенциях и результатах обучения, связанных с профессиональной деятельностью.

Если ранее квалификации в основном определялись на основании образовательной программы, то сейчас ситуация в корне изменилась: новые квалификации постепенно начинают влиять на определение образовательной программы. Это также отобразилось в изменении международных определений термина «квалификация»: переход от определения «свидетельство, выдаваемое после успешного завершения программы обучения» к определению «свидетельство, выдаваемое уполномоченным органом при условии подтверждения обучающимся достижения результатов обучения, установленных соответствующим квалификационным стандартом».

2. ПРОЦЕДУРЫ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ: СПОСОБЫ И ПРИЧИНЫ ИХ ИЗМЕНЕНИЙ

Профессиональные квалификации должны разрабатываться на основании существующих потребностей, а не образовательных программ.

2.1 ТРАНСФОРМАЦИИ В РЕГИОНАХ И СТРАНАХ

Перед рассмотрением текущих реформ и реформаторских процессов в странах-партнёрах ЕФО для начала необходимо провести краткий обзор их соответствующих отправных точек и недавней истории. Это поможет нам понять, каким образом социально-экономические изменения и демографические проблемы влияют на их рынок труда и сферу разработки квалификаций. А это, в свою очередь, поможет нам лучше понять потребности данных стран в реформировании.

Как уже было указано во Введении, партнёрские страны ЕФО – это страны, в которых происходит переход к рыночной экономике. Все они имеют разную предысторию. У большинства из них была централизованно планируемая экономика – всего лишь несколько десятилетий тому назад. В большинстве стран трансформационные процессы начались в конце 80-х гг. Несмотря на то, что это их объединяет, у них сложились разные социально-экономические и демографические ситуации (и таким образом, сформировались разные потребности в сфере квалификаций).

ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА И ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ

В странах, возникших после распада Советского Союза в начале 90-х гг., переход к рыночной экономике оказал существенное влияние на условия рынка труда и национальные системы ПОО. Их экономика, как правило, характеризовалась спадом производства, ростом сектора услуг, высокими показателями безработицы, особенно среди молодого населения, миграцией рабочей силы и часто стареющим экономически активным населением.

В прошлом системы ПОО нередко были привязаны к крупным государственным предприятиям, гарантирующим трудоустройство выпускников системы ПОО. Однако спад во многих отраслях экономики и стремительные рост малых компаний привели к сокращению доли участия работодателей в сфере образования и обучения и отдалили систему ПОО от рынка труда. Качество и значимость услуг ПОО значительно снизились. Устарели образовательные программы и квалификации. Заметно сократились возможности для профессиональной практики и непрерывного обучения.

В бывшем Советском Союзе квалификации играли важную формальную роль через так называемую тарифно-квалификационную систему, регулировавшую рынок труда. Данная система устанавливала распределение профессий и ставок оплаты труда, а также регулировала сферу образовательных услуг. Между системой образования и предприятиями существовала прямая связь. Многие высшие учебные заведения и, в частности, институты (узкоспециализированные высшие учебные заведения) выпускали специалистов для крупных государственных компаний, техникумы готовили технических специалистов и руководителей среднего звена, а ПТУ (профессионально-технические учебные заведения) – квалифицированных рабочих.

ПТУ часто были привязаны к какой-либо определённой компании: базовому предприятию, которое предоставляло возможности для прохождения производственной практики и трудоустройства в будущем. Предложение и спрос на рабочую силу строго регулировались государством, и, следовательно, реальный рынок труда отсутствовал. Выступая в роли основного работодателя и менеджера системы образования, государство распределяло выпускников по предприятиям, а не предоставляло им возможность самостоятельного поиска работы. Для профессий и квалификаций разных уровней были установлены

«перечень профессий» и «классификатор специальностей». Требования к обучению по определённым специальностям были заложены в образовательных стандартах. Данные инструменты определяли условия как для систем образования и занятости, так и для пенсионной системы. В них были описаны профессиональные характеристики для всех перечисленных профессий. Профессии были классифицированы по разряду в зависимости от уровня сложности той или иной профессии. Описание профессий в данных инструментах во многих местах напоминает сегодняшние описания компетенций в профессиональных стандартах.

Такие стандарты разрабатывались на центральном уровне специализированными учреждениями, которые тесно сотрудничали с экспертами из сферы труда.

В классификаторе специальностей были описаны специальности для разных видов образования. В нём были представлены специальности начального ПОО, среднего специального и высшего образования. Для каждой специальности была указана связь с профессиями. У каждого работника была трудовая книжка, в которой указывались его места работы, должности, профессия и квалификации.

Процедуры набора в учебные заведения регулировались государственными указами, в которых обозначался государственный заказ на то или иное количество учащихся по каждой специальности. Это не означает, что люди не имели вообще никакой возможности следования своим собственным интересам и предпочтениям, но в данных странах однозначно было намного меньше возможностей для реализации своего собственного выбора, чем в западноевропейских странах сегодня. Это была своеобразная плата системы за усиленный баланс между спросом и предложением рабочей силы. Обучение считалось важной составляющей для развития общества и очень поощрялось. Существовала также тщательно проработанная система самообучения, переобучения и повышения квалификации, которая включала курсы дистанционного обучения. Относительно большое количество работников продолжали свое обучение во время работы. Таким образом, то, что мы сегодня называем обучением в течение всей жизни, не является абсолютно новым явлением для данного региона.

ЗАПАДНЫЕ БАЛКАНЫ

Другие страны Центральной и Восточной Европы, включая страны Западно-Балканского региона, имели схожие системы.

Распад коммунистических рынков и систем производства в конце прошлого столетия спровоцировал глубокий экономический кризис. Понадобилось значительное время для адаптации систем образования и обучения к новой ситуации. В экономике, где государство было больше не способно обеспечивать и регулировать трудоустройство, тарифно-квалификационная система оказалась неактуальной. Тем не менее, многие аспекты старой системы обучения сохранились, и их всё ещё можно увидеть во многих партнёрских странах.

Страны Западно-Балканского региона имеют различные демографические тенденции. В большинстве стран население является стареющим. Как и страны бывшего Советского Союза, они пережили распад системы, в которой учебные заведения ПОО готовили специалистов для государственных предприятий. В образовательные программы и квалификации соответствующие изменения вносятся не активно. В результате, многие испытывают несоответствие потребностям, существующим на рынке труда. Самой большой проблемой на сегодня являются низкие темпы реформирования. Не достаточно всего лишь создать новые квалификации. Первоочередная (и наиболее актуальная) задача на сегодня – увеличение количества и совершенствование квалификаций. На развитие государств Западно-Балканского региона также влияет перспектива присоединения к ЕС. Реформы в системе квалификаций данных стран в значительной мере вызваны необходимостью их согласования с Европейской рамкой квалификаций.

ТУРЦИЯ И ЮГО-ВОСТОЧНОЕ СРЕДИЗЕМНОМОРЬЕ

Другая ситуация сложилась в Турции и странах Юго-Восточного Средиземноморья. Тут правительства всегда были основными игроками в развитии преимущественно государственных систем образования и обучения, но никогда не сохраняли монополию, как в посткоммунистических странах. В большинстве стран можно до сих пор проследить элементы англосаксонских и французских образовательных традиций в системе общего и высшего образования, а также ПОО.

Во многих странах Юго-Восточного Средиземноморского региона хорошо развит сектор спонтанного обучения с традиционными формами ученичества. Системы образования и обучения в данных странах постоянно развиваются, но недостаточно быстро, чтобы соответствовать стремительно растущему спросу в обществе, где население молодое и показатели рождаемости высокие. Таким образом, многие молодые люди не могут получить высшее образование, пройти ПОО или трудоустроиться после окончания учебного заведения. В данных странах, кроме Египта, система ПОО исторически всегда составляла малую часть от общей системы

образования. Большинство молодых людей стремятся к получению престижного высшего образования. Значительная часть трудоустройства является неофициальной: оно не регулируется, и работники не имеют дипломов. Данные страны имеют недостаточное количество официальных квалификаций, а существующие квалификации часто, на самом деле, обозначают образовательные программы.

Турция является исключением. Тут всегда был сильно развит частный сектор, а сегодня страна переживает стремительный переход к позициям ведущего мирового промышленно развитого государства. Она активно интернационализирует свою экономику и осуществляет значительные инвестиции в развитие и обеспечение конкурентоспособности своей рабочей силы. Можно ожидать, что в скором времени сочетание такого экономического роста, развития промышленности и реформ в сфере образования и обучения приведут уровень образования в стране к среднестатистическому уровню в ЕС.

2.2 СПАД И ВОЗОБНОВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

Во всех партнёрских странах формальные квалификации традиционно считаются важными для социальной мобильности. В частности, это касается степеней высшего образования. Во время 90-х гг. наблюдался спад в поступлении в учебные заведения ПОО. Молодые люди отдавали предпочтение высшему образованию, даже несмотря на высокие показатели безработицы среди выпускников вузов. В то же время, большое количество людей покидало систему образования без получения квалификаций.

Системы квалификаций ПОО обычно предусматривают сертификацию только на второй ступени среднего образования, и до недавнего времени было очень мало возможностей для сертификации взрослого населения. Многие страны допускают, что признание ранее полученного образования (также рассматривается как официальное признание неформального и спонтанного обучения) потенциально является очень целесообразным, принимая во внимание слабые стороны формального сектора ПОО и многообразие существующих не сертифицируемых навыков и компетенций. Но ни в одной из рассматриваемых нами стран пока не создана полноценно функционирующая система признания ранее полученного образования. На данный момент в большинстве стран система обучения в течение всей жизни пока еще является только целью, а не действительностью.

На протяжении последних двух десятилетий социальные партнёры играли ограниченную роль в системе образования и обучения, таким образом, их представленность в сфере управления ПОО, где обычно доминирующую роль осуществляли министерства образования, часто была незначительной. Наметилась тенденция придания первостепенного значения общему среднему и высшему образованию, но в некоторых странах, например, в Украине и Турции, ситуация начала постепенно меняться. И национальные рамки квалификаций – это один из факторов, содействующих таким изменениям.

Во всех странах-партнёрах были проведены реформы, но они часто проводились неравномерно, нерегулярно и иногда хаотически. В некоторых случаях изменения были подкреплены внутренними факторами, такими как выдвижение политики в качестве главного приоритета, экономические трансформации и демографическое давление. В других случаях – внешними факторами, такими как проекты и программы международной помощи. Взаимодействие внутренних и внешних факторов привело к путанице между странами: страны находятся на абсолютно разных стадиях разработки квалификаций, соответствующих действительности. Даже в пределах отдельных стран, что можно увидеть в нашей работе, можно проследить неравномерное развитие систем образования и обучения: они характеризуются сильными сторонами в одних областях, но имеют недостатки в других.

Небольшое количество стран начали внедрять изменения и создали новые учреждения. Многие приняли или пребывают в стадии принятия законодательной базы, регулирующей вопросы по квалификациям или рамкам квалификаций. В большинстве стран также можно встретить пилотные проекты, занимающиеся разработкой профессиональных стандартов и новых профессиональных квалификаций и образовательных программ. Но количество предлагаемых новых профессиональных квалификаций все ещё ограничено.

В своей публикации «Changing qualifications» (Изменения в системе квалификаций, 2010 г.) Cedefop определил пять стадий изменений, которые можно использовать для определения уровня осуществлённых реформ, а именно:

- **стратегические обсуждения:** на данном этапе проводятся обсуждения или дискуссии касательно изменений, но пока ещё отсутствуют какие-либо чёткие планы относительно стратегий или мер по

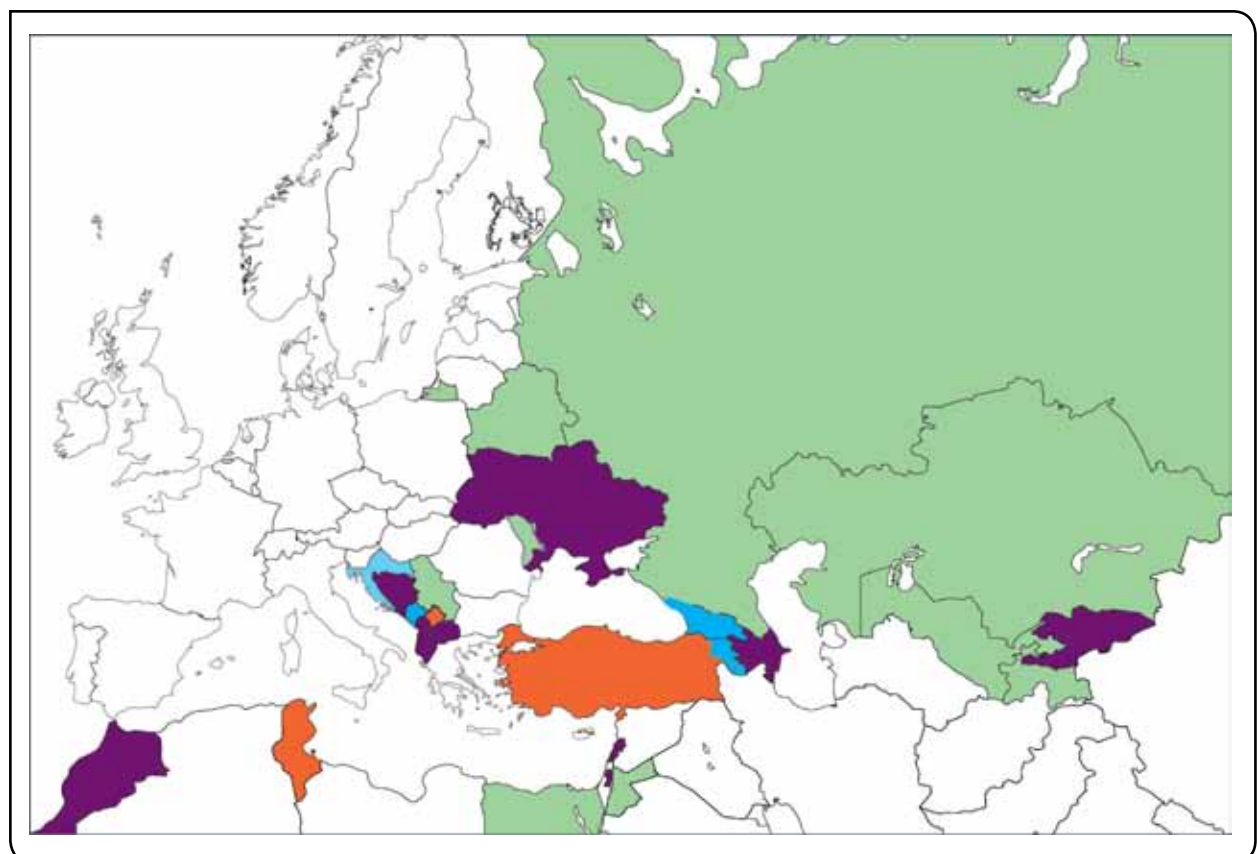
реализации, как, например, в Сербии, Египте, Узбекистане и Таджикистане (отмечено зелёным цветом на нижеприведенной карте);

- **определение курса:** определено направление, возможно, на основании закона или решения, принятого на высшем уровне, но пока всё ещё отсутствуют какие-либо четкие планы или стратегии по реализации, как, например, в Ливане, Марокко, Палестине, Азербайджане, Боснии и Герцеговине, Бывшей югославской Республике Македонии, Киргизстане и Украине (отмечено фиолетовым цветом на нижеприведенной карте);
- **реализация:** создана инфраструктура для реализации изменений и приняты соответствующие решения, такие как по созданию ведущей организации или по финансированию, как, например, в Грузии, Армении, Черногории и Хорватии (отмечено голубым цветом на нижеприведенной карте);
- **изменения на практике:** функционирование пилотных схем и полномасштабная реализация означают, что провайдеры или другие заинтересованные стороны доводят реализацию своих идей до конца, то есть до полной реализации, что можно увидеть в Косово, Турции и Тунисе (отмечено оранжевым цветом на нижеприведенной карте);
- **результаты:** создание новой системы дало определённые результаты для обучающихся, заинтересованных сторон, организаций или общества, и можно провести оценку реформ и осуществлённых изменений в политике.

Ни одна из партнёрских стран ещё не перешла к финальной стадии.

Конечно, указанные перечни стран являются в некоторой степени произвольными и подлежат постоянным изменениям, поскольку страны не всегда строго отвечают критериям. В России, например, Агентством стратегических инициатив, государственно-частным партнёрством высокого уровня, был разработан детализированный план действий по созданию национальной системы компетенций и квалификаций в целях содействия развитию и оценке компетенций для повышения конкурентоспособности и продуктивности рабочей силы, но всё ещё не приняты на официальном уровне решения по НРК. В Турции изменения реализуются в сфере отраслевых квалификаций, базирующихся на национальных профессиональных стандартах, но такие системные изменения лишь частично представлены в сфере начального ПОО и высшего образования. Украина, согласно категориям Cedefop, пребывает на той же стадии, что и Азербайджан и Ливан, но в стране уже проводились некоторые пилотные проекты, даже несмотря на отсутствие соответствующей инфраструктуры и учреждений.

Тем не менее, в данной публикации и в ведомостях о странах, в приложениях, мы попытаемся использовать данные стадии, обозначающие тот или иной уровень развития реформ в разных партнёрских странах, в том виде, в котором они встречаются в обзорах.



2.3 ПОИСК ИНФОРМАЦИИ

Для всех стран важным моментом является уверенность в том, что профессиональные квалификации будут давать возможности для трудоустройства и карьерного развития, содействовать социальной интеграции, развитию конкурентоспособности, продуктивности и росту. Если сформулировать всё это в двух словах, то они должны соответствовать существующим социально-экономическим реалиям.

Для обеспечения такого соответствия структуры, ответственные за разработку профессиональных стандартов и квалификаций, нуждаются в постоянном притоке информации по рынку труда. Это дает возможность обнаружить наметившиеся тенденции и сигналы предварительного предупреждения, что, в свою очередь, помогает определять приоритеты в работе над стандартами и уделять первоочередное внимание стандартам с высокими показателями спроса, внедрять изменения более быстро и часто, а также осуществлять влияние на значительную часть рабочей силы. Это может также помочь оперативно определять абсолютно новые направления деятельности. Такая приоритизация очень важна в странах с ограниченными ресурсами. В большинстве партнёрских стран особое внимание необходимо уделить отдельным потребностям стремительно растущего ряда малых и средних предприятий.

Нельзя недооценивать разницу между системой централизованного планирования и открытым рынком труда. Такой переход обозначает значительные сдвиги в сознании. Не удивительно, что новые механизмы, основывающиеся на моделях, существующих в странах с более длительной историей рыночной экономики, развиваются медленно, частично в связи с тем, что новой генерации частных предпринимателей пока ещё сложно реализовать навыки самоорганизации и принимать участие в планировании рынка труда. Поскольку трансформационные процессы были пока ещё только в стадии проработки, в связи с отсутствием альтернативных вариантов, в учебных заведениях продолжалось проводиться обучение видам деятельности, которые всё чаще начали исчезать: не только как следствие внедрения механизмов рыночной экономики, но также и в связи с тем, что технологическое развитие начало продвигаться огромными шагами в течение последних двух десятилетий. В процессах реформирования постоянно преследовались «движущиеся» цели.

Большинство партнёрских стран занимались поверхностно информационными системами по рынку труда, но наличие соответствующих знаний и опыта, а также средств, необходимых для внедрения таких систем или (чаще всего) для согласования разных существующих систем по разным отраслям, оказалось очень трудной задачей для большинства из них.

Ещё одной проблемой является то, что органы, ответственные за разработку стандартов, обычно не занимаются сбором информации по рынку труда. Они обычно собирают базовые данные из различных источников: некоторые данные они берут в рамках своей отрасли, другие – из общенациональных источников, например, у национальных статистических агентств. Такие данные могут быть неполными или недостаточно сопоставимыми. Некоторые важные данные могут не собираться. Создание национальной комплексной системы мониторинга рынка труда предполагает значительные вложения, как финансовых средств, так и человеческих ресурсов. Как результат, многие пилотные проекты ограничивались отдельными отраслями или географическими регионами. Такие ограниченные действия могут создавать возможности для проведения тщательного тестирования таких проектов перед их расширением на другие отрасли или даже на целую страну.

- В **Албании** при поддержке ЕФО было проведено исследование, направленное на определение дефицита квалификаций в сельском хозяйстве, пищевой промышленности, строительной отрасли, текстильной промышленности, туристическом и транспортном секторе, секторах коммуникаций, энергетики и ИКТ. В исследовании был представлен перечень недостающих ключевых умений и квалификаций. В работе были рассмотрены как текущие, так и прогнозируемые потребности. Был составлен перечень из 84 профессий для широкого круга областей, включая мясоперерабатывающую отрасль, природную медицину, рыбное хозяйство, текстильную промышленность, гостиничный бизнес, туристический сектор, вагоноремонтную отрасль и строительный сектор. Квалификации для данных профессий все еще подлежат разработке.
- В **Грузии** Министерством экономики и устойчивого развития было подготовлено пилотное исследование, в котором были рассмотрены тенденции в сфере занятости и потребности в квалификациях в секторах туризма, ИКТ, швейной и пищевой промышленности. Были выбраны данные отрасли, так как считается, что они обладают высоким потенциалом роста. Были использованы, в сочетании, количественные и качественные технологии: были проведены опросы основных игроков и заинтересованных лиц, небольшой обзор 50 компаний в каждой отрасли, а также настольные («кабинетные») исследования с использованием уже существующих данных. Опросы и обзор содержали вопросы, касающиеся характера и компетенций существующей рабочей силы, а также подбора персонала. В настольных исследованиях был представлен общий обзор каждой отрасли, её характеристики и сложившаяся в ней ситуация. На основании этих материалов далее были сделаны выводы относительно сферы занятости и развития квалификаций, которые были использованы при разработке профессиональных стандартов.

- Национальное управление по вопросам квалификаций в **Косово** в вопросах соответствия квалификаций использует следующие критерии: квалификации, разработанные на основании результатов обучения; спрос рынка труда; базирование на профессиональных стандартах или, по крайней мере, некотором анализе профессий; ярко выраженная поддержка со стороны соответствующей отрасли; обеспечение обучающемуся возможности трудоустройства, непосредственно или после получения возможности продолжить соответствующее обучение.
- В отношении обучающегося: соответствие квалификации обеспечивается требованием использовать результаты обучения при её разработке; квалификация должна содержать положения, содействующие вертикальному или горизонтальному продвижению в системе образования и обучения по отношению к соответствующим квалификациям; квалификации должны иметь унитаризованную структуру для обеспечения возможности осуществления комбинаций с другими единицами квалификаций и содействия накоплению и переносу зачётных единиц; квалификации должны содержать траектории признания ранее полученного образования.
- **Марокко**: В соответствии с указаниями Министерства ПОО и занятости соответствие квалификаций в перспективе должно обеспечиваться на 3 уровнях:
- предварительно (до разработки квалификаций) через определение потребностей (экономических и социальных);
 - во время разработки и внедрения квалификаций (разработка образовательной программы, персональное наставничество, оборудование и материалы, учебное заведение, ...) через привлечение соответствующих участников;
 - после завершения учебного процесса: через переход от обучения в учебном заведении к производственному обучению, наблюдение за выпускниками и проведение оценочных исследований профессионального обучения (пока было проведено одно исследование).
- **Египет**: В сложившихся обстоятельствах достаточно трудно обеспечивать соответствие квалификаций формального ПОО, так как в стране слишком мало взаимосвязей между сектором образования и рынком труда, несмотря на то, что, начиная с 2005 года, тут развиваются Партнёрства в сфере образования и обучения для работы с данным вопросом. Считается, что более высокий уровень соответствия тут имеют квалификации в секторе неформального обучения, поскольку он является отраслевым и более ориентирован на потребности той или иной отрасли.

Во всех странах наблюдается общая тенденция, когда первоочередные действия по прогнозированию ситуации по квалификациям реализуются в растущих отраслях, дальнейшее развитие которых сдерживается нехваткой квалификаций и в которых наблюдается сложная ситуация по заполнению вакантных рабочих мест.

2.4 ОТ ДАННЫХ О РЫНКЕ ТРУДА К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ

Ранее мы продемонстрировали, что между партнёрскими странами существуют значительные расхождения в определении профессиональных квалификаций. Исследования Cedefop (2009 г.) фактически подтвердили, что аналогичная ситуация наблюдается и в странах-членах ЕС.

Квалификации обычно основывались на образовательных программах, составленных учебными структурами, но на данный момент партнёрские страны всё чаще переходят к использованию профессиональных стандартов в качестве их основы. Стандарты – это измеримые показатели достижений. Профессиональные стандарты устанавливают требования, относящиеся к той или иной профессии.

Наиболее часто используемыми методами по разработке профессиональных стандартов являются функциональный анализ и метод DACUM. Они возникли на основании обычного анализа трудовых операций/рабочих заданий, который применялся с начала 1900-х гг.

В анализе трудовых операций/рабочих заданий проводится анализ порядка выполнения различных рабочих заданий и операций опытного работника в целях установления инструкций для всех работников. Данный анализ был хорошим инструментом для проведения анализа задач ручной работы в процессах серийного производства промышленной эпохи, но глобальный рост МСП, экономики, основанной на научных знаниях и инновациях и, в частности, сектора услуг – всё это способствовало росту спроса на более гибкую рабочую силу.

Таким образом, в современных методах анализа профессий наблюдается переход от анализа отдельных задач и операций к анализу профессиональных компетенций, необходимых для выполнения таких задач и операций.

DACUM

Метод DACUM (сокращение от «Developing a curriculum», что означает «разработка образовательной программы») был впервые применён в США в целях разработки программы корпоративного обучения. Несмотря на своё название, на самом деле, он включает в себя только первый этап всего процесса разработки профессиональной образовательной программы. Вместо исследования трудовых операций, метод DACUM предполагает проведение управляемых групповых обсуждений в течение двухдневного семинара по DACUM с опытными работниками, которые в действительности выполняют анализируемые операции. На данном семинаре проводится детальный анализ обязанностей и задач (компетенций), необходимых для выполнения той или иной работы. Участники семинара также определяют и другие компоненты, содействующие выполнению рабочих задач, такие как общие знания и навыки, отношение и поведение, инструменты, оборудование и материалы. Вся информация резюмируется в DACUM-карте.

Несмотря на то, что супервизоры и руководители могут много знать о выполняемой трудовой деятельности, часто они не имеют необходимого уровня компетенций для осуществления надлежащего анализа. Опытные работники могут описать свои трудовые операции лучше кого-либо, и такое описание является эффективным методом для составления характеристики профессии.

Для надлежащего выполнения рабочих задач необходимо наличие соответствующих знаний, отношения и навыков, а также использование соответствующих инструментов и оборудования. DACUM уделяет особое внимание факторам, способствующим успешному выполнению задач. Он также определяет инструменты, с которыми взаимодействует работник в целях содействия практическому обучению.

Во многих странах, таких как Турция, Молдова, Эстония, Румыния, Азербайджан, Сербия и Иордания, применяются различные формы метода DACUM.



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Метод функционального анализа был разработан в Великобритании в 80-х гг. Он предполагает составление профессиональной карты отрасли с целью определения её профессиональной структуры. Проводится анализ соответствующих профессий для определения основных функций и связанной трудовой деятельности, осуществляемых в рамках той или иной профессии. Устанавливаются критерии и параметры выполнения той или иной трудовой деятельности.

Функциональный анализ не является методом анализа профессии в строгом понимании. На первом этапе данного метода определяется цель области профессиональной деятельности в основных отраслях, где встречается такая деятельность, далее определяются ключевые трудовые функции, которые подразделяются на подфункции – до определения результатов по каждой ключевой функции. Осуществляется последовательный анализ модулей для определения требований к выполнению трудовой деятельности.

Метод функционального анализа предполагает осуществление консультативного процесса, в котором принимают участие практики, руководители и иногда пользователи стандартов. Функциональный анализ применяется в Великобритании и других странах Содружества, России, Украине, Египте и Бывшей югославской Республике Македонии.

Общие знания и умения		Поведенческие характеристики работника	
<ul style="list-style-type: none">■ Письменные и устные коммуникационные навыки, включая владение иностранными языками■ Навыки планирования и организации■ Многофункциональность■ Навыки межличностного общения■ Знание блюд и напитков■ Ориентированность на предоставление услуг■ Гигиена труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none">■ Обслуживание клиентов и персональное обслуживание■ Подача напитков (холодных/горячих)■ Подача блюд■ Проведение расчётов■ Проверка качества пищевых продуктов и напитков	<ul style="list-style-type: none">■ Внимательность (к клиентам и деталям)■ Дружелюбность■ Соблюдение правил гигиены■ Хорошая координация и эмоциональная уравновешенность	<ul style="list-style-type: none">■ Быстрота и ловкость■ Почтительность и вежливость■ Гибкость и высокая адаптируемость■ Хорошая память■ Надёжность
Инструменты, оборудование и материалы		Дальнейшие перспективы и особенности	
<ul style="list-style-type: none">■ Ключ для открывания бутылок■ Штопор■ Графин■ Смеситель для напитков■ Пресс для отжима сока из плодов■ Ножи и другие столовые приборы	<ul style="list-style-type: none">■ Подносы■ Подогреватель пищи■ Микроволновая печь■ Гриль■ Касса■ Компьютер	<ul style="list-style-type: none">■ С возрастом клиенты больше нуждаются в помощи и представляют более разнообразный фон национально-культурного происхождения■ Изменение жизненного уклада – усиление акцента на местной кухне	

Упрощённая функциональная карта для профессии «официант»		
Основная цель	Основные функции	Модули
Подготовка ресторана, подача блюд и напитков и обработка счетов	A Подготовка ресторана для обслуживания клиентов и проведения торжественных мероприятий	A.1 Подготовка ресторана для обслуживания клиентов
		A.2 Подготовка ресторана для проведения торжественных мероприятий
	B Подготовка и подача блюд и напитков клиентам	B.1 Подача блюд и напитков клиентам
		B.2 Подготовка, доведение до готовности и подача блюд на столы
		B.3 Приготовление и подача напитков, управление обслуживанием в баре
C Принятие платежей за услуги и обработка счетов		C.1 Принятие платежей за блюда и напитки
		C.2 Согласование и обработка счетов
		D.1 Содействие организации трудовой деятельности, построению эффективных взаимоотношений, удовлетворению общественных потребностей и выполнению экологических требований

Для каждого из модулей определяются требования к выполнению функций, а также соответствующий контекст, инструменты и методология. Ключевые навыки определяются таким же способом. Модуль «Содействие организации трудовой деятельности» является общим модулем, который фактически входит в состав каждого модуля.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ

DACUM считается более «восходящим» (по принципу «снизу-вверх») методом, основывающемся на проведении семинара, чем метод функционального анализа. Ни один из данных методов не гарантирует получение абсолютно надёжных (согласующихся) результатов, поскольку при детальном рассмотрении очевидно, что процессы носят несколько субъективный характер. Поэтому проверка результатов среди более широкой группы компаний и практиков является всегда важной в целях обеспечения соответствия разработанных профессиональных профилей потребностям компаний.

Несмотря на то, что профессиональные стандарты могут предоставлять информацию для целей обучения и оценки, основной их целью является описание потребностей, связанных с трудовой деятельностью. Поэтому к разработке профессиональных стандартов наиболее часто привлекаются эксперты – представители сферы труда – преимущественно лица, напрямую связанные с той или иной профессией. Они являются экспертами в вопросах компетенций, необходимых для выполнения той или иной трудовой деятельности, но они не всегда понимают значение данных стандартов в сфере обучения. И как следствие, профессиональные квалификации часто отличаются от профессиональных стандартов. Хотя данный вопрос и не всегда является проблематичным, важным моментом является наличие взаимосвязи между профессиональными квалификациями и профессиональными стандартами. Наличие такой взаимосвязи увеличит уровень доверия к таким квалификациям. Целесообразно рассматривать такую взаимосвязь уже во время проведения анализа профессиональных стандартов.

Нижеприведённый перечень контрольных вопросов служит в качестве диагностического инструмента для проведения самостоятельной оценки профессиональных стандартов. Он является попыткой сформулировать ряд вопросов касательно процесса разработки, связанной методологии, формата и функциональности профессиональных стандартов. Данные вопросы могут помочь партнёрским странам при создании или пересмотре процедур разработки профессиональных стандартов.

Вопросы, связанные с **процессом разработки**, охватывают такие вопросы как: какая цель разработки стандартов, кто принимает участие в разработке и каким образом применяются стандарты. В частности, это следующие вопросы:

1. Каким образом было принято решение о разработке профессиональных стандартов? Какие данные помогли принять решение в пользу выбранной профессии/выбранных профессий? Устанавливаются ли стандартами минимальные требования, согласованные средние или максимальные показатели и характеристики для специалистов в рамках той или иной профессии?
2. Кто принимал участие в разработке стандарта/стандартов?
3. Каким образом стандарты были проверены другими потенциальными пользователями?
4. Кем были утверждены стандарты?
5. Какой официальный статус стандартов?

Вопросы, связанные с **методологией разработки**, касаются технических процессов определения требований к стандарту, профессионализма разработчиков, а также соответствия и согласованности стандартов с другими стандартами:

6. Каким образом мы можем обеспечить базирование стандартов на реальных потребностях? В какой мере такие потребности подтверждены репрезентативными группами экспертов?
7. Насколько компетентными являются разработчики стандартов? Проходили ли они соответствующее обучение? Принимают ли они участие в разработке также и других стандартов? Какие их сильные и слабые стороны?
8. На каком основании принимались решения по методологии разработки? Каким образом она тестировалась? Принимая во внимание тот факт, что профессиональные стандарты являются социальными конструкциями, насколько сопоставимы разные стандарты?
9. Каким образом обеспечивается согласованность между разными стандартами? Разрабатываются ли несколько стандартов в определённой отрасли экономики параллельно или по отдельности? Кто отвечает за согласование стандартов в рамках одной отрасли? Кто отвечает за согласование стандартов разных отраслей? Каким образом существующие стандарты используются при разработке новых стандартов?
10. Был ли проведен сравнительный анализ стандартов в сопоставлении со стандартами других стран?

Вопросы относительно **формата стандартов**, касаются структуры и удобочитаемости стандартов:

11. Существует ли чёткая договорённость по поводу названий профессий? Отображается ли уровень в названии стандарта? Существует ли связь с национальной системой классификации, например, с перечнем профессий, НРК или классификатором специальностей? Существует ли связь с классификациями МСКЗ (Международная стандартная классификация занятий) или NACE

(Статистическая классификация видов экономической деятельности в ЕС)?

12. Каким образом сгруппированы его компоненты? Согласуются ли они с последовательностью операций рабочего процесса? Согласуются ли они со связанной деятельностью и компетенциями?
13. Являются ли стандарты удобочитаемыми? Обозначено ли чёткое разграничение между основными компетенциями, функциями, трудовыми операциями и задачами? Установлены ли в стандартах критерии выполнения работы или проведения оценки?
14. Можно ли определить ключевые компетенции в профессиональных стандартах? Можно ли определить общие технические компетенции? Насколько легко их можно определить?

Вопросы, связанные с **функциональностью** стандартов, определяют, насколько стандарты ориентированы на пользователя:

15. Каким образом профессиональные стандарты используются (будут использоваться)?
16. Смогут ли специалисты понять терминологию, обозначенную в стандартах? Доступна ли данная терминология для понимания разработчикам образовательных стандартов ПОО? Содержат ли стандарты чёткие положения о знаниях, понимании и умениях? В какой мере вопросы как отношение, поведенческие и личностные характеристики охвачены стандартами?
17. Насколько легко можно провести оценку данных стандартов? Насколько они доступны? Являются ли их пользование бесплатным, и представлены ли они в сети Интернет? Существуют ли их версии на разных языках?
18. Сколько времени и ресурсов требуется для их разработки?

При помощи ответов на вышеизложенные вопросы можно будет провести сопоставление и оценку методологий, определить общие компоненты, сильные и слабые стороны разных подходов. Применение комплексных подходов при разработке профессиональных стандартов является нелёгкой задачей. Важно начинать работу с характеристик стандартов, которые, по мнению национальных заинтересованных сторон, являются основополагающими. Важно также проводить работу систематически, чтобы можно было сравнить разный опыт. Методологию можно постепенно совершенствовать. Рекомендации по ее совершенствованию должны быть практическими и осуществимыми. Странам, занимающимся пересмотром существующей системы, целесообразно провести разграничение между работой, которая может принести быстрые плоды и немедленные выгоды, и изменениями, на которые может понадобиться больше времени.

Далее мы приведём несколько примеров внедрения профессиональных стандартов в странах-партнёрах.

- Центр по вопросам ПОО в Скопье, **Бывшая югославская Республика Македония**, занимается разработкой профессиональных стандартов начиная с 2010 года. Первое издание пособия по методологии было опубликовано в 2009 году. В нём детально изложены процедуры (начало разработки, кодификация, разработка, пересмотр и утверждение), но недостаточно чётко изложены определения компетенций. Определённые рабочие задачи для каждой профессии определяются через стандартизированные группы задач. Группа, занимающаяся разработкой стандартов, состоит из представителей торговых палат и центра по вопросам ПОО. Роль практиков не указана. Все предложения пересматриваются Советом по вопросам ПОО, который может вносить в них изменения и поправки. За публикацию стандартов отвечает Министерство труда и социальной политики. Они связаны с национальной классификацией профессий.
- **Молдова** занимается разработкой профессиональных стандартов, начиная с 2008 года, но на данный момент утверждены всего лишь несколько стандартов. Методология по разработке была официально утверждена правительством в конце 2011 года. Основным моментом данной методологии является роль отраслевых комитетов, ответственных за разработку проектов профессиональных стандартов. Они создаются на основании коллективных переговоров (между работодателями и профсоюзами). Отраслевой комитет отвечает за формирование трёх рабочих групп, которые: (а) занимаются проведением анализа профессий; (б) изучают результаты и трансформируют их в профессиональные стандарты; и (в) проводят проверку и утверждение стандартов перед их подачей на утверждение в Национальный совет по вопросам профессиональных стандартов и сертификации профессиональной деятельности. В методологии детально описаны как процессы разработки, так и формат стандартов. Также приложены несколько перечней вопросов, предназначенных для проверки содержания стандартов. Также обеспечена связь с национальным перечнем профессий.
- В **Боснии и Герцеговине**, где слабо развиты отраслевые организации, недавно был запущен пилотный проект по разработке профессиональных стандартов для сельскохозяйственной отрасли. Ранее такая деятельность ещё не проводилась. Работа над проектом началась с того, что команда проекта и национальный эксперт создали модель профессиональных стандартов, которая включала широкий перечень необходимых компетенций, знаний и умений. Были разработаны различные инструменты для сбора и обработки информации, а также было проведено соответствующее обучение рабочих групп. В состав данных групп входили преподаватели, а также представители министерств, педагогических институтов и Департамента по вопросам ПОО Агентства по вопросам доначального, начального и среднего образования. Рабочими группами были проведены 85 структурированных опросов в 62 компаниях. Анкета

опроса включала вопросы о компании, описании трудовой деятельности, рабочей среде, обязанностях и задачах, а также о перечне результатов обучения, необходимых для выполнения данных задач и обязанностей. Далее были определены компетенции в проектах профессиональных стандартов, которые были направлены компаниям и торговым палатам для получения их комментариев и утверждения данных стандартов.

- В **Азербайджане** первые два профессиональных стандарта были разработаны с применением метода функционального анализа в рамках проекта ЮНЕСКО, который был реализован при поддержке Центра изучения проблем профессионального образования, расположенного в Москве. Полученные результаты были использованы при разработке образовательной программы. При разработке стандартов для ещё пяти профессий в рамках проекта Тасис ЕС по реформам в сфере ПОО был применён немного другой подход, но реально массовая разработка 200 профессиональных стандартов была осуществлена в рамках проекта Всемирного банка DIOS, сотрудничающего с министерством труда. В рамках данного проекта была использована адаптированная методология, основанная на методе DACUM. В работе проекта принимали участие ведущие предприятия и отраслевые комитеты. Данные отраслевые комитеты состояли из постоянных членов, представителей государственных органов и конфедераций работодателей и профсоюзов, и периодически сменяющихся членов: представителей отраслевых и профессиональных организаций, а также ведущих предприятий. Учитывая ориентированность таких комитетов на ведущие предприятия, многие стандарты были разработаны с участием сотрудников крупных компаний. Функционирование таких комитетов является частью национальной стратегии по диверсификации экономики путём повышения конкурентоспособности не нефтяного сектора. Предполагается, что специальное агентство по развитию рабочей силы продолжит работу с отраслевыми комитетами после завершения проекта DIOS. Несмотря на первичные возражения против формата и состава профессиональных стандартов, разработанных в рамках проекта DIOS, азербайджанский Центр развития профессионального образования сегодня их использует при разработке образовательных стандартов и новых образовательных программ, но их трансформация в квалификации начального ПОО всё ещё остается сложным процессом.
- В **Турции** инициированием разработки национальных профессиональных стандартов занимаются трёхсторонние отраслевые комитеты. Далее Управление по вопросам профессиональных квалификаций (УПК) согласовывает разработку с органами, отвечающими за создание профессиональных стандартов. Управление данными органами может осуществляться профсоюзами или работодателями, или же они могут быть двухсторонними организациями или консорциумами, заинтересованными в разработке стандартов. Данные органы подписывают протокол о разработке с УПК и проводят работу в добровольном порядке с некоторой поддержкой со стороны УПК. После того как профессиональный стандарт был разработан и утвержден компаниями отрасли, он направляется для утверждения в отраслевой комитет. В случае утверждения отраслевым комитетом содержания стандарта, его техническое качество и формат подлежат проверке секретариатом УПК. Далее он направляется исполнительному комитету УПК для утверждения. В конечном счете, после утверждения, стандарт публикуется в официальном бюллетене и на веб-сайте УПК.
- Арабской организацией труда (АОТ) была разработана Арабская стандартная классификация занятий (АСКЗ) в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (МСКЗ) МОТ. Выступая в качестве общего словаря по информации о рынке труда, она содействует обмену информацией и мобильности специалистов в **арабских странах**. АСКЗ охватывает пять уровней квалификаций (а не четыре, как в МСКЗ), которые соответствуют рынкам труда и системам профессионально-технического образования и обучения арабских стран: уровень А (специалист), уровень В (техник), уровень С (профессиональный рабочий), уровень D (квалифицированный рабочий) и уровень Е (специалисты среднего уровня квалификации).

Для разъяснения взаимосвязи между несколькими связанными профессиями целесообразно проведение параллельного анализа. Такой анализ часто показывает, что некоторые задачи разных частей рабочего процесса требуют наличия похожих, если не идентичных, умений. Некоторые из них – это специализированные технические компетенции, но многие – более общие. В качестве примера последних можно назвать умения решать проблемы, коммуникативные навыки, способность брать на себя инициативу и несколько ещё общих технических навыков, такие как навыки в области гигиены труда и техники безопасности и охраны окружающей среды. Такие общие функции называются узкоспециализированными или ключевыми компетенциями в целях их отделения от технических навыков и базисных умений (счёт, чтение, письмо). Определение и описание таких компетенций позволяет повторно их использовать или пересматривать при проведении анализа других профессий.

2.5 СТРУКТУРА КВАЛИФИКАЦИЙ

ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ К КВАЛИФИКАЦИЯМ

В большинстве партнёрских стран ЕФО использование профессиональных стандартов в качестве основы для профессиональных квалификаций является новым требованием. Оно отличает недавно разработанные профессиональные квалификации от более ранних квалификаций, которые часто разрабатывались на основании образовательных программ. Новые стандарты, основывающиеся на результатах, устанавливают общий целевой ориентир при проведении финальной (обобщающей) оценки. Они обозначают переход от применения при проведении оценки распространённого подхода, который предполагает сравнение выпускников учебных заведений ПОО между собой, к критериально-ориентированному подходу, согласно которому проводится сравнение результатов оценки с установленными стандартами.

Профессиональные стандарты достаточно редко трансформируются непосредственно в профессиональные квалификации. Против такой непосредственной трансформации выступают четыре следующих аргумента:

- *Система обучения имеет организационные ограничения* – В экономике существуют тысячи разных видов трудовой деятельности. Обучающие структуры не могут обеспечить обучение каждому такому виду по отдельности. Наоборот, требования к выполнению трудовой деятельности должны быть распределены по группам и трансформированы в более широкие квалификационные профили.
- *В профессиональных стандартах существуют значительные совпадения* – Во многих видах трудовой деятельности существуют общие технические или ключевые компетенции или требуются похожие базовые компетенции. Их перепроектирование каждый раз при разработке той или иной квалификации означает дублирование действий и уменьшает уровень сопоставимости квалификаций.
- *Цель квалификаций намного шире, чем просто подготовка лиц к выполнению тех или иных рабочих задач* – Даже если не принимать во внимание более широкие потребности в обучении гражданского общества, профессиональное обучение направлено на большее количество целей, чем просто отработка умений и компетенций. Обучающиеся также должны осваивать принципы поиска и удержания работы, смены рабочего места и продвижения по карьерной лестнице. Они также должны быть подготовлены к возможному продолжению их обучения. Всё это требует наличия компетенций, не входящих в состав профессионального стандарта.
- *Профессиональные квалификации должны соответствовать требованиям завтрашнего дня* – Проходит значительное время с момента определения потребностей, связанных с той или иной трудовой деятельностью (разработки профессионального стандарта), до завершения обучения лицом, способным соответствовать таким потребностям. За такое время потребности могут измениться. С учётом такой возможности, профессиональные квалификации необходимо разрабатывать не только ориентируясь на существующую практику, но и принимая во внимание прогнозируемые потребности в перспективе.

Несмотря на то, что профессиональные стандарты сегодня разрабатываются во многих странах, они всё ещё достаточно нечасто используются при разработке новых профессиональных квалификаций.

- В **Египте** разработано 328 национальных квалификационных стандартов для строительной отрасли, полиграфической, пищевой промышленности, а также машиностроительной отрасли, но многие из них не используются при разработке новых профессиональных квалификаций.
- При поддержке проекта DIOS Всемирного банка, министерство труда **Азербайджана** разрабатывает 200 профессиональных и образовательных стандартов для разных приоритетных отраслей. Однако процесс разработки пока ещё не имеет надлежащей взаимосвязи с существующей системой профессионального образования и обучения. На определение того, каким образом нужно использовать те или иные профессиональные стандарты, помимо их использования в качестве основы при разработке образовательных стандартов, уходит значительное количество времени. Лишь недавно Центр развития профессионального образования начал их использовать при разработке новых образовательных программ ПОО. Но их формат и состав пока не позволяет с лёгкостью осуществлять их преобразование в образовательные стандарты и модульные образовательные программы.
- **Турция** начала разрабатывать профессиональные стандарты в 1992 году, но данная разработка продолжалась до 2006 года, когда было создано Управление по вопросам профессиональных квалификаций (УПК) с целью принятия законодательной базы, согласно которой они стали обязательными национальными профессиональными стандартами. УПК была разработана стратегия по внедрению национальной системы профессиональных квалификаций, которая ориентировалась на данные профессиональные стандарты. Она содержала положения о стимулировании активного участия отраслей и усилении мер по обеспечению качества процедур оценки и сертификации. Первоначально законодательные акты 2006 года не содержали чёткого определения термина «национальная профессиональная квалификация». Лишь через некоторое время национальные профессиональные стандарты начали использоваться при формировании национальных профессиональных квалификаций.

По состоянию на начало 2013 года были утверждены 352 национальных профессиональных стандарта и только 150 квалификаций. И менее чем 30 из них присуждаются в действительности.

- В **Косово** одним из национальных критериев официального признания квалификаций ПОО (их включения в НРК) является то, что они базируются на профессиональных стандартах или профессиональном анализе. Большинство профессиональных стандартов были разработаны донорами или при их поддержке, а некоторые из них – торговыми палатами Косово. Хотя это и содействует качеству разрабатываемых квалификаций, возникает проблема системного характера: на момент подготовки данного исследования более чем 20 профессиональных стандартов были одобрены национальным Советом по вопросам ПОО, но только 12 из них были утверждены как пригодные для использования при разработке квалификаций. В действительности в стране существуют бюрократические факторы, препятствующие разработке многих стандартов и квалификаций, востребованных на национальном рынке труда.
- В **Хорватии** разработку большинства новых квалификаций и профессиональных стандартов ПОО осуществляет Агентство по вопросам ПОО и образования взрослых (АПОООВ), но также и учебные заведения ПОО могут выдвигать свои предложения по новым квалификациям. Процедуры разработки, как квалификаций, так и стандартов, прописаны в законодательстве: в целях применения унифицированной методологии в разработке новых квалификаций. Они должны базироваться на отраслевом профиле – источнике информации о спросе в определённой профессиональной области и существующем предложении рабочей силы. Далее создаются рабочие группы, в состав которых входят заинтересованные стороны, например, работодатели и учебные заведения ПОО, для работы над разработкой профессиональных и квалификационных стандартов. Как и в Косово, в Хорватии требуется создание дополнительных квалификаций. На данный момент Хорватская рамка квалификаций (ХРК) остаётся незаполненной. Однако административное препятствие, существующее в Хорватии, имеет правовой характер: внедрение всей ХРК и связанных процедур не может произойти без официального принятия закона о ХРК.

Важным выводом, конечно, является то, что перед разработкой профессиональных стандартов необходимо рассматривать цель их создания. Данный момент настойчиво не замечают. Формат и содержание

ПРОЦЕССА РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



профессиональных стандартов должны содействовать их применению в сфере образования и обучения на более позднем этапе.

Ниже представлена диаграмма процесса разработки профессиональных квалификаций. Она была взята (и адаптирована) из исследования Cedefop «Curriculum reform in Europe» (2012 г.) (Реформы образовательных программ в Европе), которое мы рассмотрим более детально в пятом разделе, посвящённом разработке образовательных программ.

Данная диаграмма демонстрирует, каким образом происходит определение соответствующих потребностей в квалификациях, начиная с момента понимания тенденций на рынке труда. Далее осуществляется разработка и анализ профессиональных профилей, а также их утверждение представителями сферы труда, до их кодификации в качестве профессиональных стандартов.

Как можно увидеть ниже, такие профессиональные стандарты могут быть использованы при разработке профессиональных квалификаций разным образом.

1. Профессиональные стандарты могут быть преобразованы непосредственно в результаты обучения и критерии оценки без внесения каких-либо дополнительных требований. Такая ситуация наблюдается, например, в турецких отраслевых квалификациях, английских национальных профессиональных квалификациях (NVQ) и французских сертификатах о профессиональной квалификации (CQP).
2. Отдельные единицы (части) из профессиональных стандартов могут быть использованы при разработке небольших профессиональных квалификаций для определённого ряда компетенций, которые являются частью профессии, для которой требуется уточнение или обновление в определённой части.
3. Информация из нескольких профессиональных стандартов может быть использована при разработке универсальных квалификаций для подготовки молодых людей по нескольким связанным направлениям деятельности.

Помимо информации, получаемой из профессиональных стандартов, в квалификацию можно вносить дополнительные требования, например, основные умения (по чтению, письму, счёту), базовые умения в области ИКТ, владение языками, навыки поиска работы и управления карьерным ростом, такие ключевые навыки как предприимчивость, навыки в сфере гигиены труда и техники безопасности или навыки управления проектами. Обычно в состав квалификации также вносятся какие-либо положения относительно условий получения такой квалификации или перехода на какой-либо иной уровень в системе образования или обучения.

ТИПЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Чёткое определение типов квалификаций облегчает разработку отдельных квалификаций. А квалификация, которая содержит все результаты обучения и критерии их оценки, может, в свою очередь, быть использована при разработке образовательной программы.

Примерами разных типов профессиональных квалификаций в партнёрских странах могут быть национальные профессиональные квалификации, присуждаемые Управлением по вопросам профессиональных квалификаций в Турции, сертификат подмастерья, выдаваемый Министерством национального образования Турции, ассоциированная степень профессионального образования Турции, диплом специалиста в Азербайджане, степень суб бакалавра в Азербайджане, дипломы младшего специалиста и специалиста в Украине, диплом техника высшей квалификации (brevet de technicien supérieur) в Тунисе и степень бакалавра (baccalauréat professionnel) в Ливане. Они могут ориентироваться на специальные целевые группы (например, молодых людей в возрасте от 16 до 19 лет) или на обучающихся разных возрастных категорий.

У разных типов квалификаций есть одна общая характеристика – все они нуждаются в типовых дескрипторах. Адаптированные дескрипторы и типовая цель для каждого типа предоставляют общую структуру, которая может быть использована при разработке квалификаций того или иного типа.

С целью отображения таких различий, Ирландия использует четыре разных типа квалификаций: квалификации по основной специальности, квалификации по дополнительной специальности (обычно состоят из одной единицы квалификации), специализированные квалификации (охватывают одну определённую задачу) и дополнительные квалификации (актуализируют умение или компетенцию в соответствии с определёнными изменениями).

- Данная типология также принята и в **Турции**, но здесь разные типы квалификаций называются «категориями», а термин «типы квалификаций» используется для обозначения квалификаций, имеющих общую цель. В Турции определены следующие типы квалификаций, но их могло бы быть и больше в Турецкой рамке квалификаций (ТРК):

ТИПЫ КВАЛИФИКАЦИИ В ТУРЦИИ

Уровни ТРК	Типы квалификаций	Уполномоченные институты
1		
2	Свидетельство о начальном среднем образовании	Министерство национального образования
	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 2	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
3	Свидетельство о промежуточном среднем образовании	Министерство национального образования
	Свидетельство специалиста средней квалификации	Министерство национального образования
	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 3	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
4	Свидетельство о квалификации	Министерство национального образования
	Свидетельство о профессионально-техническом образовании	Министерство национального образования
	Свидетельство о полном среднем образовании	Министерство национального образования
	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 4	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
5	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 5	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
	Ассоциированная степень (профессиональная)	Совет по вопросам высшего образования
	Ассоциированная степень (академическая)	Совет по вопросам высшего образования
6	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 6	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
	Степень бакалавра	Совет по вопросам высшего образования
7	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 7	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
	Степень магистра	Совет по вопросам высшего образования
8	Свидетельство о профессиональной квалификации – уровень 8	Управление по вопросам профессиональных квалификаций
	Докторская степень	Совет по вопросам высшего образования

Для каждого типа квалификаций существуют достаточно подробные спецификации, включающие название квалификации, присуждающий орган, направление (общая квалификация, академическая или профессиональная), уровень (в соответствии с Турецкой рамкой квалификаций (ТРК) и ЕРК, а также в соответствии с МСЗК и МСКО (2013)), диапазон зачётных единиц, описание, типичные результаты обучения, предполагаемые ключевые компетенции, принятые методы оценивания, меры по обеспечению качества, условия поступления на программу обучения по квалификации или продвижению между квалификационными уровнями, а также требования по трудоустройству и продвижению в рамках профессии.

В Концепции ТРК (апрель 2013 г.) представлены примеры квалификаций 3-го, 4-го и 7-го уровней с целью демонстрации различия между типами квалификаций.

Одни и те же типы квалификаций могут присуждаться разными структурами. Помимо традиционных учебных заведений, такими структурами могут быть экономические отрасли, НГО или даже отдельные работодатели. Данная относительно недавно возникшая диверсификация присуждающих структур усилила необходимость в применении мер по обеспечению качества и повышению доверия к процедурам оценивания.

ЕДИНИЦЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Квалификации могут состоять из ряда частичных квалификаций, которые называются единицами квалификаций. Такие квалификации называются «унитизированными». Унитизированные квалификации и отдельные единицы квалификаций могут одновременно использоваться в одной системе. Комплексные унитизированные квалификации могут, например, предлагаться в рамках полной программы обучения в начальном ПОО, а отдельные единицы квалификаций – в рамках курсов переобучения в сфере непрерывного ПОО. Часто, но не в обязательном порядке, взаимосвязь между единицами квалификаций и квалификациями определена в рамках квалификаций. Важно не путать единицы квалификаций, которые являются единицами оценки, с модулями – единицами обучения.

Профессиональные стандарты могут быть использованы в качестве ориентира для определения единиц, которые должны быть включены в ту или иную квалификацию, вместе с результатами обучения, которые должен достичь обучающийся. Основные трудовые функции, определённые в профессиональных стандартах, в квалификациях могут быть оформлены в виде единиц квалификаций, касающихся обучения и оценки. В целях адаптации профессиональных квалификаций к потребностям и интересам обучающихся, профессиональные квалификации могут содержать как ключевые, так и дополнительные (факультативные) единицы.

В строительной отрасли появляются новые профессии, например, **установщик кухонь и ванных комнат**. Вместо того чтобы нанимать электрика, плиточника, мастера по кладке кирпича, слесаря-водопроводчика, маляра и столяра для установки новой кухни или ванной комнаты, можно просто нанять установщика кухонь и ванных комнат, владеющего навыками выполнения базовых задач по электротехническим работам, кладке кирпича, облицовке плиткой, водопроводно-канализационным работам и отделке, необходимых при установке новой ванной комнаты или кухни. Для тестирования или разработки модулей по обучению установщиков кухонь и ванных комнат используются различные базовые единицы, взятые из квалификаций или профессиональных стандартов. Помимо технических единиц, они обычно содержат обязательные части по гигиене труда и технике безопасности, а также дополнительные блоки по работе с клиентами и бухгалтерскому учёту, так как многие установщики ванных комнат работают независимо.

ГИБКИЕ И УСТОЙЧИВЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Надёжные данные о рынке труда встречаются довольно редко, и они никогда не ориентированы на перспективу настолько, чтобы компенсировать медленный характер изменений в системе образования, которые мы описывали ранее. Таким образом, даже в странах с высокоразвитыми информационными системами по рынку труда необходимо использовать также и другие решения в целях содействия развитию адаптируемости рабочей силы к пожеланиям рынка труда. Наиболее очевидным вариантом адаптации всей рабочей силы является повышение уровня её адаптируемости. Данная мысль лежит в основе парадигмы обучения в течение всей жизни, в которой «гибкость» является ключевым словом.

В своей публикации «Changing qualifications» (Изменения в системе квалификаций, 2010 г.) Cedefop проводит разграничение между двумя метатипами квалификаций: «устойчивыми» и «гибкими» квалификациями.

Согласно такому разграничению, устойчивые квалификации по своему характеру являются согласованными и имеют высокий уровень общественного доверия: они существуют в течение продолжительного времени, каждый о них знает, и, следовательно, они пользуются значительным доверием и успехом. Немецкая квалификация «Meister» является классическим примером таких квалификаций. Устойчивые квалификации могут состоять из отдельных единиц квалификаций, но они взаимозависимы между собой.

Гибкие квалификации, наоборот, состоят из комбинации обязательных и факультативных единиц квалификаций. Гибкость структуры квалификаций может достигаться двумя путями: обеспечением гибкости процесса *разработки* квалификаций, чтобы он мог непрерывно регулироваться; или обеспечением гибкости *самих квалификаций*, например, через их разделение на единицы квалификаций.

Устойчивые квалификации предоставляют значительные преимущества в аспекте контроля качества: стремительный рост квалификаций можно лучше контролировать при использовании более статических квалификаций, постоянно обновляя их содержание. Это упрощает сбор статистических данных, которые могут быть снова использованы при разработке квалификаций в качестве фактического материала, но требует значительного взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами в сфере образования, а, как мы уже указывали ранее, в частности привлечение работодателей может составлять некоторые трудности во многих странах-партнёрах ЕФО.

Увеличение гибкости всей системы через разделение квалификаций на меньшие части-единицы квалификаций, которые могут более или менее свободно комбинироваться между собой, имеет свои преимущества: механизмы контроля передаются стороне потребления квалификаций, то есть отдельные обучающиеся и компании, имеющие потребности в квалификациях, могут выражать свои собственные мнения по поводу квалификаций и применять свои собственные эталоны качества. Обучающие структуры должны объединить свои усилия с усилиями своих потенциальных клиентов в проведении рыночных исследований и определении правильных потребностей. Таким образом, трудности в организации участия работодателей в данном процессе могут быть более легко решены. Но также такое увеличение гибкости квалификаций имеет и свои недостатки. Оно может затруднять проведение мониторинга, поскольку разбитое на модули обучение и разделённая на единицы процедура оценивания препятствуют охвату статистики. Это может привести к теоретически бесконечному количеству комбинаций модулей обучения и квалификаций.

С целью обеспечения соответствия квалификаций без внесения изменений, которые являются скорее радикальными, чем строго необходимыми, многие страны сделали свой выбор в пользу систем квалификаций, более ориентированных на предложение со стороны системы образования. При этом, они взяли на себя обязательство развивать более тесное сотрудничество с миром труда. Некоторые страны сначала экспериментировали с непрерывным образованием, другие – ограничили свои первые действия секторами или даже узконаправленными пилотными проектами.

Большинство стран склоняются к использованию устойчивых, а не гибких, квалификаций. Это касается бывших коммунистических стран, где квалификации традиционно приобретались после завершения строго заданных образовательных программ, которые разрабатывались центральными органами власти, а также всех стран Северной Африки. Но унитаризованное построение квалификаций начинает постепенно появляться в заявленной политике и стратегиях многих стран, или демонстрируются такие намерения.

- В некоторых странах, например в **Хорватии**, уже разработана законодательная база, предусматривающая такое построение квалификаций, но внедрение таких квалификаций ещё только начинается. В Хорватии существуют базы данных квалификаций и единиц квалификаций.
- В **Сербии** новые квалификации состоят из единиц компетенций, которые формируют базу для новой системы накопления зачётных единиц.
- В **Косово** квалификации обычно должны быть разбиты на единицы, которые могут быть собраны из разных контекстов. Важным моментом является то, что это создало возможности для официального признания навыков и компетенций, приобретённых в рамках неформального и спонтанного обучения. Структура квалификаций должна обеспечивать возможность их приобретения через разные траектории. Но такие изменения начали появляться совсем недавно. Рекомендации, разработанные Национальным управлением по вопросам квалификаций Косово, были утверждены только в 2012 году, а их внедрение ещё продолжается.
В Косово существуют и другие проблемы, которые пока ещё трудно решить. Одна из них – это зависимость системы квалификаций от строго заданных программ обучения, просто потому, что пока ещё очень мало новых программ. Как результат, человек, желающий поступить на программу второй ступени среднего ПОО, должен сдать экзамены по всем предметам первой ступени среднего ПОО независимо от их соответствия, что является очень распространённой проблемой в партнёрских странах. К тому же, это усложняет процесс продолжения образования и обучения взрослого населения. Они всё ещё могут сталкиваться с требованиями относительно приобретения новой квалификации, которые базируются на достижениях в формальной системе образования, а не на существующих их навыках и компетенциях. Соответствующие структуры Косово осведомлены о такой проблеме, и осуществляется разработка новых инициатив в сфере признания ранее полученного образования.
- Помимо стран Западно-Балканского региона, были найдены также решения и в некоторых других странах. В **Грузии** программы обучения ПОО разрабатываются по уровням, по которым зарабатываются кредиты. Значение кредитов может отличаться между разными специализациями, но один кредит соответствует приблизительно 25 часам учебной деятельности, как минимум 40% которой должны быть практического

характера. Соответственно, количество кредитов зависит от вложений (количества затраченного труда), а не просто от результатов оценивания.

Суммируя и немного обобщая вышеизложенное, можно сказать, что каждая страна должна сделать два важных выбора в сфере реформирования квалификаций.

1. Обеспечиваете ли вы *гибкость* вашей системы квалификаций с целью обеспечения её пользователям возможности отбора и смешивания её компонентов по мере возникновения потребностей или же вы предлагаете более ограниченный набор обобщённых *устойчивых* квалификаций, к которым сформирован повышенный уровень доверия?
2. Основываете ли вы разработку квалификаций на *предложении* со стороны сектора образования и обучения или на *спросе* со стороны рынка труда и общества?

Конечно, вышеприведённое разделение является немного академическим. Можно предположить, что оценка квалификаций рынком труда – это предмет озабоченности только работодателей, что, конечно же, не так. Обучающиеся так же заинтересованы в своей способности к трудоустройству, как и их потенциальные работодатели. Но в целях обеспечения ясности при формировании политики важно установить, где можно существующую систему (или подсистемы) квалификаций «нанести по оси» данных двух выборов (гибкая/устойчивая; ориентированная на предложение/ориентированная на спрос) и в каких направлениях желательно провести изменения.

Чтобы ответить на последний вопрос, важно понять взаимосвязь между двумя вышеприведёнными вопросами и ключевым вопросом, который мы рассматривали ранее в данном разделе: вопросом соответствия/актуальности.

Все системы квалификаций ориентированы на актуальность (соответствие текущим потребностям), даже если они не всегда соответствуют цели такой актуальности. Но помехой для актуальности квалификаций всегда могут служить: медленный характер изменений в системе образования, медленный характер всех процессов обучения как таковых и, конечно же, медленный характер политических реформ.

Разработанная квалификация, которая является актуальной сегодня, может потерять свою актуальность на момент её внедрения и присуждения первым обучающимся. Данный момент предъясняет два основных требования к процессу разработки квалификаций: данный процесс должен базироваться на достаточно надёжных данных, на основании которых можно было бы построить обоснованные прогнозы, а также быть гибким и непрерывным.

2.6 НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Многие страны-партнёры не довольны существующими у них системами профессиональных квалификаций и пытаются разработать более подходящую систему. Они определяют требования по соответствию путём исследования тенденций на рынке труда и пересмотра стандартов, требуемых в рамках профессий, с использованием профессиональных стандартов. Существуют различные способы определения профессиональных стандартов, но рекомендуется проводить работу над ними систематически и разрабатывать несколько стандартов параллельно. Трансформирование профессиональных стандартов в профессиональные квалификации является не всегда лёгкой задачей.

Во многих странах существует избыточное количество неиспользуемых профессиональных стандартов: не вследствие критики значимости таких стандартов для системы образования и обучения, а как результат ограниченных возможностей таких стран использовать их для разработки квалификаций. Большинство стандартов разрабатываются донорами, но квалификации должны разрабатываться в рамках национальной системы. Работая над проектами с чётко установленными сроками, доноры часто довольно субъективно оценивают потребности работодателей и не рассматривают весь спектр аспектов, которые страна должна рассматривать в интересах обучающегося, например, вопросы, касающиеся карьерного продвижения, ключевых навыков или общих знаний.

Для разных типов профессиональных квалификаций применяются различные методы использования профессиональных стандартов. Многие профессиональные квалификации выходят за рамки профессиональных стандартов и охватывают также базовые навыки, условия приобретения той или иной квалификации и перехода на другие квалификационные уровни или специальные моменты, которые считаются важными для развития адаптируемости, способности к трудоустройству и профессионального развития. Но связывание слишком большого количества разных целей с одной профессиональной квалификацией может осложнить её понимание и использование.

Легче всего было бы начинать разработку квалификаций с достаточно простых типов квалификаций, для которых характерна чёткая взаимосвязь между профессиональными стандартами и квалификациями. Это могут быть квалификации, служащие для сертификации уже трудоустроенных взрослых. После накопления опыта работы с такими квалификациями можно начать повторную разработку более сложных профессиональных квалификаций, например квалификаций начального ПОО.

Разделение на единицы может стать важной частью новой структуры квалификаций. Такая структура может усилить гибкость квалификаций. Но чрезмерная открытость структуры, в которой комбинации единиц могут быть нескончаемыми, может привести к появлению большого количества квалификаций, признание которых может быть затруднено. Нахождение правильного баланса является важным моментом в разработке полноценных профессиональных квалификаций.

Процесс разработки профессиональных квалификаций не является легким, но важно, чтобы страны выходили за рамки профессиональных стандартов. Партнёрские страны не могут надеяться лишь на донорскую поддержку и пилотные проекты в сфере разработки и поддержания систем квалификаций, а должны развивать свой личный потенциал и систематически нарабатывать опыт в процессах разработки.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕДУРАМИ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Значение профессиональных квалификаций зависит от активности участия соответствующих заинтересованных сторон.

В первом разделе было отмечено, что квалификации являются результатом процесса разработки. Процедуры разработки и разные функции и обязательства заинтересованных сторон – всё это формирует квалификацию как общий итог ожидаемого результата.

В настоящем разделе мы детально рассмотрим данные аспекты при помощи следующих вопросов:

- Что делает квалификацию надлежащей?
- Каким образом осуществляется управление разными квалификациями?
- Каким образом можно привлечь к участию представителей сферы труда?
- Кто отвечает за определение квалификаций?
- Кто занимается регулированием квалификаций?
- Какую роль выполняют государственные органы?

3.1 ЧТО ДЕЛАЕТ КВАЛИФИКАЦИЮ НАДЛЕЖАЩЕЙ?

При реформировании квалификаций с использованием национальной рамки квалификаций (НРК) могут существовать довольно жёсткие требования по поводу включения новых квалификаций в реестр НРК. В таком случае можно говорить о «регулируемой рамке квалификаций» и «профессиональных квалификациях с обеспеченным качеством».

Обычно должна быть продемонстрирована актуальность квалификаций, а их включение в НРК должно быть обоснованно. Это можно осуществлять через проведение исследований рынка труда или привлечение соответствующих заинтересованных сторон-представителей сферы труда к процессам разработки, официального признания и утверждения квалификаций. Можно также проводить анализ новых квалификаций в сравнении с квалификациями, существующими в других странах, которые уже подтвердили своё значение.

Процесс разработки квалификаций должен основываться не на соревновании, а на консенсусе среди заинтересованных сторон. Квалификации должны являться результатом общей работы представителей государственного и частного секторов. В системе с высоким уровнем конкуренции, в которой функционирует много разных органов, присуждающих дублирующиеся квалификации, конечным пользователям, отдельным лицам или работодателям, может быть трудно определить, какая из квалификаций является наиболее подходящей. Также и обучающим структурам и центрам оценки будет трудно принять решение, какую из квалификаций следует использовать. И каким образом можно обеспечить оценку влияния и периодическую актуализацию дублирующихся квалификаций? Каким образом можно мотивировать представителей сферы труда к систематическим вложениям в развитие системы с высоким уровнем конкуренции? Затраты на поддержание актуальности значительного объема профессиональных квалификаций могут быть существенными.

Тем не менее, даже если можно будет сдержать быстрый рост количества квалификаций, количество типов квалификаций в системах обучения в течение всей жизни должно увеличиваться в целях улучшения соответствия квалификаций разным целям и потребностям разных целевых групп.

Квалификации должны отвечать определённой цели. Требования относительно их оценки должны быть чёткими. Они должны иметь привязку к уровням рамки квалификаций. И если мы хотим обеспечить доступ к квалификациям за пределами среды традиционного обучения, квалификации должны отвечать требованиям касательно официального признания неформального и спонтанного обучения.

Это означает, что мерилom для оценки должны служить результаты обучения, а не содержание образовательной программы. И если мы хотим использовать их при признании спонтанного обучения, целесообразно проводить оценку таких результатов по единицам с целью обеспечения возможности для частичного признания. В следующем разделе мы рассмотрим, почему это особенно важно для людей, которые не проходили формальное обучение для получения той или иной квалификации, но уровень подготовки которых, тем не менее, отвечает требованиям, относящимся к разным единицам квалификации.

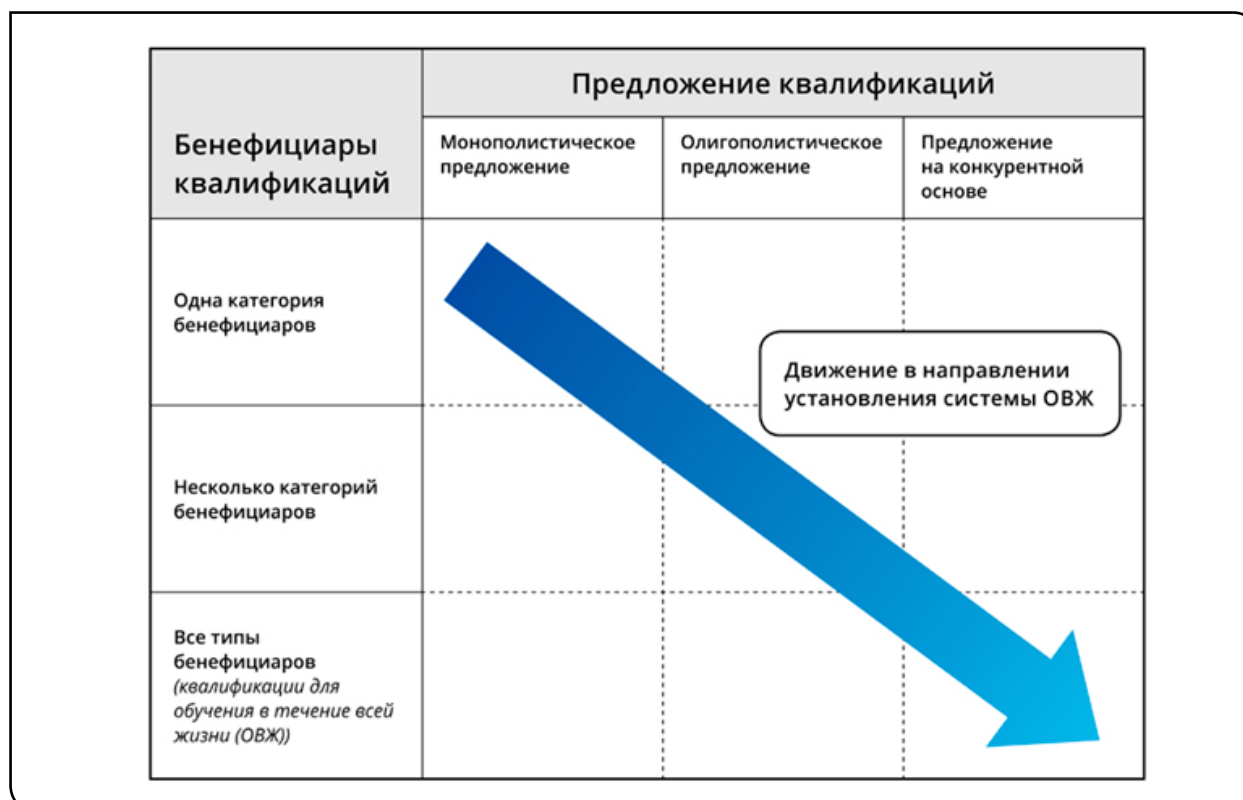
Формат квалификации также является важным. Формулировка результатов обучения, значение зачётных единиц и структура единиц – всё это влияет на сопоставление квалификаций между собой.

3.2 КООРДИНИРОВАНИЕ И СОТРУДНИЧЕСТВО

На диаграмме ниже представлена вероятная диверсификация профессиональных квалификаций в странах-партнёрах: их движение от строго контролируемой централизованной системы. По мере разработки национальной рамки квалификаций, разные типы формальных квалификаций, предлагаемых руководящими органами в сфере образования и высшими учебными заведениями, должны быть включены в рамку, которая также охватывает квалификации в сфере образования взрослых, и содействовать движению всей системы в направлении рынка квалификаций, на котором присутствуют различные институты, предлагающие квалификации.

Существование большого количества квалификаций и связанных с ними институций создаёт много дополнительных задач в сфере согласования и обеспечения качества рамки квалификаций. Обеспечение того, чтобы все эти квалификации имели значение для общества, рынка труда и населения, является задачей, которую можно выполнить удовлетворительно лишь при условии сотрудничества и координирования действий между различными заинтересованными сторонами.

В данном разделе мы рассмотрим, каким образом данные вопросы влияют на процесс разработки квалификаций.



3.3 УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СФЕРЫ ТРУДА

Институциональная структура процесса разработки квалификаций в странах-партнёрах ЕФО переживает изменения. Многие страны сегодня разрабатывают профессиональные стандарты ещё до разработки квалификаций. Данный процесс требует привлечения лиц, задействованных в сфере труда в рамках соответствующей профессии. В случае институализации процесса разработки профессиональных стандартов обычно за координирование порядка проведения такого процесса отвечает министерство труда (а не образования). Однако министерство образования может сохранять за собой ответственность за координирование деятельности в сфере разработки квалификаций начального, среднего и послесреднего ПОО. Таким образом, часто можно наблюдать возникновение конфликта между уполномоченными министерствами по поводу ответственности за систему профессиональных квалификаций при планировании рамки квалификаций. Создание управления по вопросам квалификаций в качестве исполнительного органа, подотчётного министерствам труда и образования или правительству, может стать хорошим решением для обеспечения качества и содействия практическому внедрению рамки. Такие органы уже существуют в Косово, Грузии, Турции и Черногории.

Некоторые страны не так давно создали (или находятся на этапе создания) отраслевые органы, занимающиеся разработкой профессиональных стандартов и иногда другими видами деятельности. Во многих странах важную роль в сфере разработки квалификаций играют агентства ПОО. В некоторых случаях были созданы специальные регулирующие органы для координирования процессов разработки квалификаций, но в большинстве стран была расширена сфера полномочий существующих агентств. В некоторых странах в данных процессах также могут принимать участие и учебные заведения.

Однако в действительности отраслевые органы в своей деятельности нуждаются в привлечении партнёров-представителей рынка труда, и в предыдущем разделе мы уже отмечали, что их привлечение является одной из самых сложных задач в сфере разработки квалификаций в странах-партнёрах ЕФО. Представители рынка труда часто имеют недостаточный уровень организации. Представители системы образования не всегда являются репрезентативными сторонами своей отрасли и, как результат, не всегда являются наиболее подходящим звеном для определения потребностей отрасли. Постоянно действующие (а не специальные) отраслевые органы могут накапливать опыт, обучаясь в рамках своей деятельности. Их участие является самым подходящим решением для обеспечения гарантии соответствия профессиональных квалификаций текущим потребностям и принятия таких квалификаций на рынке труда. Однако, несмотря на то, что отраслевые участники могут определять потребности на рынке труда, это не означает, что они по умолчанию имеют необходимый опыт в сферах обучения и оценивания. Потому важно содействовать им в развитии данного потенциала.

Также важно обеспечивать их коммуникацию с другими заинтересованными сторонами, чтобы стандарты обучения и оценки можно было сформулировать на широкой основе. Такой подход будет содействовать достижению согласованности и сопоставимости квалификаций – двух основных целей процесса разработки квалификаций.

Вес процессы, связанные с разработкой квалификаций – сбор и анализ данных о рынке труда, разработка профессиональных стандартов, планирование и разработка квалификаций, их официальное признание в соответствии с различными стандартами и даже разработка соответствующей политики – требуют наличия соответствующих возможностей. В большинстве стран Европейского союза данные возможности развивались постепенно, по мере развития систем. Почти во всех без исключения странах-партнёрах ЕФО переход от радикально различающихся понятий термина «квалификация» означает, что возможности являются чрезвычайно сдерживающим фактором. Часто возможности развиваются только в рамках (пилотных) проектов донорского финансирования и становятся сдерживающим фактором, когда результаты таких проектов или законодательной базы, принятой с наилучшими намерениями, должны внедряться на общенациональном уровне.

→ В Палестине до начала разработки национальной рамки квалификаций коммуникации с социальными партнёрами на официальном уровне не проводились. Работодатели предоставляли директивным органам неформальные комментарии по поводу устаревших образовательных программ. Относительно учебных заведений профессионально-технического образования и обучения: Центр по работе с образовательными программами (Центр) при Министерстве образования работал со стандартами, установленными для системы общего образования. Взаимосвязь с рынком труда не была значительной. Когда нужно было разработать новую квалификацию, Центром формировался комитет на основании предложений со стороны учебных заведений. Как правило, в состав комитета входили представители частного сектора, но это не была установленная законом обязанность. Согласно будущему сценарию, разработанному после формирования НРК, соответствие рамки экономическим и социальным потребностям будет гарантироваться через установление взаимосвязи

между рамкой и рынком труда при помощи Палестинской классификации профессий и обеспечение коммуникаций между директивными органами, социальными партнёрами и широким рядом других заинтересованных сторон. Планирование стандартизированных процессов разработки квалификаций, образовательных программ, обучения преподавателей и инструкторов, оценивания и обеспечения качества должно осуществляться параллельно.

- В **Грузии** соответствие новых квалификаций теоретически обеспечивается через проведение анализа рынка труда и базирование квалификаций на профессиональных стандартах. Анализ рынка труда необходим для демонстрации существования потенциального спроса на новые квалификации. Законодательство по обеспечению качества в сфере ПОО устанавливает обязательность данного вида деятельности. Разработка профессиональных стандартов осуществляется широкими смешанными группами заинтересованных сторон, включая работодателей, экспертов, руководящие органы и преподавателей. Проекты профессиональных стандартов размещаются на портале Национального центра улучшения качества образования для публичных обсуждений. Остаются нерешёнными проблемы в определении квалификационных уровней. Требуемые умения и компетенции на самых низких уровнях многих профессий считаются слишком ограниченными или даже несоответствующими для действующих профессий. Тем не менее, согласно действующему законодательству, квалификации третьего уровня (в Грузии) можно приобрести только после получения квалификаций предыдущих уровней. Таким образом, обучение все ещё нужно начинать с первого уровня.
- В **Молдове** до сих пор существуют значительные проблемы с обеспечением баланса между спросом и предложением специалистов. Предполагается, что отраслевые комитеты должны играть важную роль в улучшении данной ситуации. Анализ рынка труда должен способствовать модернизации существующего перечня видов деятельности и профессий. Обоснованное прогнозирование тенденций на рынке труда должно содействовать развитию соответствующих систем обучения.

Концептуальные модели могут помочь нам разделить процесс разработки квалификаций на его составные части, но они не дают никакой информации относительно того, кто фактически осуществляет деятельность, связанную с инициированием, разработкой, официальным признанием и утверждением квалификаций.

ТРЕХСТОРОННЕЕ УПРАВЛЕНИЕ – ПРИМЕР ТУРЦИИ

Как можно увидеть из предыдущего раздела, основным стандартом, служащим основой для квалификаций во многих странах-партнёрах ЕФО, всё ещё часто является образовательный стандарт или стандарт образовательной программы, и, таким образом, институты, занимающиеся разработкой образовательных программ, также, как правило, разрабатывают и квалификации. Это могут быть, например, соответствующие министерства или агентства по вопросам ПОО, созданные специально для осуществления данной деятельности. Но мы также увидели, что стремление к усилению соответствия квалификаций существующей ситуации на рынке труда спровоцировало разработку профессиональных стандартов, которые могут служить базой для разработки различных видов квалификаций. Это бросает вызов традиционным институциональным устоям и повышает уровень осознания преимуществ широкого привлечения заинтересованных сторон.

- На данный момент наиболее полноценный пример такой новой организации можно увидеть в **Турции**, где Управление по вопросам профессиональных квалификаций (УПК) осуществляет регулирование вопросов разработки и внедрения национальных профессиональных квалификаций, основывающихся на профессиональных стандартах. Исполнительный комитет УПК является трёхсторонним по своему составу. Трёхсторонние отраслевые комитеты иницируют разработку национальных профессиональных стандартов. Фактическая деятельность проводится органами, отвечающими за создание профессиональных стандартов. Управление данными органами может осуществляться профсоюзами или работодателями, или же они могут быть двухсторонними организациями или консорциумами, заинтересованными в разработке стандартов. Данные органы подписывают протокол о разработке с УПК и проводят работу в добровольном порядке с некоторой поддержкой со стороны УПК. После того как профессиональный стандарт был разработан и утвержден компаниями отрасли, он направляется для утверждения в отраслевой комитет. В случае утверждения отраслевым комитетом содержания стандарта, его техническое качество и формат подлежат проверке секретариатом УПК. Далее он направляется исполнительному комитету УПК для утверждения. После утверждения стандарт публикуется в официальном бюллетене и на веб-сайте УПК. Процедура разработки профессиональной квалификации, базирующейся на данном профессиональном стандарте, является очень похожей, где отраслевые комитеты отвечают за утверждение качества, УПК формально проверяет и утверждает квалификации через свой исполнительный комитет, а добровольная работа по разработке квалификаций осуществляется соответствующей отраслевой организацией.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РЯДА СТОРОН – РАЗНЫЕ ПОДХОДЫ ПО СТРАНАМ

В большинстве стран профессиональные стандарты и квалификации разрабатываются в рамках пилотных проектов. Такие проекты часто нацелены на определённый сектор. Гостиничный и строительный секторы являются особенно популярными. В рамках пилотных проектов могут применяться немного отличающиеся процедуры и форматы, но привлечение представителей сферы труда является обязательной частью процессов разработки: не только профессиональных стандартов, но и квалификаций. Такое участие может принимать различные формы.

→ В **России** процесс разработки профессиональных квалификаций является децентрализованным. Организации крупных компаний и работодателей в России продвигают новые подходы в развитии квалификаций, основывающихся на профессиональных стандартах. Это привело к созданию Национального агентства развития квалификаций (НАРК) Российского союза промышленников и предпринимателей. Название агентства является немного неверным, поскольку НАРК не является государственным учреждением и занимается разработкой только профессиональных стандартов. Россия также находится в стадии разработки отраслевых рамок квалификаций. Министерство труда инициировало работу над семью из них. В декабре 2011 года были опубликованы временные методологические рекомендации по разработке таких отраслевых рамок на основании НРК Российской Федерации.

Деятельность по разработке квалификаций в России имеет фрагментированный характер. Например, в Москве разрабатываются собственные профессиональные квалификации. Разнообразие сильных государственно-частных партнёрств в стране является достаточно уникальным, и на самом деле, ожидается, что в определённый момент времени деятельность, проводимая в разных частях страны, объединится в создании общей национальной рамки квалификаций. Агентство стратегических инициатив, НГО, имеющее налаженные связи в секторе предпринимательства и правительстве, в 2012 году разработало комплексную дорожную карту по переходу к НРК, которая предусматривает комплексное применение информационных систем по рынку труда, инструментов профориентации и консультирования, мер по управлению миграцией квалифицированной рабочей силы, а также пересмотру квалификаций и программ обучения.

→ Помимо Турции, в **Хорватии** и **Черногории** также было инициировано создание отраслевых организаций, принимающих участие в разработке квалификаций. Много других стран на данный момент также выбирают похожие направления.

В хорватском Законе о ПОО установлено, что Совет по вопросам профессионального образования должен осуществлять координирование сотрудничества заинтересованных сторон сферы ПОО, инициировать разработку новых образовательных программ или выдвигать предложения по поводу внесения изменений в существующие образовательные программы, а также предлагать меры, действия и стратегии по развитию ПОО. Сотрудничество заинтересованных сторон обеспечивается через отраслевые советы. Согласно Закону о ПОО данные советы должны состоять из представителей работодателей, палат, союзов, высших учебных заведений и других соответствующих заинтересованных сторон. Отраслевые советы – это консультативные и экспертные органы, занимающиеся выдачей заключений о профессиональных стандартах и квалификациях ПОО, а также их соответствии потребностям рынка труда, системы высшего образования и общества в целом.

Хорватское Агентство (не путать с Советом) по вопросам профессионального образования и обучения и образования взрослых для описания комплексной картины в секторе ПОО и субсекторах, а также их соответствующей среды, использует такой инструмент как отраслевые профили. Содержание отраслевых профилей охватывает экономическую ситуацию и тенденции, основные профессии, востребованные квалификации, а также квалификации, спрос на которые ожидается в будущем. Они также содержат обзор существующих отраслевых программ ПОО, охватывающий их содержание и выполнение, а также информацию по движению учащихся и возможным несоответствиям с текущими и прогнозируемыми требованиями рынка труда. Данные таких профилей составляют ценную базу для определения приоритетных направлений развития ПОО.

Инициатива по разработке новых квалификаций обычно исходит со стороны Агентства по вопросам ПОО и образования взрослых, но учебные заведения ПОО также могут выдвигать свои предложения или самостоятельно разрабатывать квалификации.

Следующий шаг заключается в формировании одной или нескольких рабочих групп. Рабочая группа (группы) должна (должны) состоять из представителей работодателей, учебных заведений ПОО, системы высшего образования (в случае необходимости) и других соответствующих заинтересованных сторон. Члены рабочей группы выбираются на основании их опыта и компетентности. Члены отраслевых советов могут также номинировать членов рабочей группы (групп).

В рамках процесса разработки профессиональных стандартов, квалификационных стандартов и образовательных программ Агентство и рабочие группы осуществляют свою деятельность в тесном сотрудничестве с соответствующими отраслевыми советами, выступающими в роли консультативных органов.

В Черногории именно отраслевые комитеты осуществляют мониторинг соответствия системы образования

и обучения и существующих квалификаций текущим потребностям рынка труда. Они также принимают решения по поводу необходимости разработки новых квалификаций или актуализации существующих квалификаций.

В исследовании, проведённом ЕФО в 2012 году, было обозначено, что все семь партнёрских стран в Восточной Европе планируют или уже занимаются созданием отраслевых советов, направленных на содействие процессам разработки квалификаций. Армения (15 отраслевых комитетов), Азербайджан (7 отраслевых комитетов), Грузия (14 отраслевых комитетов) и Молдова (4 отраслевых комитета) уже имеют определенный практический опыт, но также ожидается, что и в Украине, России и Беларуси в ближайшее время будут созданы отраслевые комитеты.

- Теоретически наиболее стабильные мероприятия проводятся в **Грузии и Армении**. Фактически Грузия чётко определила ежегодные рабочие планы для отраслевых комитетов. В **Молдове и Украине** частично разработана нормативно-правовая база, основывающаяся на трёхсторонних договорах или недавно принятых законодательных актах. В Украине только началась деятельность её первого отраслевого совета, и разрабатываются тщательно продуманные правовые нормы.
- В **Азербайджане** предложенное Агентство по развитию рабочей силы будет содействовать деятельности отраслевых комитетов. В других странах планируется, что данные комитеты будут сотрудничать с существующими органами.

Во всех странах, согласно планам, комитеты будут работать над процессами разработки профессиональных стандартов, но также предусмотрены и другие формы их участия: например, участие в определении потребностей в обучении или квалификациях в рамках их отрасли, разработке НРК или процедурах оценивания и предложения квалификаций.

3.4 РАЗДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Доверие, или вернее его отсутствие, является основным фактором, сдерживающим полную либерализацию квалификаций в странах-партнёрах ЕФО. В ряде партнёрских стран значительное количество людей потеряли доверие к существующим государственным обучающим структурам ПОО, и не намного больше доверия к намерениям частных коммерческих структур. В данной ситуации необходимо восстановить некоторую часть доверия к результатам обучения, а это возможно осуществить лишь при помощи национальных стандартов, а также жёстких и прозрачных механизмов обеспечения качества. В связи с тем, что финансовые средства ограничены, любые меры должны быть, прежде всего, направлены на рынок труда, вследствие чего единственной реальной возможностью становится достаточный контроль центральной власти.

Вопрос доверия возникает не только в странах за пределами Европейского союза. Европейские автошколы, например, также не выдают сертификатов. Оценку навыков вождения и выдачу водительских удостоверений осуществляют органы, функционирующие независимо от автошкол.

- Вопросу доверия за последние годы уделяется существенное внимание в странах-партнёрах ЕФО. В **Турции** профессиональные квалификации традиционно присуждались учебными заведениями ПОО. Поскольку в стране их существуют тысячи, в квалификации мало говорилось о компетенциях учащегося. Поэтому в Турции была разработана новая система обеспечения качества отраслевых профессиональных квалификаций для взрослых, в которой присуждение квалификаций через отраслевые органы осуществляет центральное Управление по вопросам профессиональных квалификаций.
- Такие решения можно применять также и в сфере начального образования. В **Грузии** создана система национального среднего образования, в которой квалификации выдаются на центральном уровне правительством на основании результатов национальных экзаменов: для возобновления доверия населения к дипломам среднего образования. Данная система содействует не только развитию высокопрофессиональных кадров, но и обеспечению равенства, так как студенты элитных учебных заведений проходят такие же процедуры оценивания и, таким образом, получают такие же квалификации, как и все другие студенты.

Традиционно профессиональные квалификации в большинстве партнёрских стран присуждались министерствами образования или труда. Они также осуществляли контроль над содержанием программ обучения. За присуждение профессиональных квалификаций отвечал исключительно один присуждающий орган (соответствующее министерство). Реципиенты квалификаций составляли достаточно чётко демаркированную группу молодых людей. В данной системе вся ответственность за контроль качества находилась в руках соответствующего министерства, которое также сотрудничало с инспекциями в сфере образования.

Движение в направлении установления системы обучения в течение всей жизни постепенно меняет сложившуюся ситуацию. При наличии также и других органов, присуждающих профессиональные квалификации, помимо государственных органов, должно быть обеспечено регулирование относительной взаимосвязи таких квалификаций в целях защиты потребительских интересов и поддержания доверия к квалификациям.

Одним из новых типов профессиональных квалификаций, появившихся относительно недавно во многих странах, является сертификат, выдаваемый после прохождения программ переобучения для безработных и соискателей. Такие программы послужили причиной возникновения необходимости в появлении вида сертификации, имеющего действительную актуальность, и начали составлять конкуренцию для монополии министерств. Данные курсы и программы обучения часто предоставляются службами занятости при содействии различных обучающих структур, включая частные учебные заведения и НГО. Участие последних ещё больше повышает необходимость в обеспечении соответствующего регулирования.

В исследовании «The relationship between quality assurance and VET certification in the EU Member States» (Взаимосвязь между обеспечением качества и сертификацией в системе ПОО в государствах-членах ЕС, Cedefop, 2009 г.), описаны три развёрнутые модели систем обеспечения качества на основании непрерывного разделения ответственности: от централизованных контролируемых систем до полностью децентрализованных систем. Cedefop в исследовании обозначил *прескриптивные модели* контролируемых систем с высоким уровнем централизации, предписывающие действия для каждого, *кооперативные модели*, с разделением ответственности между заинтересованными сторонами в объединённой системе и применением общих директив, и *саморегулируемые модели*, при которых «каждый делает всё от себя зависящее по своему усмотрению». Принимая во внимание важность участия различных заинтересованных сторон системы ПОО и наличие множества разных пластов в системе обеспечения качества, в государствах-членах ЕС наметилась уверенная тенденция к применению кооперативных моделей. Но в большинстве стран в системе непрерывного профессионального обучения до сих пор доминируют саморегулируемые модели.

3.5 РЕГУЛИРОВАНИЕ

На сегодняшний день мы видим, что частные обучающие структуры, профессиональные организации и НГО начинают проводить сертификацию выпускников, успешно закончивших их собственные программы обучения, тогда как государственные обучающие структуры, такие как учебные заведения высшего образования и ПОО, начинают предлагать программы обучения, выходящие за рамки своего традиционного предложения. Более крупные компании, особенно компании, действующие на международном уровне, также осуществляют сертификацию своего персонала, используя свои собственные квалификации. Все эти разные квалификации, предлагаемые разными структурами разным группам учащихся, формируют рынок, в рамках которого учащимся трудно осуществлять перемещение. Это требует обеспечения соответствующего регулирования. Такое регулирование начинается с создания системы для принятия решений по поводу квалификаций, которые в достаточной мере соответствуют требованиям по включению в реестр утверждённых квалификаций.

В целях улучшения согласованности и координирования действий, в некоторых партнёрских странах на данный момент создаются регулирующие органы, которые являются полуавтономными государственными органами, функционирующими за рамками соответствующих министерств. Они обеспечивают внешнее обеспечение качества процессов и участников системы квалификаций, работая при поддержке разных сторон, осуществляющих процессы внутреннего обеспечения качества.

В большинстве странах были приняты национальные рамки квалификаций (как минимум их основы) в целях наведения порядка в потенциальном хаосе: установления взаимосвязи между различными квалификациями («старыми» и «новыми», частного и государственного сектора) и придания логического смысла траекториям, соединяющим различные подсистемы.

Для включения квалификации в национальную рамку она должна быть официально признана и утверждена в соответствии с квалификационным стандартом, но очень мало партнёрских стран имеют завершённую рамку квалификаций, содержащую такие стандарты. Многие, однако, проводят регистрацию и аккредитацию квалификаций в качестве метода обеспечения качества.

Поскольку квалификации должны быть актуальными и должны оставаться со временем функциональными и удобными в использовании, квалификации, включённые в реестр (рамки), имеют соответствующий срок действия, который варьирует в зависимости от частоты необходимой актуализации. Некоторые квалификации должны актуализироваться ежегодно, другие могут подлежать пересмотру лишь раз на каждые пять лет.

- В **Грузии** одно из приложений НРК содержит перечень направлений и специализаций. Новые квалификации должны включаться в перечень до начала проведения образовательных программ, прохождение которых является условием для получения таких квалификаций. Данный перечень пополняется Национальным центром улучшения качества образования после утверждения новых квалификаций Министерством образования и науки.
- Соответствие квалификаций проверяется посредством проведения анализа рынка труда. Данный анализ является обязательным шагом в процессе разработки квалификаций.
- Грузинская рамка квалификаций содержит профессиональные стандарты, которые в понимании страны являются синонимичными по отношению к квалификациям. Они устанавливаются (и обновляются) группами соответствующих работодателей, экспертов, государственных органов и преподавателей. Проекты профессиональных стандартов размещаются на портале Национального центра улучшения качества образования для публичных обсуждений, внесения предложений и комментариев.
- Хотя данная процедура и может показаться основательной, она не является достаточной для стопроцентной гарантии того, что её фактический результат (профессиональный стандарт) отображает реально существующие на рынке труда потребности в квалификациях. Одна из проблем заключается в определении уровней квалификаций. Требуемые умения и компетенции на двух самых низких уровнях многих профессий считаются слишком ограниченными и иногда даже несоответствующими для действующих задач и функций в рамках профессий. Тем не менее, согласно действующему законодательству, квалификации других уровней можно приобрести только после получения квалификаций предыдущих уровней. Таким образом, обучение всегда нужно начинать с самого низкого уровня. Это тоже усложняет признание ранее полученного образования.
- **Хорватия** является примером страны, в которой рамка квалификаций утверждена, но пока ещё не внедряется. До настоящего времени параллельно используются разные реестры. Агентством профессионального образования и обучения и образования взрослых была разработана онлайн-база данных⁸ квалификаций ПОО, называемых «e-kvalifikacije» (э-квалификации), которая содержит три взаимосвязанные базы данных по профессиональным стандартам, квалификационным стандартам, единицам результатов обучения и образовательным программам ПОО. Предполагается, что данные реестры будут содержать квалификации всех типов и уровней.
- В **Тунисе** квалификации утверждаются (или отклоняются) комиссией, состоящей в равных частях из представителей организаций работодателей, профсоюзов, государственных органов и министерств. После утверждения квалификации Министерство профессионального обучения и занятости издаёт «arrêté d'homologation» (приказ об утверждении), публикуемый в Официальном бюллетене Тунисской Республики (Journal officiel de la République tunisienne). В нём обозначается название квалификации, обучающая структура, присуждающая данную квалификацию, и соответствующий уровень в тунисской Национальной рамке квалификаций. Срок действия утверждённой квалификации составляет пять лет, после окончания которого квалификация подлежит пересмотру и подаче на утверждение.

3.6 ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА И РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

В идеальном мире системы участия, владельцами которых являются все заинтересованные стороны, должны разрабатываться в тесном сотрудничестве и на добровольных основаниях, в рамках которых применяются постоянно развивающиеся общие нормы и правила, которые постепенно трансформируются в стандарты, но также предполагают применение и альтернативных подходов. Такие системы требуют наличия значительного взаимного доверия, большого количества времени, ресурсов и коммуникаций – «роскоши», которую большинство стран с переходной экономикой просто не могут себе позволить. Поэтому процедуры регулирования требуют наличия законодательной базы. Существует потребность в разработке публично одобренных механизмов, устанавливающих чёткие критерии по разработке, официальному признанию, утверждению, использованию и пересмотру профессиональных квалификаций.

Нормативно-правовая база всегда играет ключевую роль в процессах реформирования квалификаций, но осуществление многих реформ, в частности в странах-партнёрах ЕФО, начинается на основании законодательства, которое пересматривается через несколько лет практической деятельности. Исходя из общепринятой практики, можно сказать, что существует общее мнение, что страны могут самостоятельно решать многие проблемы законодательным путём. Однако очень часто практика показывает обратное.

Законодательная база имеет различные формы. Иногда она направлена на основные регулирующие органы и их функции. Иногда – на профессиональные квалификации. Иногда она основывается на национальной рамке квалификаций. Она может использоваться для регламентирования функций таких сторон как отраслевые органы, устанавливающие стандарты, или органы, отвечающие за проведение оценки и сертификации.

В законодательных актах могут быть установлены условия и требования, которые непрерывно должен выполнять аккредитированный орган сертификации. Они могут касаться обеспечения качества процедур оценивания, а также сфер ответственности более практического характера, например, защиты обрабатываемых данных.

→ В **Черногории** существует множество законов, регулирующих квалификации в сфере формального образования: закон об общем образовании, закон о начальном образовании, закон об общеобразовательных школах, закон о профессиональном образовании, закон об образовании взрослых и закон о высшем образовании. Специальный закон о национальных квалификациях (Закон об НРК) регулирует процедуры сертификации в сфере неформального и спонтанного обучения.

Данные законы устанавливают, какие структуры отвечают за разные части системы формального образования: Министерство образования и науки, Центр профессионального образования, Бюро услуг образования, Экзаменационный центр и высшие учебные заведения. Торговая палата отвечает за проведение экзамена по квалификации «meister» (квалификация мастера, 5-й квалификационный уровень). Институциональная поддержка предоставляется различными советами, которые также имеют свою законодательную базу в сфере образования. К таким советам относятся: совет по вопросам общего образования, совет по вопросам профессионального образования, совет по вопросам образования взрослых, совет по вопросам высшего образования и совет, занимающийся вопросами введения ИКТ в общую систему образования.

Законом об НРК установлены требуемые компетенции органов, занимающихся вопросами сертификации в системе неформального и спонтанного обучения. Данная деятельность основывается на профессиональных стандартах. Профессиональные стандарты также составляют основу для разработки экзаменационного каталога, используемого в процедурах оценивания знаний и компетенций.

→ В **Турции** все квалификации с обеспеченным качеством должны быть включены в Турецкую рамку квалификаций (ТРК) в сфере обучения в течение всей жизни. Разработка законодательной базы по ТРК ещё не завершена, но все наработки, осуществлённые до сегодняшнего дня, закреплены на законодательном уровне Законом об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций (УПК), с изменениями и поправками от 2011 года, согласно которому УПК де-факто является национальным управлением по вопросам квалификаций.

УПК первоначально создавалось как орган, регулирующий новую систему отраслевых квалификаций, базирующихся на профессиональных стандартах. Данная система является строго регламентируемой и требует проведения аккредитации и санкционирования органов, осуществляющих оценку и присуждение квалификаций.

Структура ТРК является намного шире и включает также степени высшего образования, в том числе ассоциированные степени, присваиваемые колледжами (МҮО), все общие, профессиональные квалификации и квалификации обучения преподавателей, присуждаемые под ответственностью Министерства национального образования, включая квалификации, присуждаемые центрами образования взрослых, и квалификации по ученичеству, а также другие квалификации с обеспеченным качеством. ТРК можно назвать больше кооперативной моделью, а существующую систему при УПК можно было бы классифицировать как прескриптивную модель обеспечения качества.

В Концепции ТРК (апрель 2013 г.) изложены предложения относительно того, чтобы меры по НРК были прописаны в нормативно-правовом акте, который бы базировался на законе об УПК, на основании которого вступили в силу процедуры по разработке ТРК. Однако закрепление в законодательном порядке системы, которая явно выходила бы за рамки сферы компетенций Управления и потребовала бы участия всех заинтересованных сторон, может быть проблематичной задачей. С другой стороны, принятие отдельного закона о ТРК, который должен пройти через Парламент, было бы времязатратным и замедляющим процессы внедрения рамки.

3.7 НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Разработка профессиональных квалификаций – это больше, чем просто технический процесс.

Профессиональные квалификации существуют в общественных идеях. Их ценность зависит в значительной мере от степени активности участия соответствующих заинтересованных сторон. Значимость квалификаций явно возрастает в случае наличия связи с профессиональными стандартами или другими основами, связанными с рынком труда. Все это требует участия представителей сферы труда, которое в течение последних десятилетий было особенно слабым во многих странах-партнёрах ЕФО. Такое участие должно быть обеспечено, а не просто простимулировано.

Полноценное участие означает, что необходимо переходить от ситуативного участия, основанного на коммуникациях с различными представителями сферы труда, к структурному участию. Такой переход позволит участникам рынка труда накапливать опыт в определении потребностей в квалификациях и развивать потенциал определения таких потребностей для их дальнейшего использования при разработке

профессиональных квалификаций. Это формализует роль участников рынка труда и позволит им разрабатывать их собственные инициативы по обеспечению базирования профессиональных квалификаций на реальных потребностях. Многие партнёрские страны пробуют создавать отраслевые органы, но обеспечение участия частного сектора является проблематичным.

Квалификации также приобретают ценность при условии надлежащего обеспечения их качества. Процедуры формального утверждения квалификаций могут обеспечить их соответствие и функциональность. Обеспечение качества – это не просто вопрос обеспечения качества процедур оценивания и сертификации. Он также включает аспекты повышения компетентности участников процесса разработки квалификаций.

Основная цель всегда заключается в обеспечении ценности квалификаций и гарантировании компетентности лиц, получивших те или иные квалификации. Это означает, что процесс оценивания должен быть надлежащим и прозрачным, а сертификация должна проводиться компетентными и надёжными органами.

В партнёрских странах вопросы обеспечения качества обычно должны регулироваться на законодательном уровне. Принимая во внимание участие множества новых сторон, которые традиционно не принимали участие в разработке квалификаций ранее, становится особенно важным вопрос регулирования с целью согласованности и координации действий. Всё чаще в странах-партнёрах принимаются решения о создании государственного регулирующего органа за рамками соответствующего министерства, в сферу ответственности которого входили бы данные вопросы регулирования.

Страны должны устранять чрезмерный рост количества разработчиков квалификаций, усложняющий создание надлежащих прозрачных систем квалификаций общенационального уровня.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ КВАЛИФИКАЦИЯМИ И ПРОЦЕДУРАМИ ОЦЕНИВАНИЯ И СЕРТИФИКАЦИИ

Результатом квалификации является не кусок бумаги, а человек – «формально квалифицированный» человек.

Процедуры оценивания и сертификации устанавливают связь между квалификацией и индивидуумом. Без надёжных процедур оценивания квалификации не принесут их владельцу никакой пользы.

4.1 ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАКТИКЕ

Традиционно процедуры оценивания профессиональных квалификаций основывались больше на содержании образовательных программ, а не на компетенциях, приобретённых индивидуумом. Финальный этап оценивания мог обычно быть разделён на теоретический и практический экзамен, причём мало внимания уделялось вопросам взаимосвязи между этими двумя экзаменами и трансформации знаний и навыков в компетенции. Традиционно основной целью профессиональных квалификаций было обеспечение способности оцениваемым лицом к повторению или воспроизведению знаний и навыков, а не их употреблению в новом качестве. Преподаватели были основными экспертами по оценке, а процедуры оценивания проходили в учебных заведениях.

Разработка квалификаций на базе результатов обучения значительно повлияла на процедуры оценивания, официального признания и сертификации. Чтобы получить квалификацию, основывающуюся на результатах обучения, обучающийся должен продемонстрировать компетенции в соответствии с соответствующим квалификационным стандартом. Однако на практике во многих странах переход к использованию результатов обучения не является прямолинейным процессом. И это относится не только к странам-партнёрам ЕФО, но также и странам ЕС.

Несмотря на то, что во многих странах НРК посодействовали развитию подходов, базирующихся на результатах, многие институции прагматически считают, что при разработке дескрипторов результатов для квалификаций необходимо учитывать программы обучения и структуры их преподавания, а не наоборот. И действительно, в нашем исследовании об НРК в 2012 году мы пришли к выводу, что в большинстве случаев недавно проводившихся реформ профессиональных квалификаций правильной было бы говорить о подходах, *ориентированных* на результаты, а не *базирующихся* на результатах. Cedefor недавно засвидетельствовал наличие подобного прагматического сочетания практики, ориентированной на входные показатели и на результаты, во многих странах ЕС.

4.2 РАЗНЫЕ ТРАЕКТОРИИ

Традиционно процедуры формального оценивания следуют за процессом формального обучения. Но чтобы получить квалификацию, в качестве доказательства владения тем или иным лицом набором необходимых навыков и компетенций, прохождение формального обучения не всегда является обязательным требованием. Услуги преподавателей и инструкторов требуются только лицам, которые ещё не имеют таких навыков. И как результат, мы должны принять тот факт, что некоторые люди могут на определённом этапе владеть определёнными навыками без прохождения какого-либо обучения под руководством преподавателей в классическом понимании, то есть навыками, приобретёнными в рамках самостоятельного теоретического или практического обучения.

Признание того, что обучение, которое происходило за рамками траекторий формального обучения, может иметь ценность, является важным для партнёрских стран. Переходные процессы в экономике стран-партнёров ЕФО привнесли много неопределённостей. Если семьи могли себе позволить, они старались удерживать своих детей в системе образования как можно дольше, чтобы отдалить выход на рынок труда. Много таких молодых людей поступали на академические программы обучения, прохождение которых гарантировало им приобретение многочисленных общих навыков, но незначительного количества технических навыков. Дети из семей, которые не могли себе этого позволить, бросали учебное заведение как можно раньше, чтобы принимать участие в приобретении семейного дохода. Представители обеих таких групп развивали свои навыки, необходимые на рынке труда (профессиональные навыки), в рамках неформального обучения. Многие находили себя в семейных компаниях, становились владельцами своего собственного бизнеса или были заняты в качестве подённых рабочих в неформальном секторе экономики.

Так как большинство людей проходят обучение в рамках таких форм занятости, признание их достижений может иметь значительное воздействие на общество, в частности на социально уязвимые группы населения. Для молодых людей, окончивших высшее учебное заведение, и на данный момент занятых на должностях, требующих наличие профессиональных навыков, признание таких навыков также может быть важным моментом, особенно при смене ими работы. Таким образом, наблюдается увеличение потребности в оценивании и подтверждении навыков, приобретённых в неформальной среде обучения.

4.3 КАКОВА ЦЕЛЬ ОЦЕНИВАНИЯ?

Какова цель проведения оценивания? Прежде всего, процедура оценивания направлена на определение соответствия обучающегося требованиям квалификации (или стандарта). Но также оценивание проводится и в целях содействия обеспечению доверия к квалификациям, их качества и равнодоступности. В мире, где наблюдается растущая диверсификация и дерегуляция систем обучения, в равной мере усиливается важность наличия такого доверия, качества и равнодоступности.

Само собой разумеется, что целью процедуры оценивания является проверка того, способен ли обучающийся продемонстрировать соответствие условиям получения квалификации. Однако очень важно подчеркнуть, что оценивание не проводится лишь в целях *проверки* способностей индивидуума выполнять заявленные им действия. Оценивание также проводится и в целях *содействия* обучающимся в получении подтверждения их навыков и компетенций – подтверждения, которое может помочь им в будущем получить лучшую работу или продолжить обучение.

Достаточно часто оценивание всё ещё проводится традиционным путём – преимущественно через экзаменирование. Но после того как философия обучения в течение всей жизни получила широкое распространение, начали внедряться новые способы официального признания результатов обучения. Фактически одной из важных причин, по которой так подчёркивается важность процедур оценивания, является усиление признания потребности в проведении сертификации обучения, которое ранее не проходило формальную сертификацию: например, обучение на рабочем месте, курсы обучения взрослых и корпоративное обучение, но также и менее формальные способы обучения.

Изменение парадигмы обучения заставляет кардинально поменять взгляды на процедуры оценивания, которые всё ещё далеки от взглядов, общепринятых даже в некоторых частях ЕС. Тогда как некоторые страны (например, Великобритания) приняли решение о диверсификации подходов оценивания много лет назад, а другие страны (например, Португалия) находятся в середине пути развития крупномасштабных процедур перекавалификации, которые основываются на результатах текущего оценивания, а не классических траекторий обучения, некоторые страны делают лишь свои первые шаги в таком новом направлении. Примеры последнего можно наблюдать во многих партнёрских странах, где в рамках пилотных проектов были исследованы подходы, ориентированные на результаты, а также были приняты нормативно-правовые акты, но процедуры по их внедрению или какая-либо практическая деятельность пока сильно отстают. И это парадоксальное явление. В таких странах потенциально существует широкое поле деятельности в сфере официального признания неформального и спонтанного обучения или признания ранее полученного образования. В некоторых странах, особенно в странах, переживших войну, параллельно развивались несколько нелегальных систем образования, в рамках которых проводилось обучение взрослых, которые на данный момент владеют рядом полезных навыков, формально не признаваемых. Помимо этого, многие граждане партнёрских стран часто мигрируют за границу, а через некоторое время возвращаются обратно в страну, владея навыками, которые достаточно часто нельзя сертифицировать.

ПРИЗНАНИЕ РАНЕЕ ПОЛУЧЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНАХ-ПАРТНЁРАХ

- В **Хорватии** в руководстве по планированию и разработке профессиональных стандартов, квалификаций и образовательных программ ПОО описан процесс разработки квалификаций ПОО на основании результатов обучения. Каждая квалификация состоит из единиц результатов обучения, а каждая единица также содержит критерии оценивания. Критерии оценивания изложены по компонентам (единицам). Страна планирует начать разработку процедур по признанию ранее полученного образования.
- В **Турции** разрабатывается система сертификации взрослых под руководством Управления по вопросам профессиональных квалификаций (УПК). В данной разработке принимают активное участие все виды отраслевых организаций. После подписания протокола с УПК они занимаются разработкой профессиональных стандартов, которые далее утверждаются трёхсторонними отраслевыми комитетами, после чего данные стандарты подлежат утверждению УПК и публикуются в официальном бюллетене. Впоследствии данные национальные профессиональные стандарты используются при разработке профессиональных квалификаций, которые, в свою очередь, утверждаются трёхсторонним отраслевым комитетом и УПК. Правомочные национальные и региональные отраслевые организации могут быть уполномочены на выполнение функций органов сертификации и использование профессиональных квалификаций при оценивании компетенций лиц, занятых в соответствующей отрасли. Все уполномоченные органы сертификации должны сначала пройти аккредитацию ISO, а потом утверждение со стороны УПК. УПК отвечает за выдачу национальных сертификатов и свидетельств. Данная система уже полноценно функционирует в газовом и строительном секторах. В других отраслях в настоящий момент ведётся подготовка заявок для подачи в уполномоченные органы сертификации и тестирования соответствующих процедур.
- **Тунис** стал первым государством из партнёрских стран, где было проведено тестирование процедур официального признания результатов неформального и спонтанного обучения в 2005-07 гг. в секторах швейной и автомобильной промышленности. Законом о профессиональном образовании (№ 2008-10 от 11.02.2008 г.) была создана правовая основа для внедрения процедур официального признания, которая была подкреплена Постановлением об НРК (№ 2009-2139 от 08.07.2009 г.), но с тех пор не было предпринято никаких действий по введению в действие данных процедур.

Для стран бывшего Советского Союза идея получения диплома без посещения учебного заведения не нова. Многие квалификации, профессиональные и общие, можно было получить путём заочного обучения. Новый момент для них – это уделение значительного внимания вопросам компетенций, связанных с трудовой деятельностью.

- В **Украине** согласно закону о профессиональном развитии работников (2012 г.) на Государственную службу занятости были возложены обязанности по созданию системы признания полученного ранее образования работников. Однако закон не содержит никаких положений в отношении обязанностей по проведению процедур оценивания и сертификации. Государственной службой занятости был разработан проект концепции, в котором первоначально больше внимания было уделено регистрационным процессам кандидатов, а не вопросам их подготовки, оценивания и сертификации. Проблемными были признаны вопросы отсутствия стандартов, предусматривающих частичное признание результатов обучения, и определения уполномоченных органов оценивания.
- В **Грузии** Законом о ПОО (с изменениями и поправками от 2010 года) были созданы условия для формального признания полученного ранее образования. В феврале 2011 года национальными государственными органами в сфере образования был опубликован краткий регламентирующий документ, в котором были обозначены уполномоченные органы, необходимые документы, условия для их подачи, процедуры принятия соответствующих решений и другие аспекты в сфере признания умений и компетенций, связанных с ПОО. В 2012 году Национальным центром улучшения качества образования был опубликован дополнительный документ, в котором были изложены более детализированные рекомендации для образовательных организаций по поводу внедрения процедур официального признания результатов неформального образования. Несмотря на то, что были выполнены законные условия, и что механизмы находятся в стадии обсуждения, на практике системам неформального и спонтанного обучения всё ещё не уделяется должное внимание на официальном уровне.
- В рамках компонента по развитию рынка труда **молдавской** программы «Партнёрство по мобильности» в 2011 году была разработана первая концепция по созданию системы и служб признания неформального и спонтанного обучения. В предложении изложены рекомендации по использованию профессиональных стандартов в качестве ориентира в процедурах формального оценивания и признания умений взрослых.

4.4 ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДМЕТОМ ОЦЕНИВАНИЯ?

Что является предметом оценивания? Исходя из вышеизложенных утверждений, на данный вопрос ответить достаточно легко. Оценивание направлено на проверку того, владеет ли то или иное лицо определённым

навыком или компетенцией, или определённым набором навыков и компетенций. Это предполагает наличие соответствующих стандартов, на основании которых могут быть оценены навыки и компетенции. Процедура оценивания может быть нацелена на проверку уровня владения такими навыками (в таком случае результатом оценивания является квалификация соответствующего уровня, например, свидетельство об окончании учебного заведения) или же проверку того, соответствуют ли навыки и компетенции того или иного лица минимальным требованиям установленных квалификационных стандартов. В таком случае результатом проверки являются такие показатели как «зачёт» и «незачёт». Достаточно универсальным примером данного случая является водительское удостоверение.

ИЗМЕНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ОЦЕНИВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В УКРАИНЕ

В Советском Союзе перечень квалификаций был представлен в классификаторе специальностей. Для каждой специальности были установлены соответствующие профессии. Также для каждой специальности были разработаны так называемые «пакеты документов по учебному планированию и методологическая документация». Такие пакеты часто содержали более 100 страниц. Однако мало внимания было уделено вопросам оценивания квалификаций.

- В **Украине** данная система продолжала существовать ещё долгое время с момента провозглашения независимости государства. Даже содержание первых государственных стандартов 2006 года всё ещё значительно напоминало содержание существующих пакетов документов. Они регламентировали процессы, но не результаты.
- С развитием рыночной экономики выросли и требования работодателей к выпускникам. В то же время снизился уровень доверия к квалификациям, присваиваемым учебными заведениями. В 2011 году, в связи с острой необходимостью в изменениях, появился новый образовательный стандарт по специальности «сварщик», который послужил причиной для появления множества комментариев и критики. На тот момент в Украине не была разработана НРК, и тем не менее данный стандарт предусматривал разделение на уровни. Стандартом устанавливались высокие требования к результатам обучения, которые должны были быть достигнуты. Критерии оценивания сильно отличались между собой, и им уделялось повышенное внимание.
- Условия выполнения практических квалификационных пробных работ и критерии их оценивания были определены в соответствии с международными стандартами по проведению квалификационных испытаний для сварщиков. Украинским аттестационным комитетом сварщиков была создана Государственная квалификационная комиссия, состоящая из представителей сферы труда. Данный пример вскоре унаследовали представители и других отраслей.
- Был упрощён новый формат государственных стандартов профессионального образования. В каждом модуле новых стандартов результаты обучения и соответствующие критерии оценивания разбиты на компоненты знаний и умений. Оценивание является критериально-ориентированным. Эксперты по оценке должны принять решение относительно соответствия обучающихся критериям оценивания: «знает/не знает» или «может выполнять/не может выполнять».
- Новыми украинскими стандартами разработано общее понимание процедур проведения оценивания. Хотя пока разработано всего лишь несколько таких стандартов, они демонстрируют важные изменения в мышлении.

4.5 КАКИМ ОБРАЗОМ ПРОВОДИТСЯ ОЦЕНИВАНИЕ?

Каким образом проводится сбор доказательств того, что оцениваемое лицо может считаться квалифицированным? Несмотря на то, что ответить на данный вопрос значительно труднее, сам факт того, что мы сформулировали его, предполагает следующее: необходимо наличие стандартов оценивания. Если мы хотим обеспечить качество и доверие к процедурам оценивания и её результатам, необходимо разработать инструкции, описывающие процедуры оценивания и минимальные требования к ним. Поскольку данные требования разные для каждой квалификации, стандарты оценивания необходимо адаптировать к каждой отдельной квалификации. Такие стандарты должны определяться в тесном сотрудничестве с лицами, знакомыми с практическими требованиями в отношении каждой квалификации – специалистами, занятыми в соответствующей отрасли. Очень важно определять стандарты оценивания в сотрудничестве с такими специалистами для обеспечения их соответствия.

Стандарты оценивания также должны быть сопоставимыми между собой, особенно если квалификации, к которым они относятся, являются взаимосвязанными, коими они являются по определению, будучи зарегистрированными в одной и той же рамке. Поскольку на практике обычно это национальная рамка квалификаций, должны быть приняты некоторые меры по обеспечению такой сопоставимости. Каким образом можно её обеспечить?

Самое главное, стандарты оценивания должны содержать положения о способах проведения оценивания. Выбранные методы должны соответствовать ряду требований. Что важно, если мы хотим обеспечить широкое признание квалификаций, необходимо применять комплексный подход к процедурам оценивания и сертификации в сфере формального образования, а также процедурам признания ранее полученного образования. Независимо от того, где были освоены квалификации (в учебном заведении или на рабочем месте), требования к получению квалификации должны основываться на одних и тех же стандартах, и отсутствуют какие-либо веские доводы по поводу того, почему не нужно применять одинаковые методы оценивания результатов обучения, пройденного в рамках учебного заведения или на рабочем месте.

ТРЕБОВАНИЯ

Существуют некоторые базовые требования относительно разработки и выбора методов оценивания для обеспечения надёжности оценивания. Они могут казаться очевидными, но не всегда легкими для выполнения. Также такие требования являются критически важными для обеспечения прозрачности и доверия.

Прежде всего, метод оценки должен быть *валидным*: он должен гарантировать правильность предмета оценки. Инструмент оценки должен соответствовать своему предназначению и должен быть адаптирован к квалификации, к которой он относится. Среди простых примеров несоответствия оценки можно назвать проведение письменного экзамена для оценки практических навыков.

Метод оценки также должен быть *надёжным*: в случае повторного проведения оценки мы должны иметь основания рассчитывать на те же результаты. В данном случае задействованы много факторов: условия проведения оценки и используемые материалы, требования отдельных экспертов по оценке, компетентность отдельных экспертов по оценке и быстроизменяющиеся требования к получению квалификации в некоторых областях – это лишь несколько примеров.

Методы оценки должны всегда *соответствовать её целевому назначению*: они должны отображать оцениваемые компетенции быть адаптированы к ним, также они должны быть гибкими по отношению к оцениваемым лицам и каким-либо специфическим потребностям таких лиц/группы (например, письменное тестирование не должно проводиться для оценивания дислексиков), без подрыва надёжности результатов оценивания.

Метод оценки также должен быть *объективным*: он должен максимально сглаживать все моменты необъективности. При оценке необходимо избегать оказания предпочтения определённым кандидатам на получение квалификации в сравнении с другими. Это означает, что необходимо обеспечить максимальный уровень объективности экспертов по оценке.

Оценка должна быть *репрезентативной* в аспекте объема познания: инструмент оценки должен обеспечить способность эксперта оценить широту и глубину обучения оцениваемого лица. Вот почему часто предпочтительно применять больше одного метода оценки.

И в заключение, необходимо, насколько это объективно возможно, избегать бюрократических моментов в процедурах оценивания. Необходимо стремиться к достижению баланса между затратами и совокупной выгодой. Для разработки рациональных процедур, выбранные методы и затраты необходимо оценивать в связи с ожидаемыми результатами и выгодами для всех привлеченных заинтересованных сторон, включая оцениваемое лицо.

МЕТОДЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Помимо традиционного экзаменирования, существует множество других методов оценивания. Некоторые из них поддаются более тщательному тестированию и испытанию, чем другие, но это не означает, что они являются более обоснованными по сравнению с другими методами. Cedefop предлагает достаточно чёткое определение для термина «оценивание»⁹: «оценивание» – это общий термин, охватывающий все методы, используемые для оценивания результатов выполнения той или иной работы.

Обычно существуют такие категории методов оценивания как тесты и экзамены, декларативные методы, диалоговые методы (интервью, дебаты), методы наблюдения и моделирования. Данные также можно собрать в рабочей среде или в других ситуациях. Такие методы оценки могут использоваться единично или в сочетании с другими методами. Использование разных методов в одном процессе оценки называется триангуляцией.

⁹ European Inventory on Validation of Non formal and Informal Learning 2010 – Thematic Report: Assessment methods (Европейское руководство по официальному признанию неформального и спонтанного обучения, 2010 – Тематический доклад: методы оценивания). См.: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77646.pdf>

Триангуляция является надлежащей практикой в силу многих причин. Она содействует обеспечению как валидности, так и надёжности методов оценки. Также она содействует уменьшению давления на экспертов по оценке, которые не должны полагаться на результаты одной единственной оценки. Данный подход снижает риск возникновения незначительного события, которое могло бы разрушить весь процесс оценивания. Он позволяет получить данные о способностях оцениваемого лица применять знания в различных ситуациях. Также он позволяет провести несколько разных независимых оценок, таким образом, уменьшив риск возникновения необъективности и даже недобросовестных действий. Коротко говоря, он может стать экономически эффективным способом повышения надёжности оценки и, соответственно, её актуальности и статуса.

Оценивание может быть формирующим и обобщающим (итоговым).

Обобщающее оценивание направлено в прямой форме на формальную сертификацию результатов обучения, тогда как в процессе формирующего оценивания учащийся может получить замечания и комментарии по поводу своего учебного процесса, которые могут содействовать процессу дальнейшего обучения. Обобщающее оценивание должно быть чётко взаимосвязано со стандартом или квалификацией, обычно через предварительно определённые критерии оценивания.

Формирующее оценивание является важным способом составления карты и определения знаний, умений и компетенций, которые в дальнейшем могут быть формализованы в рамках обобщающего оценивания. Разные методы оценки можно использовать как в формирующем, так и обобщающем оценивании, хотя такие методы как тесты и экзамены обычно ассоциируются с обобщающим оцениванием, а декларативные методы – с формирующим.

В традиционных видах оценивания (в рамках учебных заведений) наиболее применяемыми методами оценки являются *тестирование и экзаменование*. Применение тестов и экзаменов является удобным за счет их широкой применимости и относительной лёгкости их стандартизации. Тесты и экзамены могут проводиться в письменной и устной форме, и даже на базе онлайн-технологий. Обычно они считаются более валидными, надёжными и объективными, нежели другие методы оценивания, а также могут быть более экономично-эффективными и менее времязатратными по сравнению с другими методами. Тем не менее, тесты и экзамены могут создавать волнения для кандидатов и создавать больше преимуществ для лиц с высокоразвитыми письменными и разговорными навыками.

Наиболее базовой формой оценивания является *декларирование*. Декларативный метод оценивания базируется на самостоятельном определении и записывании индивидуумом своих компетенций. Декларативные методы часто применяются в начале процесса оценки и являются, в сочетании с методом портфолио, одним из наиболее часто применяемых методов оценки в системе официального признания результатов неформального и спонтанного обучения. Оцениваемое лицо (обычно называемое кандидатом) заявляет, в устной или письменной форме, что оно владеет теми или иными умениями или компетенциями. Обычно такое декларирование подтверждается третьей стороной, например, работодателем. Финальное решение может приниматься членами жюри или группой экспертов. По очевидным причинам данный метод не является беспроblemным, в частности, существует потребность повышения надёжности такого метода. В целях повышения уровня валидности и надёжности декларативных методов, их следует дополнить четкими инструкциями, которыми кандидат сможет воспользоваться в ходе подготовки данных.

Диалоговые методы, например, интервью или дебаты, часто используются в сочетании с другими методами и основываются на диалоге между экспертом по оценке и кандидатом или даже группой кандидатов. Они также часто дополняются самооценкой и могут использоваться для определения неявных знаний. В целях официального признания результатов обучения диалоговые методы часто применяются на начальных стадиях в качестве инструмента предварительной проверки на предмет того, возможно ли дальнейшее проведение оценки.

Интервью могут иметь более высокий уровень валидности, чем тесты и экзамены, так как возможность проведения диалога уменьшает риск неправильного понимания. С другой стороны, если интервьюеры не используют стандартизированный формат, уровень надёжности может быть недостаточным. Диалоговые методы также могут иметь недостаточный уровень объективности, поскольку эксперт по оценке может принимать во внимание при оценивании личные качества кандидатов.

Наблюдение – ещё один метод оценивания, при помощи которого данные берутся из реальной жизненной ситуации: эксперт по оценке осуществляет наблюдение за кандидатом в естественной обстановке. Такое наблюдение может принимать множество различных форм и может применяться в различных ситуациях. Данный метод может снизить или даже устранить эмоциональную нагрузку, испытываемую при проведении формального экзаменования. Возможно параллельное оценивание нескольких умений.

При применении метода наблюдения критерии осуществления наблюдения должны быть установлены предварительно, обычно с использованием стандартизированной карты контроля. Наблюдения могут быть сложными в аспекте их организации. Они могут требовать больших затрат времени и средств. Обычным примером является экзамен в парикмахерском деле, при котором кандидат осуществляет стрижку и стилизацию волос клиента, а эксперт по оценке проводит наблюдение за его работой.

Ещё одним возможным методом оценки является *моделирование*, при котором кандидат, для демонстрации своих компетенций, помещается в смоделированную ситуацию. Хорошо известным примером является моделирование ситуаций при обучении пилотов. Однако оценка результатов обучения по другим профессиям также может требовать моделирования ситуаций, часто в связи с тем, что проведение оценки в реальной жизненной ситуации создало бы условия, угрожающие жизни, например, оценка компетенций представителей аварийно-спасательных служб или системы здравоохранения. Ролевые игры являются вариацией метода моделирования. В них могут принимать участие актёры или коллеги оцениваемого лица, которые моделируют ситуацию, требующую от кандидата демонстрации его знаний и навыков (например, навыков решения проблем). Применение метода моделирования обычно требует значительной подготовительной работы и использования разнообразных материалов и оборудования, а также наличия чётких критериев оценки и стандартизированных процедур. Как результат, он может быть достаточно дорогостоящим.

Подтверждение компетенций также можно получить на основании результатов реальной работы или других ситуаций из реальной жизни, в рамках которых кандидат осуществляет сбор интеллектуальных или физических доказательств своих компетенций. Одним из очевидных примеров можно назвать оценивание произведения живописи, выполненного учащимся программы изобразительных искусств. Окончательное решение обычно принимается третьей стороной.

НЕКОТОРЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

- В Национальной системе профессиональных квалификаций **Турции**, управление которой осуществляется УПК, уполномоченные органы сертификации обычно разрабатывают банки тестовых заданий, которые могут в произвольном порядке генерировать вопросы для проверки знаний. Банки тестовых заданий считаются достаточно объективным инструментом. Для подготовки тестовых заданий с многовариативными ответами формулируются сотни или даже тысячи вопросов. Данный процесс требует значительных инвестиций, но, согласно ожиданиям, он может уменьшить накладные и косвенные расходы, связанные с планированием оценки, когда система будет находиться в рабочем состоянии. Вопросы с многовариативными ответами являются письменной формой оценивания и являются особенно удобными для тестирования знаний.
- Послевузовское профессиональное образование в **России** является завершённым после подготовки учащимся кандидатской диссертации и её защиты на заседании диссертационного совета, специализирующегося на вопросах диссертационного исследования. Защита диссертации является разновидностью декларативного экзамена, во время которого кандидат делает презентацию и подвергается перекрёстному опрашиванию со стороны членов диссертационного совета.
- В **Украине** и **Сербии** происходят изменения в квалификационных стандартах ПОО с целью обеспечения соответствия квалификационным требованиям: устанавливаются всё более чёткие определения для результатов обучения и критериев оценки в системе формального обучения в учебных заведениях ПОО.

Наблюдение является распространённым методом, используемым в оценивании навыков кирпичной кладки во многих странах, в котором часто принимают участие в качестве экспертов по оценке опытные представители отрасли.

4.6 КТО ПРОВОДИТ ОЦЕНКУ?

Кто проводит оценку и кто назначает экспертов по оценке? Ранее мы уже обозначали, что в данном случае вопрос доверия также является очень важным: экзамены по вождению не проводятся автошколами, поскольку их беспристрастное отношение находится под вопросом, и данный момент может негативно сказаться на результатах экзамена. Всего лишь один инцидент с необъективным оцениванием, который получил широкую медийную огласку, может привести к общему обесцениванию самой квалификации. Однако помимо того, что эксперты по оценке должны быть беспристрастными, они также должны иметь достаточную квалификацию для проведения оценки, а балансирование между беспристрастностью и компетентностью может привести к некоторым проблемам, особенно в узких областях, где «каждый знает друг друга». Обеспечение прозрачности – единственный способ избегания неоднозначности, и поэтому он должен быть обязательным элементом процедур и стандартов оценивания.

Процесс подбора экспертов по оценке может не быть одинаковым для каждой квалификации. Однако можно с уверенностью сказать, что роль преподавателей и инструкторов в оценивании их собственных учащихся ослабевает. Наблюдается общая тенденция к применению внешнего оценивания, и данное изменение особенно имеет отношение к некоторым странам-партнёрам, где вопрос доверия, возможно, является даже более актуальным, чем в некоторых государствах-членах ЕС. Тем не менее, во многих странах-партнёрах оценивание учащихся системы начального ПОО до сих пор проводится их преподавателями или инструкторами в сфере ПОО. В некоторых случаях результаты такого внутреннего оценивания подтверждаются внешним оцениванием путём проведения выборочной проверки, например, национальным управлением по вопросам квалификаций.

Оценивание третьей стороной не всегда означает привлечение услуг сторонних организаций. И это позитивный фактор, поскольку такое привлечение предполагает значительное увеличение стоимости оценки, а финансовый вопрос является сдерживающим фактором в сфере образования и обучения. Во многих странах существуют схемы, когда к оценке привлекаются преподаватели, и происходит обмен экспертами по оценке между учебными заведениями или обучающими структурами.

Чем больше квалификация имеет непосредственное отношение к профессиональным навыкам и компетенциям, тем более важным является вопрос привлечения к оценке представителей сферы труда. Это могут быть работающие специалисты, прекрасно разбирающиеся в оцениваемой области, но не являющиеся специалистами по оценке, или же это могут быть эксперты по оценке, но не достаточно осведомлены в вопросах оцениваемой области. Представители сферы труда могут принимать участие в процедурах оценивания в качестве действующих экспертов по оценке, но также и в качестве наблюдателей или членов более широкой группы экспертов по оценке. Они также могут выполнять функции контролёров всего процесса, которые могут планировать, организовывать и проводить оценивание, оценивать материалы и принимать решение по ним, записывать результаты, разрабатывать инструменты оценки или даже, возможно, проверять процедуры оценивания, выполняемые другими лицами.

Эксперты по оценке должны назначаться извне, а их работа также должна подлежать оценке. Хотя чувство профессионализма экспертов обычно заставляет их выполнять свои обязанности надлежащим образом, их деятельность должна поддаваться проверке, а сами эксперты должны проходить соответствующее обучение, касающееся выполнения их определённых функций. Обучение экспертов по оценке и проверка их работы должны осуществляться по многоуровневой каскадной схеме, согласно которой эксперты с большим стажем работы обучают экспертов с меньшим стажем и осуществляют проверку их деятельности.

Должны ли в таком случае эксперты по оценке быть формально квалифицированы для проведения оценивания? Поскольку требования к процедурам оценивания становятся всё больше чёткими, всё больше требований выдвигается к компетенциям экспертов по оценке. Должны ли они иметь недавно приобретённый и существенный опыт по профессии, к которой имеет отношение соответствующая квалификация, или опыт в проведении самого оценивания?

Можно утвердительно заявить, что максимально большое количество экспертов по оценке способствует усилению объективности и надёжности процедур оценивания, а сотрудничество между институтами, участвующими в оценивании, может содействовать повышению уровня доверия к самому процессу.

Важно обеспечивать баланс между валидностью оценки и связанными затратами: проведение оценки с помощью жюри или группой экспертов по оценке является более затратным, чем с использованием услуг только одного эксперта по оценке. Одним из возможных способов достижения баланса является компромиссный вариант с использованием услуг двух экспертов по оценке, которые вместе формируют группу экспертов по оценке, в частности при использовании таких методов оценки как наблюдение и моделирование.

КЕМ ЯВЛЯЮТСЯ ЭКСПЕРТЫ ПО ОЦЕНКЕ? ОПЫТ ТУРЦИИ И РУМЫНИИ

- В некоторых странах, например в **Турции**, предпочтение отдаётся использованию услуг комитетов по оценке, а не отдельных лиц. «Комитетное» оценивание, конечно, имеет больше шансов на отсутствие коррупции, но за это нужно заплатить дополнительную цену – и в буквальном смысле. Привлечение комитетов к процедурам оценивания, очевидно, является затратным. Ещё один недостаток заключается в том, что между членами комитета возможно наличие неравенства в компетенциях и что иерархическая структура и принцип «старшинства» могут повлиять на оценку или даже определить ее результаты.
 - В подходе **Румынии** кандидаты занимают центральную позицию: процедура оценивания начинается с проведения кандидатом самостоятельной оценки, которая является важным подготовительным этапом. Тогда как турецкая система направлена на повышение уровня надёжности через использование услуг групп экспертов, румынская система нацелена на обеспечение валидности через сочетание разных методов оценки.
- В румынском подходе для экспертов по оценке (опытных специалистов-представителей профессии, на приобретение которой кандидат проходит тестирование) выделяется важная роль: они занимаются

планированием, разработкой и проведением процедур оценивания. Все эксперты по оценке должны подтвердить свои компетенции в соответствии со стандартом по оцениванию. Для получения соответствующего сертификата эксперты по оценке сами также проходят соответствующую оценку, осуществляемую, как правило, представителями национального управления по вопросам квалификаций. Опытные эксперты по оценке могут выполнять также функции проверяющих, занимающихся вопросами проверки процедур оценки и процессов принятия решений, осуществляемых другими экспертами, на предмет их согласованности и последовательности. После получения полномочий на выполнение функций проверяющего, такие эксперты также могут предоставлять поддержку менее опытным экспертам, даже если они выступают в качестве оценщиков компетенций в разных профессиях, таким образом, содействуя постоянному росту числа экспертов по оценке.

- Внутренняя проверка является ключевым компонентом практики в сфере обеспечения качества центров профессионального тестирования (ЦПТ) – центры «VocTest» в **Турции**. Деятельность по обеспечению качества часто базируется на таком принципе, что институты записывают, чем они занимаются, и выполняют то, что они записали как запланированное для осуществления. Принципы обеспечения качества разных процессов центрами профессионального тестирования описываются в их руководствах по обеспечению качества. Руководство по обеспечению качества каждого ЦПТ тщательно изучается аккредитационным агентством TüRKak и Управлением по вопросам профессиональных квалификаций при проведении ими процедур по аккредитации и предоставлению полномочий центрам. Все турецкие центры по оценке проходят аккредитацию в соответствии с международными стандартами (ISO 17024), проводимую агентством TüRKak. Центры должны подать заявку на аккредитацию в течение 90 дней с момента получения предварительного разрешения от УПК. Процесс аккредитации в TüRKak может длиться до шести месяцев с момента подачи заявки. TüRKak осуществляет проверку институционального потенциала центров, а также их соответствия определённым требованиям к оцениванию в отношении определённых национальных профессиональных квалификаций. Это означает, что для каждого процесса оценки, касающегося дополнительной национальной профессиональной квалификации, требуется дополнительная аккредитация от TüRKak. Процесс представления полномочий центру профессионального тестирования управлением УПК основывается на принципе, что такой центр должен быть уже аккредитованным. Уполномочивание от УПК является дополнительным и не предполагает дублирование аккредитации. Существуют также рекомендации по действиям при проведении оценивания и сертификации ЦПТ, в которых установлена постоянно действующая процедура. Процесс предоставления полномочий длится в пределах 30 дней. Как УПК, так и TüRKak осуществляют мониторинг деятельности ЦПТ.

НЕКОТОРЫЕ ДРУГИЕ ПРИМЕРЫ

- В **Кыргызстане** началась работа на пилотном проекте в легкой промышленности, в рамках которого отраслевые комитеты занимаются подготовкой специалистов компаний в качестве независимых экспертов по оценке компетенций по специальности «швея».
- В **Косово** аккредитованные учебные заведения могут проводить оценивание на присвоение квалификаций, включённых в НРК. Национальное управление по вопросам квалификаций осуществляет внешнюю проверку таких оценок путём проведения выборочных контрольных проверок.

4.7 КАКИЕ СТРУКТУРЫ ОСУЩЕСТВЛЯЮТ СЕРТИФИКАЦИЮ?

Не всегда институты, осуществляющие оценивание, также проводят и сертификацию. Орган сертификации или орган по присуждению квалификаций оказывает определённое воздействие на ценность и статус той или иной квалификации. В связи с этим, в сфере сертификации существует несколько таких же сложных вопросов, как и в сфере разработки и оценивания квалификаций: наделение многих разных органов полномочиями на осуществление сертификации может содействовать усилению гибкости процедур сертификации и уменьшению бюрократии, но в то же время это может также нанести ущерб статусу, а значит, и ценности квалификации.

Необходимо ответить на один насущный вопрос: какой вид организации является наиболее подходящим для выполнения функций органа по сертификации? Компетентный государственный орган? Представители отрасли? Профессиональная организация? В принятии решения относительно выбора органа по сертификации должны принимать участие другие конечные пользователи, а не потенциальные владельцы квалификаций. На практике это означает участие работодателей, представителей отрасли и обучающихся структур. Какая бы институция не занималась выдачей сертификатов и свидетельств, необходимо стремиться к наивысшему уровню легитимности данной деятельности.

И действительно, в данной сфере вопрос доверия также является ключевым, поскольку сертифицирующая организация имеет достаточно сильное влияние на статус и ценность той или иной квалификации. К

такой организации должен существовать высокий уровень доверия, и поэтому должно быть обеспечено качество и прозрачность процесса её аккредитации. Это усилит признаваемость квалификаций не только профессиональными структурами, но и обществом.

4.8 НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Квалификации все чаще представляют навыки и компетенции, которыми владеют те или иные лица. До сих пор обучение часто происходит в непризнаваемой на официальном уровне форме. Тем не менее, всё чаще возникают ситуации, при которых признание обучения граждан является важным. Традиционно образовательные программы определяют процедуры оценивания в странах-партнёрах. Поскольку каждый житель страны изучал тоже по тем же программам, оценивание преимущественно было направлено на сравнение результатов обучения между учащимися. Стандарты были часто нечёткими в части компетенций, которые подлежали оценке. Но когда люди проходят обучение в различных условиях, оценка не может быть нацелена просто на сравнение результатов обучающихся одной группы. При оценке важным моментом становится подтверждение компетентности учащихся. Это требует, прежде всего, наличия квалификационных стандартов, в которых чётко описываются ожидаемые результаты обучения. Более того, также приобретает важность вопрос действительной демонстрации требуемых компетенций.

Задавания лишь вопросов о наличии таких компетенций не достаточно. Таким образом, важно не только, **что** мы оцениваем (результаты обучения), но и то, **каким образом** мы проводим оценивание. Это, очевидно, применяется к лицам, которые не проходили программу формального обучения, но также и процедуры оценивания в учебных заведениях должны подвергнуться изменениям. Помимо письменных и устных тестов, существует ряд других методов оценивания, которые можно применять. Они не всегда легки в реализации; то есть эксперты по оценке должны иметь достаточный уровень компетентности для принятия решения по планированию и проведению оценивания. Важно также наличие доверия к процедурам оценивания и обеспечение их максимально возможной объективности. Всё это рождает абсолютно новый вопрос по поводу того, кто должен проводить оценку. К тому же в случае с людьми, которые более мобильны в своём профессиональном развитии и которые вынуждены часто менять своё место работы, важно, чтобы квалификация, которой они владеют, была широко признанной. Таким образом, также существует чёткий вопрос по поводу того, какая организация может обеспечить более высокую ценность квалификациям: какая организация должна осуществлять сертификацию.

Подытожив всё вышесказанное, можно сказать, что в процессе модернизации систем оценивания наиболее важными являются три следующих вопроса: (1) обеспечение наличия стандартов, на основании которых может проводиться оценивание (и частичное признание квалификаций в случае неполного владения компетенциями); (2) определение чёткой позиции по поводу экспертов по оценке и обеспечение наличия у них достаточного уровня компетентности и доверия к ним; и (3) принятие решения относительно того, какие организации должны заниматься формальной сертификацией.

Модернизация процедур оценивания может осуществляться лишь при условии выполнения данных трёх предусловий.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ КВАЛИФИКАЦИЯМИ И РАЗРАБОТКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Образовательная программа – это инструмент планирования учебной практики, который может иметь личностное, институциональное и национальное измерения.

В первом разделе мы уже обозначали, что во многих странах-партнёрах профессиональные квалификации до сих пор базируются на образовательных программах. В данном разделе мы добавим таблицы и рассмотрим, каким образом, наоборот, профессиональные квалификации могут в действительности влиять на образовательные программы и подходы к обучению.

5.1 ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ОБУЧЕНИЮ

Планирование практики обучения осуществляется через разработку образовательных программ. В системе ПОО это требует применения достаточно системных подходов, в рамках которых должны приниматься множественные решения. Это предполагает участие разных заинтересованных сторон: не только для принятия стратегических решений, но и при разработке актуального учебного материала и даже при его подаче.

Перед тем как рассмотреть, каким образом образовательные программы могут основываться на квалификациях, а не наоборот, целесообразно было бы бегло ознакомиться с историей развития и внедрения образовательных программ в странах-партнёрах ЕФО на протяжении последних тридцати лет.

ОБУЧЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ ДО 1990 ГОДА

Период до 1990 года оказал существенное влияние на сегодняшнее отношение к образовательным программам. Во многих партнёрских странах это был период процветания профессионального образования. Были сформированы концепции организации образовательных программ, которые до сих пор определяют сферу ПОО. Профессиональное образование играло особенно важную роль в административно-командной экономике Югославии и Советского Союза (ни одно из данных государств больше не существует). Основное внимание уделялось производственному сектору, а не сектору услуг. Предназначаясь для относительно узкоспециализированных областей деятельности, сфера ПОО удовлетворяла потребности крупных государственных компаний и организаций и была чрезвычайно регламентированной. Это обеспечивало высокий уровень гарантии занятости. Так как учебные заведения ПОО часто предоставляли обучение для потенциальных работников одной компании, последняя была часто в значительной мере привлечена к процессу обучения. Учебные заведения начального ПОО (ПТУ в бывшем Советском Союзе) подготавливали квалифицированных работников и не обеспечивали переход к системе высшего образования. Однако это делали техникумы, которые осуществляли подготовку техников. Высшие учебные заведения сами по себе также обучали специалистов для относительно определённых секторов экономики, подчинённых государству.

Государственный перечень профессий также содержал квалификационные характеристики для каждой из них. Эти данные использовались при разработке образовательных стандартов и программ (учебных планов и программ обучения). Классификатор специальностей составлял основу для образовательных стандартов. Вся документация составлялась центральными экспертными институциями.

В Турции и странах Юго-Восточного Средиземноморья аспекты регулирования не были налажены в достаточной мере, но также в данных странах в значительной мере применялись подходы централизованного регулирования. Более того, в странах Юго-Восточного Средиземноморья системы образования предыдущих колонизаторов продолжали оказывать существенное влияние. В Египте, где система ПОО является значительно фрагментированной между разными министерствами, до сих пор существуют параллельно несколько установленных на центральном уровне систем.

ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД И ОТСУТСТВИЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Распад административно-командных экономических систем имел существенные последствия, хотя серьёзность таких последствий и различалась по странам. Много государственных предприятий были закрыты или реструктуризированы, первоначально спровоцировав резкое падение ВВП. Коллективные хозяйства были расформированы, а земли перераспределены небольшими участками. Государство больше не гарантировало трудоустройство, и множество граждан эмигрировали или пытались выжить в условиях неформальной экономики. Увеличивалось число самозанятого населения. В некоторых странах более крупные приватизированные государственные предприятия продолжали свое функционирование, но в большинстве стран доминирующую роль в определении трудовых ресурсов и производстве начали играть МСП и микрокомпании. Иностранные инвестиции и аутсорсинг позволили создать некоторые новые рабочие места. Частная собственность заняла доминирующие позиции в экономике, а условия труда значительно либерализовались. Большинство стран пережили спад сектора тяжёлой промышленности и рост сектора услуг.

По мере закрытия крупных компаний закрывались и многие аффилированные учебные заведения ПОО, чей профиль больше не соответствовал потребностям местного рынка труда. Беспокойные условия переходного периода вызвали непредсказуемые колебания в системе занятости. Спрогнозировать тенденции на рынке труда было почти невозможно. Показатели занятости выпускников системы ПОО опустились на очень низкий уровень. Компании все чаще стали проводить обучение своего собственного персонала на рабочем месте. Международные компании заимствовали ноу-хау из-за границы.

Понятие стажировки практически исчезло. Частные компании не имели никаких обязательств по поводу трудоустройства выпускников системы ПОО. И как результат, обучение в рамках учебных заведений становилось всё больше ограниченным. Многие из них имели недостаточно ресурсов, необходимых для внедрения практического обучения, в частности это касалось расходных материалов, и поэтому переходили к более теоретическим формам обучения.

Во многих странах появились лицеи ПОО. Они предоставляли полный цикл среднего образования с интегрированной программой общего образования. Так как начальное ПОО все чаще становилось якорем спасения для учащихся с низкими показателями успеваемости, существовало много обоснованных причин для увеличения или уменьшения количества существующих профилей подготовки, но часто такие изменения производились без каких-либо реальных консультаций с представителями стремительно изменяющейся сферы труда. Разделение между общим образованием и ПОО компенсировалось перегрузкой образовательных программ, которые включали дисциплины, не имеющие прямое отношение к определенным профилям. Преподавание таких перегруженных образовательных программ не могло осуществляться надлежащим образом. Несмотря на изменения в образовательных программах, во многих странах в сферах общего и высшего образования вводились новые нормы. В странах, где сфера ПОО привлекала незначительное количество абитуриентов, например в странах Западно-Балканского региона, много выпускников учебных заведений ПОО переходили в систему высшего образования.

С целью реструктуризации образовательных программ международные агентства и двухсторонние донорские организации начали оказывать влияние на национальные программы в сфере образования и обучения и предоставлять техническое содействие. На ранних этапах это часто сводилось к заимствованию систем у донорских стран. Поскольку в одной стране могли действовать несколько донорских организаций, появилось параллельное функционирование нескольких моделей пилотных учебных заведений ПОО. Многие из них не были стабильными. Насколько обстоятельства переходного периода повлияли на образовательные программы в сфере ПОО, хорошо проиллюстрировано примером, представленным ниже, взятым из отчёта ЕФО (2006 г.):

→ В Таджикистане, образовательные программы и учебные материалы датируются началом 80-х гг., возможности для модернизации программ в сфере ПОО очень ограничены. Сфера услуг обучения остаётся в значительной мере ориентированной на сторону предложения, и базируется на инфраструктуре, мощностях и образовательных программах, унаследованных из прошлого. В 2002 году был утверждён Национальный стандарт профессионального образования. Он регламентирует отношения

между системами общего и профессионального образования и практического обучения в рамках программ обучения ПОО, общее количество часов в программах обучения и их сертификацию. В образовательной программе начального ПОО, рассчитанной на три года, доля общего образования в структуре часовой нагрузки составляет 42%, профессиональная теория – 22%, и около 36% приходится на практическое обучение. Программа характеризуется избытком дисциплин, среди которых только на общее образование приходится 17 разных дисциплин. В программе почти отсутствует какая-либо связь между компонентами общего образования, профессиональной теории и практического обучения.

Направление практического обучения характеризуется нехваткой надлежащим образом оборудованных мастерских и отсутствием практики на предприятиях. Методы преподавания основываются на простой передаче знаний учащимся от преподавателей. Учащиеся системы начального ПОО должны проходить обучение теории, прикладной теории и практическим навыкам частями, которые не взаимосвязаны между собой надлежащим образом. Компонент общего образования нацелен на развитие чисто теоретических знаний ради самих знаний. Сильный теоретический уклон компонента общего образования в образовательных программах ослабляет направленность на профессиональные квалификации и сводит уровень подготовки, в лучшем случае, к уровню специалистов средней квалификации. В связи с разрывом связей с предприятиями, развитие навыков зависит от компетентности преподавателей практической части и наличия надлежащим образом оборудованных мастерских в рамках учебных заведений ПОО, но многие преподаватели имеют незначительный опыт по части реальных производственных условий, а мастерские предлагают работу с устаревшим оборудованием и материалами (ЕФО, 2006а).

ПОВЫШЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ИЗМЕНЕНИЯМ В ЧАСТНОМ СЕКТОРЕ ПОСЛЕ 2005 ГОДА

Относительная ценность программ профессионального обучения на уровне среднего и высшего образования выросла за последние десять лет. Система ПОО была заново открыта как потенциальный провайдер квалифицированной рабочей силы, хотя системы ПОО всё ещё не могли эффективно реагировать на новый вид потребностей со стороны предприятий. Во многих партнёрских странах переломный момент случился в начале нового тысячелетия. Он совпал с ростом интереса к профессиональным стандартам, разрабатываемым международными донорскими организациями, министерствами труда и работодателями. Начиная с 2005 года данная тенденция усиливалась ростом интереса к рамкам квалификаций, который возобновил внимание к профессиональным квалификациям. Данные квалификации, в свою очередь, сейчас начинают влиять на содержание образовательных программ.

Во многих партнёрских странах возобновление внимания к соответствию квалификаций потребностям рынка труда было в значительной мере простимулировано стабилизацией и возрождением их экономик. Растущие отрасли начали сигнализировать о дефиците тех или иных квалификаций и компетенций. Данная тенденция не ограничивается только странами с административно-командной экономикой Западно-Балканского региона, Восточной Европы и Центральной Азии. За последние пять лет глобальный кризис и Арабская весна послужили подобным стимулом для развития сферы профессионального образования и обучения и в других регионах. Количество рабочих мест, однако, отстаёт от существующих потребностей.

Правительства сегодня ищут альтернативу занятости в государственном секторе и больше внимания уделяют квалификациям, соответствующим занятости в частном секторе. В Турции, которая пережила значительный рост экспорта за последнее десятилетие, частный сектор характеризуется хорошим уровнем организации и ростом конкурентоспособности и квалифицированности рабочей силы. Важно, что технические и ключевые компетенции пользуются большим спросом, чем теоретические знания. Соответствующее развитие сферы профессионального образования и обучения играет важную роль в поддержании роста турецкой экономики.

5.2 ОБЩЕПРИНЯТЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ОТ КВАЛИФИКАЦИЙ?

Во многих странах-партнёрах всё ещё сложно провести разграничение между понятиями «профессиональная квалификация» и «образовательная программа». Как правило, образовательные программы ПОО определяют профессиональные квалификации, а не наоборот. Но на протяжении последних двух десятилетий условия разработки образовательных программ существенно изменились. Это, в свою очередь, спровоцировало изменения в традиционных моделях.

С начала 2000-х наблюдается постепенное возрождение сферы ПОО. В пересмотре и переопределении образовательных программ ПОО ведущую роль начали играть профессиональные стандарты. Взаимосвязь между профессиональными стандартами и модульными образовательными программами активно

развивается в рамках проектов донорских организаций. Часто профессиональные стандарты формируются в рамках пилотных проектов, но не интегрируются в последствии в новую систему. Многие стандарты были первоначально разработаны для формирования образовательных программ, причём единицы компетенций профессиональных стандартов использовались при разработке курсов обучения. Такие курсы часто внедрялись без компонентов по оценке достижений обучения, результаты которых засчитывались в счёт итоговой оценки компетенций на получение квалификации. Недавнее усиление признания важности обучения в течение всей жизни, частично вызванное измерениями в ЕС, привело к диверсификации профессиональных квалификаций и усилению внимания к областям оценивания достижений обучения, практического обучения и обучения на рабочем месте. Появление чётких типов квалификаций сопровождается применением более системных подходов к формированию образовательных программ на основании квалификаций.

НУЖНО ЛИ ПРОВОДИТЬ РАЗГРАНИЧЕНИЕ МЕЖДУ КОМПЕТЕНЦИЯМИ И РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ?

Во многих странах понятия «компетентность», «компетенции» и «результаты обучения» используются взаимозаменяемо. Но первоначально компетенции обозначали способность индивидуума выполнять трудовые функции на рабочем месте и в более широком социальном и личностном контексте. Как правило, они определяются на основании потребностей, связанных с выполнением тех или иных трудовых функций, а такие потребности могут быть определены, например, в профессиональных стандартах.

Результаты обучения не имеют непосредственного отношения к трудовой деятельности, но могут быть сформулированы на основании компетенций, которые были, в свою очередь, определены в рамках трудовой практики. Результаты обучения описывают знания, умения и расширенные компетенции, ожидаемые по окончании процесса обучения. Они должны обеспечивать трудоустройство в ближайшем будущем, а не просто описывать, что необходимо уметь делать на данный момент на рабочем месте.

Данное разграничение является важным, поскольку система образования подготавливает людей для будущего с определённым уровнем неопределённости по поводу будущих потребностей. Взаимоотношение между компетенциями и результатами обучения является решающим моментом. Европейский опыт демонстрирует, как постепенно развивается концептуализация результатов обучения. Существуют факты взаимного обучения соответствующей политике. Концепции могут быть точными (прескриптивными) или общими (открытыми для локального интерпретирования). При внедрении таких концепций результаты обучения часто базируются непосредственно на связанных с трудовой деятельностью компетенциях. Затем такие концепции развиваются в более широкие и открытые определения, после накопления некоторого соответствующего опыта.

Результаты обучения являются результатом применения аналитического и системного подхода к разработке квалификаций и образовательных программ. Такой подход всегда основывается на применении чётких правил, устанавливаемых директивными органами, например правилами относительно формулирования и организации положений, а также касательно реципиентов консультаций и лиц, ответственных за принятие решений.

Согласно Cedefop, использование результатов обучения позволяет разрабатывать образовательные программы, которые:

- позволяют учащимся приобрести знания, умения и компетенции, которые соответствуют существующим возможностям трудоустройства и представляют определённую ценность в различных трудовых и социальных контекстах;
- позволяют приобрести разные виды навыков, например теоретические или практические, трансверсальные или общие навыки;
- являются прозрачными и понятными для учащихся и других заинтересованных сторон;
- пригодны для обучения, преподавания или оценивания в разное время, в разных местах и различными способами;
- являются гибкими по отношению к изменяющимся потребностям.

На основании образовательных программ, выраженных в документальной форме, трудно определить, были ли результаты обучения интегрированы целесообразным способом. Технически возможно достаточно чётко определить результаты обучения путём камерального анализа (кабинетного исследования) действующих образовательных программ. Но в области квалификаций и образовательных программ ПОО важно, чтобы результаты обучения были сформулированы на основании компетенций, требуемых для выполнения трудовых функций на рабочем месте, а не компонентов действующей образовательной программы. Процесс получения результатов обучения и критериев оценки так же важен, как и умение их формулировать.

На процесс формулирования и утверждения результатов обучения значительно повлияло появление национальных рамок квалификаций и, в частности, их дескрипторов. Дескрипторы уровней определяют

дескрипторы типов квалификаций, которые, в свою очередь, определяют отдельные квалификации вместе с результатами обучения, критериями оценки и отдельными единицами квалификаций. Затем на основании всего этого определяются модули обучения и образовательные программы, а не наоборот. Усиление важности обучения в течение всей жизни и официального признания неформального и спонтанного обучения привели к пере формулированию квалификаций в части результатов обучения, с тем чтобы их можно было выделить в образовательных программах.

Результаты обучения также используются в целях модуляризации обучения, повышения уровня автономности обучающихся структур, развития личностно-ориентированного подхода в обучении, социальной интеграции и ключевых компетенций.

ЧТО МЫ ИМЕЕМ В ВИДУ, КОГДА ГОВОРим ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ?

На первый взгляд, понятие образовательной программы, как и понятие квалификации, кажется достаточно ясным, но программы имеют различные культурные коннотации и могут иметь национальные, институциональные и личностные форматы.

В межстрановом отчете ЕФО за 1998 год обозначено, что в странах-партнёрах образовательная программа рассматривается как сбалансированное соответствие потенциалу и интересам учащихся и требованиям общества. С точки зрения учащегося, образовательная программа может рассматриваться как совокупность мер, взаимодействий и практического опыта в рамках организованного процесса обучения. Но в институциональном или национальном измерении она может рассматриваться скорее как инструмент для описания специализированного преподавательского контента и процессов обучения в организационного контексте. В экспертном обзоре ЕФО за 2005 года по реформированию образовательных программ ПОО в странах Юго-Восточной Европы авторы пришли к заключению, что им было трудно найти действующее общее понимание понятия «образовательная программа ПОО» в какой-либо из рассмотренных четырёх стран. Разные группы имеют различные представления о значении понятия «образовательная программа».

Cedefop предлагает четыре разных способа использования понятия «образовательная программа»:

- как описание содержания знаний или набора навыков;
- как план преподавания и обучения;
- как согласованный стандарт или договор – обязательный к исполнению стандарт или норматив, санкционирующий или регламентирующий процессы преподавания и обучения;
- как опыт, приобретаемый учащимися в течение определённого периода времени.

Cedefop предлагает полезное разграничение между установленной (типовой) и преподаваемой (рабочей) образовательной программой. В контексте партнёрских стран часто используются такие понятия как «учебный план» и «учебная программа» для соответствующего описания в общих чертах таких понятий как «образовательная программа» и «программа обучения», в котором более детально прописано содержание образования. Как учебный план, так и учебная программа являются частью типовой образовательной программы.

В состав образовательной программы могут входить все виды компонентов: «В зависимости от страны, типа образования и обучения, в также учебного заведения в образовательной программе могут быть определены в той или иной мере [...] результаты обучения, цели, содержание, место проведения и сроки обучения, а также методы преподавания и оценивания» (Cedefop, 2010 г.). Согласно Cedefop «любой документ по планированию учебной деятельности может считаться образовательной программой». Далее в данном разделе мы рассмотрим, насколько важным является систематическое планирование учебной деятельности.

5.3 ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА: ОТ РАЗРАБОТКИ К ВНЕДРЕНИЮ

Процесс разработки образовательных программ происходит на разных этапах с привлечением разных групп заинтересованных сторон. Между определением потребностей рынка труда или учащихся и внедрением программы обучения может существовать много или всего лишь несколько разных этапов.

Типичный процесс разработки может начинаться с определения профессионального стандарта на основании определённых потребностей рынка труда. Данный профессиональный стандарт далее может быть использован для определения квалификационного стандарта, устанавливающего требования к присуждению квалификации, в том числе соответствующие результаты обучения и критерии оценки. Такие

результаты обучения могут быть шире или уже компетенций, описанных в профессиональном стандарте, в зависимости от цели квалификации: получение начального профессионального образования, переобучение или специализация. Могут быть также прописаны дополнительные требования, например базовые навыки или навыки трудоустройства, в зависимости от состава квалификации (типа квалификации). Результаты обучения могут быть объединены в составные части (единицы) квалификации, имеющие общую цель, с тем чтобы к квалификации могло быть применено частичное признание или чтобы могли быть засчитаны некоторые зачётные единицы индивидуума, или чтобы к нему могло быть применено освобождение от оценивания некоторых его компетенций, в том случае если такой индивидуум может продемонстрировать соответствие требованиям отдельных единиц квалификации. Квалификационные стандарты, в свою очередь, могут быть использованы при определении обязательных образовательных программ, где они могут быть выражены в форме модулей обучения. Они должны обеспечивать эффективность и согласованность учебной деятельности без обязательного прописывания каждой детали программы обучения. Это предоставит возможность местным обучающимся структурам и компаниям разработать и внедрить локальные вариации, адаптированные к потребностям и возможностям, существующим на местном уровне.

Такой процесс может содействовать привлечению большего количества и разнообразия заинтересованных сторон, а также может обеспечить, чтобы при разработке образовательной программы, основанной на результатах обучения, принимался во внимание не только определённый набор компетенций, связанных с определённой профессией, но также и результаты обучения, связанные с дисциплинами образовательной программы, общими навыками и целями образования. Образовательные программы, разрабатываемые разными заинтересованными сторонами, могут быть более адаптированы к контексту их внедрения, что обеспечивает их большее соответствие потребностям обучающихся и их ближайшего окружения. Но дифференцированное проектирование образовательных программ может также быть и более сложным процессом, сокращающим темпы реформ и понижающим скорость реакции системы ПОО на изменения, происходящие на рынке труда. Более того, сложный процесс разработки образовательных программ, базирующихся на результатах обучения, может быть затратным, так как он предполагает проведение большего количества исследований, наличие большего количества отдельных этапов разработки, привлечение большего количества экспертов, осуществление большего количества регламентирующих мер, а также проведения большего количества консультационной деятельности.

Несмотря на то, что количество этапов разработки образовательных программ может варьировать, можно выделить три непрерывных этапа, которые могут помочь в проведении анализа: планирование, определение содержания и внедрение образовательной программы. Cedefop предлагает следующие названия для данных этапов: уровень разработки политики, определение содержания образовательной программы (установленная/ типовая образовательная программа) и преподавание образовательной программы (преподаваемая/рабочая образовательная программа). Мы рассмотрим каждый из них в следующих подразделах.

ЭТАП 1: ПЛАНИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Системное преобразование процессов разработки и внедрения образовательных программ является нелёгкой задачей. Как показывает опыт, очень политически сложно проводить изменения практики по принципу «сверху-вниз». И наоборот, инициативы и пилотные проекты, действующие по принципу «снизу-вверх», достаточно редко оказывают реальное воздействие на сферу политики. Таким образом, в целях обеспечения функционирования национальной системы важно достичь согласованность в том, какие виды образовательных программ необходимы и каким образом будет осуществляться разработка и внедрение таких программ.

На этапе планирования необходимо принять множество решений.

Основным вопросом является вопрос «какие требуются образовательные программы». Важно, чтобы решения базировались на надлежащем анализе и чтобы цели были реалистичными. Должны быть определены потенциальные группы учащихся и их мотивация. При этом должны быть учтены потребности потенциальных учащихся, рынка труда и общества. Важно также определить потенциальные возможности, касающиеся трудоустройства и дальнейшего профессионального развития, потенциальные обучающие структуры, преподавателей и инструкторов, способы привлечения заинтересованных сторон, а также минимальные материальные потребности, связанные с внедрением образовательной программы. Также необходимо провести оценку факторов, содействующих или ставящих под угрозу реализацию новой образовательной программы. Можно провести сравнение новой программы с уже существующими программами.

В случае разработки образовательных программ на основании квалификаций, а не наоборот, многие из данных вопросов можно рассматривать в процессе разработки квалификаций, то есть до определения действующей образовательной программы. Дескрипторы типов квалификаций устанавливают общую цель квалификации и её базовую структуру. Отдельные квалификации определяют ожидаемые результаты

обучения. Квалификации уже отражают потребности рынка труда, учащихся и общества, и также они могут включать в себя результаты обучения, связанные с ключевыми компетенциями и общими навыками.

→ В Грузии образовательные программы ПОО на данный момент разрабатываются учебными заведениями ПОО, которые обязаны использовать профессиональные стандарты при их разработке. Но учебные заведения пока ещё в действительности не предприняли ничего, чтобы изменить свой подход к разработке образовательных программ, которые, таким образом, остаются традиционными и ориентированными на учебные дисциплины.

В Грузии было принято решение при разработке профессиональных стандартов использовать метод DACUM. Также данный метод используется при разработке модулей обучения и единиц оценивания. Некоторые преподаватели и эксперты Национального центра улучшения качества образования (НЦУКО) и Министерства образования и науки прошли обучение по использованию метода DACUM, и в 2013 году Министерство приняло решение о модуляризации всех образовательных программ ПОО.

В рамках проекта ЕС по развитию потенциала в сфере ПОО были подготовлены план и Руководство по написанию модулей. Под руководством НЦУКО как основного присуждающего органа разрабатываются базы данных квалификаций, модули обучения и единицы оценки. Для составления модулей необходимо создать рабочие группы по вопросам образовательных программ.

Функционирует пилотный проект по вопросам модулей обучения для «специалистов в области текстильной продукции», но пока он не может быть протестирован в связи с ограничениями правового характера. Помимо движения в направлении модулей, определяемых на центральном уровне, важным остается вопрос наращивания потенциала среди преподавателей и инструкторов в сфере применения и адаптации модулей.

К разработке образовательных программ в сфере начального и непрерывного ПОО применяются разные подходы. Самыми простыми моделями являются образовательные программы и единицы непрерывного профессионального обучения, которые базируются на типах квалификаций, взятых непосредственно из профессиональных стандартов. Сфера начального профессионального образования является более сложной, поскольку основное внимание в ней направлено на начинающих специалистов-практиков, тогда как профессиональные стандарты обычно описывают компетенции опытных специалистов. Помимо этого, образовательные программы начального ПОО также, как правило, охватывают общие и теоретические знания. Всё это делает процесс разработки образовательных программ и квалификаций начального ПОО на основании профессиональных стандартов сложной задачей, требующей наличия соответствующих знаний по трансформации компетенций в результаты обучения. В связи с этим процесс реформирования не стоит начинать с квалификаций и образовательных программ начального ПОО, поскольку это не самый лёгкий путь.

В Европе наметилась тенденция к определению на центральном уровне обязательных образовательных программ, причём провайдером на местном уровне предоставляется возможность применять соответствующие меры по их реализации. Потенциал и возможности заинтересованных сторон являются решающим условием для передачи основного количества обязанностей местному уровню. В партнёрских странах разработка образовательных программ начального ПОО в значительной мере централизована, причём большинство обучающих структур до сих пор придерживаются единой национальной программы. Переход к модульным образовательным программам, которые составляются на основании единиц компетенций профессиональных стандартов или единиц оценки квалификаций, потенциально предоставляет больше возможностей для усиления автономности местных обучающих структур и преподавателей. В конце концов, результаты обучения не определяют, что должно преподаваться, но указывают, что должно быть выучено. Но опыт стран-партнёров свидетельствует, что осуществление такого перехода является нелёгкой задачей, в первую очередь, в связи с тем, что такой переход требует наращивания значительного потенциала заинтересованных сторон и консультаций в сфере педагогики для преподавателей.

→ Каким образом необходимо проводить изменения в образовательных программах партнёрских стран? Какие применяются новые подходы? В экспертном обзоре ЕФО процессов реформирования образовательных программ в странах Юго-Восточной Европы за 2005 год было обозначено, что партнёрские страны имеют недостаточный потенциал в сфере определения приоритетных направлений в производственном секторе, трансформации таких направлений в учебные профили, программы обучения и измеримые стандарты, внедрения таких программ обучения на уровне учебных заведений, повышения привлекательности данных процессов для учащихся и преподавателей, а также своевременного и эффективного реагирования посредством различных механизмов.

Трудным также оказался процесс поддержания инноваций, внедряемых в рамках проектов в сфере ПОО, финансируемых структурами ЕС. Среди причин можно назвать ограниченную продолжительность проектов технической помощи, а также их сосредоточенность на небольшом количестве учебных заведений по нескольким областям профессиональной деятельности. В проектной документации часто выдвигались предложения по использованию модульных образовательных программ с целью установления взаимосвязи между начальным и непрерывным ПОО, но в обзоре было указано на недостаточное количество доказательств реализации таких предложений.

Несмотря на то, что модульные образовательные программы были везде введены в качестве необходимых

инноваций, данный процесс требует более пристального внимания, так как часто такие программы не согласуются в надлежащей мере с существующими подходами и трудны в поддержании. Развитие потенциала требует времени и должно основываться на накоплении опыта.

Из недавних комментариев представителей Боснии и Герцеговины (один из примеров, рассмотренных в экспертном обзоре) видно, что уже несколько лет подряд местные учебные заведения ПОО дают более позитивную оценку модульным образовательным программам и всё больше привыкают к их использованию.

В сфере непрерывного профессионального образования применение данного подхода остаётся в значительной мере децентрализованным и отданным на откуп частным провайдерам. Лишь несколько национальных программ обучения можно использовать для активных мероприятий на рынке труда.

ЭТАП 2: УСТАНОВЛЕННАЯ (ТИПОВАЯ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА – СОСТАВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Как уже обозначалось выше, страны могут делать выбор в пользу централизованной или децентрализованной политики в области разработки и внедрения образовательных программ. Подходы, ориентирующиеся на результаты обучения, как правило, предполагают чёткое разграничение между способами прописывания на центральном уровне типовой образовательной программы и её дальнейшей адаптации к местным потребностям и условиям на уровне учебных заведений. При проектировании образовательных программ, ориентированных на результаты обучения, эксперты по разработке образовательных программ работают совместно с заинтересованными сторонами. В некоторых странах привлекаются соответствующие эксперты для независимой проверки образовательных программ.

РАЗРАБОТКА УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Вид деятельности	Ответственные структуры	Результаты
Разработка обязательной образовательной программы	Центральный экспертный орган	Стратегический план, формулирование задач, целей, вопросов, требующих принятия решения
Создание учебного плана	Центральный административный аппарат, руководители (причём принимаются во внимание комментарии преподавателей и соответствующего персонала)	Учебный план, план развития персонала, план развития материально-технической базы, бюджет
Разработка учебной программы	Местные преподаватели, консультанты, персонал (причём принимаются во внимание комментарии родителей и местного сообщества, в том числе местных предприятий)	Планы занятий, планы работ

Адаптировано из Финч и Кранкильтон, 2001 г.

В таблице ниже представлен общий обзор видов деятельности, ответственных структур, результатов деятельности и ключевых вопросов по разработке образовательных программ ПОО.

Традиционно образовательные программы ПОО рассматривались в разрезе теоретической и практической частей, преподавание и оценивание которых осуществлялись отдельно. При разработке образовательных программ, базирующихся на результатах обучения, предпринимаются попытки комбинирования теоретической и практической частей в целях разработки отдельных модулей, основные цели которых могут быть оценены в совокупности таких модулей. Они могут содержать такие компоненты как основные базовые знания, общие технические и прикладные знания, специализированные технические и прикладные знания, положения о лабораторной практике и обучении на рабочем месте.

В некоторых европейских системах используются отдельные модули для результатов обучения профессионального, академического и общего образования. Как правило, ключевые компетенции объединены с результатами ПОО, в частности в вопросах обучения на рабочем месте. Подход, ориентированный на

результаты обучения, позволяет проведение обучения и оценки пересекающихся и ключевых компетенций в рамках междисциплинарного подхода.

Исходный результат обучения		Результат обучения с прибавленными ключевыми навыками	
Посадка и уход за деревьями, кустами и саженцами (результат обучения) ...			
Учащийся должен уметь:			
■ использовать оборудование для посадки и поддержания роста		■ выбирать, подготавливать и использовать оборудование для посадки и поддержания роста	
■ подстригать и подрезать растения для контроля их роста		■ принимать решения по поводу периодов подстригания и подрезания растений для контроля их роста	
■ поддерживать здоровое состояние растений посредством применения прививок и других мер по лечению заболеваний		■ поддерживать здоровое состояние растений посредством определения дефектов роста, а также применения прививок и других мер по лечению заболеваний	
Каким образом включаются ключевые компетенции?			
Результаты обучения	Коммуникация	Принятие решений	Решение проблем
Посадка и уход за деревьями, кустами и саженцами (результат обучения) ...			
Учащийся должен уметь:			
■ использовать оборудование для посадки и поддержания роста	■ читать и интерпретировать руководства по эксплуатации	■ выбирать оборудование, необходимое для использования	■ диагностировать и исправлять неполадки
■ подстригать и подрезать растения для контроля их роста		■ принимать решение по поводу того, когда необходимо проведение подрезания растений	
■ поддерживать здоровое состояние растений посредством применения прививок и других мер по лечению заболеваний	■ обращаться к более опытным коллегам за советом по поводу болезней ■ искать необходимую информацию по болезням растений в справочниках	■ принимать решение по поводу того, какие меры по лечению необходимо использовать	■ диагностировать болезни растений ■ определять причину отсутствия надлежащего роста растений

Ниже представлен пример, взятый из публикации ЕФО за 2003 год по ключевым навыкам, демонстрирующий применение навыков коммуникации, принятия решений и решения проблем в области посадки и ухода за деревьями и кустами.

Реальный трудовой опыт является очень важным, и его сложно заменить практическим обучением или моделированием схожих ситуаций, тем не менее, включение части обучения на рабочем месте в образовательную программу поднимает целый ряд вопросов по поводу того, каким образом можно определить рабочие места, обеспечить полноценную учебную практику, организовать обучение на рабочем месте и решать вопросы, связанные с широким многообразием индивидуального учебного опыта. В процесс разработки образовательных программ достаточно трудно вовлечь работодателей, а потом поддерживать их содействующую деятельность в данном направлении. Частные предприятия в странах-партнёрах часто обучают свой собственный персонал в части выполнения задач, связанных с его трудовой деятельностью, но они не имеют достаточной материально-технической базы для реализации программ обучения, которые выходят за рамки трудовых функций, выполняемых в пределах таких предприятий. В странах ЕС агентства и обучающие структуры ПОО, которые достигли определённого успеха в привлечении работодателей,

инвестируют в ресурсную базу и специализированный персонал таких работодателей с целью развития и поддержания взаимоотношений с ними.

Переход от традиционных дисциплин к комплексному подходу, ориентированному на результаты обучения, требует изменения типа мышления. Данная задача имеет не только концептуальный, но и организационный характер, поскольку междисциплинарный подход требует усиления сотрудничества между преподавателями и инструкторами.

На центральном уровне образовательные программы, ориентированные на результаты обучения, могут носить расплывчатый или дескриптивный характер. Для определения уровня детализации результатов обучения в образовательной программе Cedefop использует термин «степень детализации». Чем больше результатов обучения содержит образовательная программа, тем более нормативный характер она носит. Директивные органы, чрезмерно регламентирующие деятельность, имеют тенденцию к проявлению высокого уровня директивности, что может увеличить накладные и косвенные расходы, связанные с процедурами оценивания, а также уменьшить уровень гибкости в реализации программ обучения. Это может также содействовать лишению влияния и демотивации преподавателей и инструкторов, которые рассматривают чрезмерно директивный подход как «бюрократичный» и которые могут чувствовать, что их лишили возможности сделать свой вклад.

ЭТАП 3: ПРЕПОДАВАЕМАЯ (РАБОЧАЯ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА – ВЫПОЛНЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Способы структурирования квалификаций и установленной образовательной программы, а также методы формулирования результатов обучения могут влиять на педагогику различными путями. Некоторые образовательные программы, ориентированные на результаты обучения, активно содействуют развитию личностно-ориентированной педагогики, другие – дают очень мало педагогических рекомендаций. Профессиональное обучение требует наличия определённых благоприятных условий. При выполнении образовательной программы важно принимать во внимание альтернативные подходы к обучению, которые являются подходящими для отдельных результатов обучения. Командной работе, например, обычно не обучаются на основании учебников, хотя такой подход мог бы быть эффективным.

Установление взаимосвязи между отдельными подходами к обучению и оцениванию и определёнными результатами обучения называется «конструктивное согласование» – термин, разработанный в сфере высшего образования. В какую деятельность по обучению должны быть вовлечены учащиеся для достижения наилучших результатов обучения? Согласование результатов обучения со стратегиями обучения и оценивания часто улучшает взаимосвязь между процессами обучения и оценки. Процедуры оценивания становятся неотъемлемым компонентом процесса обучения. Каким образом конструктивное согласование происходит на практике, продемонстрировано в нижеприведённой выдержке из публикации «Teaching for Quality Learning at University» (Преподавание для высококачественного обучения в высших учебных заведениях, Биггс и Танг, 2007 г.).

«Возьмите инструкцию по вождению. Основная цель заключается в обучении учащегося вождению автомобиля. Основное внимание обучения инструктором направлено на саму деятельность по обучению: вождение автомобиля, а не чтение лекций по вождению, тогда как основное внимание оценивания направлено на то, насколько хорошо учащийся водит автомобиль. «Вождение» – глагол, встречающийся во всех компонентах инструкции: в ожидаемых результатах обучения, в компоненте по деятельности учащегося во время обучения и в процедурах оценивания. Согласование достигается путём обеспечения наличия предполагаемого глагола, содержащегося в компоненте по результатам обучения, в компонентах по преподавательской/учебной деятельности и оцениванию.»

Как мы уже обозначали ранее, большая часть преподаваемой образовательной программы на самом деле должна определяться на уровне обучающих структур. Существует разное понимание по поводу того, какую степень свободы в области разработки программ должно иметь то или иное учебное заведение и из чего именно состоит процесс разработки и выполнения образовательной программы на уровне учебного заведения. Данный процесс требует высокого уровня компетентности персонала учебных заведений для самостоятельного определения методологии преподавания и адаптации содержания образовательной программы к местным условиям. До переходного периода проектирование и определение большинства образовательных программ ПОО происходило централизованно. В исследовании ЕФО за 1998 год описано, каким образом в период 90-х гг. отдельные учебные заведения ПОО должны были адаптировать свои собственные образовательные программы, просто для того чтобы выжить. При отсутствии реакции от предприятий, в вопросах вклада в развитие таких программ данные учебные заведения в значительной мере полагались на образовательные устремления своих учащихся. Они почти не получали профессиональной поддержки извне. И только лишь в конце 90-х гг. появились новые формы национальных учебных заведений ПОО, которые начали применять новые подходы к формированию образовательных программ.

Начиная с 2010 года ЕФО, в рамках Туринского процесса, систематически работает совместно со странами – партнёрами над обзорами процессов реформирования сферы ПОО, основанными на фактических данных. В отчётах по Туринскому процессу за 2012 год содержится много упоминаний по поводу реформ учебных процессов партнёрских стран, в рамках которых были продемонстрированы новые способы определения и планирования образовательных программ, тем не менее, представлено мало информации, касающейся изменений в подходах к преподаванию и обучению. Появляющееся введение ключевых компетенций в образовательные программы требует от всех без исключения учащихся повысить уровень контроля над своим собственным обучением и ввести больше групповой работы и индивидуальной проектной работы. Данные изменения предполагаются, но происходят ли они в действительности?

→ В экспертном обзоре ЕФО по образовательным программам в странах **Юго-Восточной Европы** за 2005 год были более детально рассмотрены данные вопросы, но всё же не были найдены никакие подтверждения проведения систематических изменений в педагогике. Сфера профессионального образования и обучения традиционно была формальной и необъективной в плане преподаваемого материала. Общие предметы являлись доминирующими даже в учебных заведениях среднего ПОО. Данный подход было очень сложно изменить и перейти к более комплексному процессу обучения. Введение модулей профессионального обучения было успешным лишь при условии параллельного введения новых дисциплин, имеющих практическое значение. В рамках донорских проектов предпринимались попытки пресечь традиционное разделение дисциплин и организовать профессиональное обучение по более широким направлениям, а также ввести систему модулей по специализированным профессиональным задачам. Для надлежащего введения таких модулей на локальном уровне требовалось проведение анализа соответствующих трудовых процессов, что не было возможным в условиях переходного периода стран.

Среда является очень важным моментом в сфере профессионального образования, так как большая часть обучения происходит в условиях рабочей среды или учебного заведения. Обучение навыку может происходить в одной среде, а его применение – в другой, часто в процессе перехода от учебного заведения к рабочему месту. Но каким образом можно обеспечить эффективное применение навыков в другой среде, отличной от среды обучения таким навыкам? Каким образом можно обеспечить способность учащихся мобилизовать свои навыки, знания и компетенции в различных средах?

Обучение в рабочей среде популярно среди учащихся, особенно когда оно принимает форму непосредственного трудового опыта. Учащиеся считают, что они приобретают ценные компетенции в рамках трудового опыта, которые увеличат их шансы трудоустройства. Поэтому планирование получения результатов обучения происходит в тесном сотрудничестве между учебными заведениями и предприятиями. Степень и способ такого сотрудничества могут варьироваться, даже в случаях совместного проектирования и разработки образовательной программы, ориентированной на результаты обучения. Иногда необходимо существенно адаптировать программу обучения к потребностям клиентских компаний и местных работодателей. Педагогика также формируется производственными и коммерческими реалиями сферы труда, что может привести к формированию подхода, ориентированного на компании, вместо личностно-ориентированного подхода.

На протяжении последних двадцати лет сфера начального профессионального образования убедительно рассматривалась как параллельное сочетание общего образования и профессионального обучения. Конечная цель не всегда была достаточно чёткой и различалась между странами, учебными заведениями и программами обучения. Фокусирование внимания на квалификациях может помочь направить сферу ПОО в сторону ориентирования на результаты обучения, которые связаны с вопросами трудоустройства, карьерного и личного развития. Согласно определению недавно появившегося руководства по педагогике ПОО, подготовленного агентством «City and Guilds» (2012 г.), основным результатом профессионального образования являются специальные знания, умения и компетенции: способность профессионально выполнять работу в определённой области деятельности. Обучение навыкам «познания» и «мышления» должно происходить таким образом, чтобы соответствующие знания и идеи легко всплывали в уме и были полезными в практических ситуациях. Это означает, что учащиеся должны обучаться действиям и реагированию, а не воспроизведению поведения. Это требует усиления внимания к вопросам находчивости, развития мастерства, узкопрофессиональной грамотности, предприимчивости, развития навыков трудоустройства, личного и карьерного развития, а также обучения в течение всей жизни. Всё это базовые общие навыки, которые необходимы учащимся для функционирования в рабочей среде и обществе.

Несмотря на то, что настоящие системные реформы пока ещё отсутствуют, примеры надлежащей практики в педагогике можно встретить во многих странах-партнёрах. В сфере ПОО может применяться, и применяются, множество возможных способов обучения. Энтузиазм преподавателей, инструкторов и учащихся, принимающих участие в пилотных проектах, свидетельствует о том, что изменение традиционных подходов возможно. Но в общем сфера ПОО всё ещё требует больших объемов «обучения на собственном опыте», важность которого для ПОО всё ещё не признана в достаточной мере. Важно, чтобы учащиеся могли пробовать делать что-то конкретное в процессе обучения, чтобы они могли делать ошибки, которые

были бы исправлены в конструктивной форме. Основная рекомендация для стран-партнёров заключается в продолжении развития сферы ПОО и осуществлении попыток в усилении взаимодействия с местным уровнем, а также определении педагогических подходов, более подходящих для обучения специальным навыкам.

МАРИНА ШВЕЙН, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, УЧИЛИЩЕ № 18, АЛМАТЫ

Марина – преподаватель дисциплин по торговле. Она занимается организацией рабочей практики обучения в сети местных супермаркетов, расположенных рядом с училищем № 18, для содействия улучшению знаний в области продаваемого продукта и совершенствованию работы с клиентами. По предложению училища, сотрудники также проходят обучение бухгалтерскому делу в целях расширения своих возможностей трудоустройства.

«**Раньше** я проводила обучение студентов. Они были внимательными, но пассивными. Данный метод хорошо срабатывал в сфере развития знаний в области продаваемого продукта, но в отношении работы с клиентами лишь только обучения теории взаимодействия и правилам поведения с клиентами не достаточно.»

«**Сейчас** студенты работают совместно в группах. Например, в области работы с клиентами я прошу их определить желательные характеристики продавца с точки зрения клиента. Они разрабатывают свои собственные профили и используют их при оценке своего собственного поведения. На каждом занятии я задаю тему, и все вместе мы разрабатываем учебную деятельность по заданной теме. Потом они проводят оценку результатов. Поначалу такой подход казался студентам сложным, но сейчас они им очень довольны – они стали более активными.»

ЕФО/Мэнсфилд, 2003 г.

Переход от пассивного к активному стилю обучения также является очень важным. В нижеприведённом примере видно, каким образом может измениться обучение, если на учащихся возложить больше ответственности за своё обучение, и каким образом такое обучение может повысить уровень привлекательности ПОО.

Сдерживающими факторами более активного применения личностно-ориентированной педагогики могут быть не только институциональные ограничения, но также и сформированный менталитет преподавателей и их сопротивление изменениям. Институциональными ограничениями могут быть: относительно большое количество учащихся в группе, недостаток ресурсов и времени, перегруженные образовательные программы, неблагоприятная для обучения среда, ненадлежащие методы оценивания и отсутствие возможностей у учащихся для приобретения опыта в рабочей среде.

Модели, разработанные в рамках донорских проектов, могут служить препятствием для системного реформирования сферы ПОО, так как донорское финансирование, как правило, направлено на поддержку изменений на местном уровне, а не на создание общего стереотипного сценария действий.

Две сферы, образования и трудовая сфера, требуют два набора знаний и навыков: для преподавателей с актуальным трудовым опытом и работников, которые могут преподавать.

В том случае если квалификационные стандарты или стандарты образовательных программ не имеют непосредственной связи с педагогикой, преподаватели и инструкторы могут продолжать применять педагогику, которая является наиболее для них удобной и наиболее подходит их институциональной среде, но существует риск сохранения традиционных стилей преподавания. Консультирование по педагогике и профессиональное развитие преподавателей и инструкторов, таким образом, являются эффективными инструментами при внедрении образовательных программ, ориентированных на результаты обучения. Профессиональное развитие должно основываться на принципе внесения постоянных изменений. Это, в свою очередь, поможет практикам быть в курсе не только своей собственной деятельности, но также даст возможность получать информацию об изменениях в более широком социальном и психологическом разрезе. Данный момент является особо важным, поскольку введение образовательных программ, базирующихся на результатах обучения – это лишь одно из многих изменений, с которыми должны столкнуться преподаватели и учащиеся. Недостаток ресурсов для профессионального развития часто является *основной* преградой для внедрения реформ.

5.4 НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

Цель и состав образовательных программ, планирование и разработка которых происходит на основании профессиональных квалификаций, уже определяются через квалификации, которые также могут обеспечить чёткую структуру для образовательных программ в виде модулей. В большинстве стран-партнёров процессы определения и разработки образовательных программ ПОО являются в значительной мере централизованными. Для обеспечения продвижения между квалификационными уровнями, многие образовательные программы перегружены дисциплинами общего образования. Существует необходимость пересмотра данного подхода при перепроектировании образовательных программ с ориентиром на профессиональные квалификации.

В Европе существует тенденция определения обязательной образовательной программы на центральном уровне с возможностью внесения корректив на местном уровне – уровне обучающих структур. Такое решение также кажется подходящим для партнёрских стран, которые движутся в направлении разработки программ, базирующихся на результатах обучения, на основании профессиональных квалификаций. Поскольку процедуры оценивания уже базируются на профессиональных квалификациях, нет необходимости в детальном контролировании содержания образовательных программ. Предоставление обучающим структурам возможности адаптировать образовательные программы к потребностям специальных категорий учащихся и местных компаний может повысить уровень их эффективности.

В партнёрских странах в рамках донорских проектов были введены новые подходы к разработке образовательных программ, в том числе модульных программ, которые являются сложными для внедрения в таких странах, особенно за рамками пилотных проектов. Часто имеет место недостаточно развитый потенциал преподавателей и инструкторов для внедрения таких новых программ за рамками учебных заведений, где проводятся пилотные проекты. В недавних комментариях представителей некоторых стран, которые перешли к использованию модульных образовательных программ, обозначалось, что преподавание по модульной системе стало привычным для многих учебных заведений, но проведение оценивания по данной системе всё ещё является проблематичным. При разработке образовательных программ более систематически применяется подход, при котором разработка начинается с оценки профессиональных квалификаций, а не только профессиональных стандартов.

Важно, чтобы результаты обучения, содержащиеся в профессиональных квалификациях и образовательных программах, основывались на компетенциях, связанных трудовой деятельностью. Но разработка результатов обучения – это не просто процесс использования компетенций, определённых в профессиональных стандартах. Он требует некоторой интерпретации, чтобы сформулировать необходимые ожидаемые знания, умения и более широкие компетенции.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ И КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Квалификации присуждаются людям и поэтому находятся в их собственности для использования.

6.1 ВВЕДЕНИЕ

В данном разделе мы рассмотрим, какие преимущества имеют квалификации для людей, а не для компаний, обучающих структур или систем образования. Несмотря на то, что в остальной части данного исследования использованы эмпирические и формирующиеся доказательства, полученные от партнёрских стран, пока мы ещё не имеем достаточно доказательств для проведения оценки влияния квалификаций на жизнь людей в таких странах. Тем не менее, мы включили данную часть в исследование, так как в ней объяснена простая, но важная и часто неправильно понимаемая характеристика квалификаций: то, что они предназначены для людей.

На протяжении двух последних десятилетий сфера ПОО потеряла значительную часть своей привлекательности в партнёрских странах. Если семья могла себе позволить, вместо профессионального образования, она отправляла своих детей на обучение в системе высшего образования. Большое количество молодых людей получали образование без какого-либо вида специализации. Сегодня заново открыто значение системы ПОО: от развития навыков специалистов с низким уровнем квалификации до послесреднего и высшего профессионального образования, включая обучение на рабочем месте. Квалификации рассматриваются как средство для структурирования, признания и обеспечения качества учебной деятельности. Но также они являются свидетельством признания достижений, на основании которых владельцы таких квалификаций будут строить свое профессиональное развитие. Таким образом, присуждение квалификаций должно сопровождаться усовершенствованием процессов профессионального информирования, ориентации и консультирования.

Существуют высокие ожидания по поводу того, что профессиональные квалификации могут изменить в лучшую сторону возможности их держателей и повысить уровень привлекательности системы ПОО. Во всех странах-партнёрах ЕФО возможности обеспечения достойного труда, как правило, ниже, чем в странах ЕС, и поэтому идея создания большего количества возможностей для обладателей новых профессиональных квалификаций очень популярна. Предполагается, что держатели актуальных квалификаций получают больше возможностей для трудоустройства, личного развития и социальной мобильности.

Но на самом ли деле новые профессиональные квалификации открывают новые возможности для их владельцев? На самом ли деле новые профессиональные квалификации способствуют улучшению карьерных возможностей? Точно мы не знаем. У нас нет достаточно доказательств, чтобы с точностью ответить на данные вопросы, поскольку большинство новых квалификаций всё ещё находятся в стадии разработки или планирования. Большинство из текущих реформ пока ещё не являются достаточно основательными, чтобы иметь какое-либо влияние на жизнь отдельных людей. Немного новых профессиональных квалификаций введены в обиход, и немного людей знают о них. Означает ли это, что мы не в состоянии убедить органы, ответственные за принятие решений, и заинтересованные стороны занять более активную позицию в развитии программ по реформированию большего количества профессиональных квалификаций? И если да, то каким образом мы можем обеспечить более эффективную коммуникацию о потребностях и последствиях, связанных с реформами?

6.2 ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КВАЛИФИКАЦИЙ ПОО

Существует много предположений по поводу новых базирующихся на компетенциях квалификациях ПОО и их преимуществ для их держателей, но у нас отсутствуют необходимые доказательства для их обоснования. Одно из основных предположений заключается в том, что переход к квалификациям, базирующимся на

компетенциях, повысит уровень прозрачности, что, в свою очередь, окажет определённое влияние на трудовую мобильность и миграцию, профессиональное продвижение, а также на сферу профессиональной ориентации и консультирования. Предполагается, что профессиональные квалификации, выраженные через результаты обучения, являются более лёгкими для сопоставления и установления связей, что должно способствовать облегчению продвижения между квалификационными уровнями. Но партнёрские страны всё ещё далеки от применения таких систем.

В международной литературе по национальным рамкам квалификаций и результатам обучения представлены достаточно абстрактные концептуальные дискуссии по поводу таких систем, которые пока не коснулись уровня владельцев квалификаций. Но во времена глобальной неопределённости квалификации всё чаще рассматриваются как определяющий фактор карьерных перспектив их держателей. Предполагается, что специалисты, получившие ту или иную квалификацию, продемонстрировали и доказали свою компетентность. Квалификации начинают представлять способности их владельцев. Квалификации имеют некоторые ограничения по поводу определения качества знаний, умений и компетенций индивидуума, но в рамках более открытых глобальных рынков труда они (как доказательство третьей стороны), возможно, могли бы приобрести большее значение, чем такие традиционные понятия как, например, какое учебное заведение окончил тот или иной человек, или даже где он работал.

С точки зрения учащегося, индивидуальные квалификации однозначно являются более важными, чем система образования и обучения в целом. То, что подходит учащимся, может не подходить работодателям или обучающим структурам. Учащиеся желают иметь профессиональные квалификации с документально подтверждённой ценностью, которые обеспечивают их навыками поиска работы и возможностями карьерного роста. Помимо наличия специальных навыков в определённой профессиональной области, держатели квалификаций заинтересованы в наличии способности продолжать обучение на высших уровнях системы образования и возможностей развиваться за рамками определённой специализации. Квалификации не должны ограничивать их в преследовании своих личных интересов.

Что касается профессиональных квалификаций, помимо повышения уровня их соответствия потребностям рынка труда и обеспечения возможностей для продвижения между квалификационными уровнями, они должны быть достаточно широкими и содержать ключевые навыки, которые позволят учащимся осуществлять карьерные продвижения, а также обеспечивать им возможность преследовать свои личные интересы. Опыт стран ЕС показывает, что узкие траектории профессионального образования могут стать сдерживающими факторами для карьерного роста. Такая ситуация усиливается, если непродуманный выбор траекторий образования и обучения осуществляется в достаточно раннем возрасте.

Традиционно квалификацией считалось свидетельство, выданное после успешного окончания программы обучения. И как результат, часто квалификации ассоциируются с обучающей структурой. Такая ситуация нам знакома больше из сферы высшего образования, но она может присутствовать и в области ПОО. Квалификации ПОО являются одновременно вкладом и результатом системы ПОО. Как мы рассматривали в предыдущем разделе, они могут использоваться при формировании образовательной программы, но также они являются и финальным результатом процесса обучения. Они не должны рассматриваться отдельно от системы ПОО, поскольку обучение, как правило, обусловлено требованием повысить уровень компетентности учащихся. Но если отдельные квалификации ПОО связаны с отдельными формами обучения, они не смогут сопоставляться с другими квалификациями, и существует риск того, что их ценность будет признана только в локальном контексте.

Профессиональные квалификации, определённые на национальном уровне, могут обеспечить всем жителям страны гарантию того, что результаты их процесса обучения будут соответствовать как минимум национальному стандарту. Квалификации, определённые на местном уровне, могут предоставить такую гарантию только тем лицам, которые имеют доступ к хорошим учебным заведениям и могут получить сертификат/свидетельство от определённой обучающей структуры. Для усиления своей актуальности профессиональные квалификации должны быть одобрены национальными управлениями по вопросам квалификаций, которые, в свою очередь, должны консультироваться с соответствующими заинтересованными сторонами по поводу квалификаций, часто принимая во внимание механизмы обеспечения качества. Включение единичной квалификации в более широкую рамку, базирующуюся на результатах обучения, может также повысить её ценность и позволить некоторым учащимся быть освобождёнными от подтверждения результатов предыдущего обучения, который уже были официально признаны и сертифицированы. И в самом деле, было отмечено заметное увеличение ценности отдельных квалификаций, разработанных в рамках пилотных проектов, если такие квалификации могли быть помещены в рамку квалификаций.

Означает ли это, что необходимо создавать всю систему, включающую рамку квалификаций, новые учебные заведения, партнерства заинтересованных сторон и меры по обеспечению качества, до того, как держатели квалификаций смогут увидеть их преимущества, связанные с улучшением возможностей? Помогают ли на самом деле новые профессиональные квалификации гарантировать то, что их держатели получили новые

полезные компетенции? Какое к ним отношение в системе образования (вопросы продвижения между квалификационными уровнями) и на рынке труда (трудоустройство)? Существует ли какое-либо пороговое значение или критическая масса держателей квалификаций, которая должна быть достигнута до того, как новые квалификации на самом деле обретут ценность?

УСИЛЕНИЕ ПРИЗНАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Признание квалификации зависит от ряда разных условий, все из которых должны быть удовлетворены. Во-первых, квалификация должна быть прозрачной: навыки, которые приобрел держатель квалификации, должны быть понятными для пользователей квалификаций. Во-вторых, квалификации должны признаваться как имеющие реальную и актуальную ценность, например, для выхода на рынок труда или для академического или профессионального роста. В-третьих, квалификации должны быть переносимыми: они должны быть используемыми и признаваемыми, когда человек хочет поменять место работы или мигрировать в другую профессиональную область или страну. Таким образом, признание квалификаций связано с их прозрачностью, актуальностью и переносимостью (ЕФО, 2009 г.).

Существующие системы квалификаций обычно являются сложными. Взаимосвязь между разными квалификациями на разных уровнях может быть абсолютно непрозрачной. Данный момент является проблемой для растущего количества учащихся, которые хотят строить свою карьеру на основании достижений, приобретённых на разных уровнях и в разных секторах. Необходимо обеспечить более постепенный перенос квалификаций в связи с увеличением объёмов межпрофессиональной мобильности. А для этого необходимо, чтобы квалификации могли быть легко поняты и оценены в новой среде. Учащийся должен быть не только осведомлен о том, какие существуют в национальной рамке квалификаций взаимосвязи и траектории продвижения между квалификационными уровнями, но и также уметь распознать места отсутствия таких взаимосвязей и траекторий и увидеть способы устранения такого отсутствия.

На глобализирующемся рынке труда вопрос признания квалификаций на международном уровне также уверенно приобретает значение. Содействие такому признанию можно обеспечить при помощи инструментов, которые помогают обеспечить соотносимость компонентов разных национальных рамок квалификаций на международном уровне, например, ЕРК в странах Европейского союза, или при помощи квалификаций, который полностью разрабатываются на международном уровне, особенно если они также могут соотноситься с существующими национальными рамками (Европейская комиссия, 2010 г.). И в самом деле, в некоторых странах проводят сопоставление новых профессиональных квалификаций с признаваемыми на международном уровне квалификациями перед подачей таких квалификаций на утверждение и их включением в соответствующую рамку квалификаций.

6.3 МОГУТ ЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПОСОБСТВОВАТЬ МОБИЛЬНОСТИ И ЗАКОННОЙ МИГРАЦИИ?

Изменения в квалификациях или процессах разработки квалификаций могут влиять на показатели мобильности. Широко признаваемый и заслуживающий доверия сертификат может и должен открывать возможности трудоустройства, которые ранее были недоступны.

Мобильность может иметь разные формы.

- **Мобильность учащихся** означает передвижение между разными обучающими структурами. Она может происходить в пределах одной страны или между разными странами.
- **Трудовая мобильность** (мобильность рабочей силы), в том числе мобильность между отраслями экономики, может означать социальную мобильность и карьерное развитие, также она может происходить между работодателями и регионами в пределах одной страны и между странами.

Когда мы говорим о мобильности в данном разделе, мы не имеем в виду вертикальное или горизонтальное продвижение в рамках систем образования.

В отличие от высшего образования, мобильность учащихся в системе ПОО является пока ограниченной, но она может позитивно влиять на мобильность специалистов. Учащиеся, имеющие опыт мобильности, имеют больше шансов развития карьеры за границей¹⁰. Существуют разные причины слабого уровня развития мобильности в системе ПОО. Одна из них связана с тем, что системы ПОО значительно отличаются по

¹⁰ Существует много доказательств для данной формы, см. пример: www.europeantrainingservices.co.uk/en/work_experience_placement_abroad/Graduate_Testimonials

странам, трудовую мобильность трудно реализовать в строго регулируемых секторах (например, в таких секторах как здравоохранение, образование, финансовый и транспортный секторы) или государственном секторе. Учащиеся системы ПОО также обычно менее готовы к мобильности, поскольку, как правило, они моложе и имеют более слабые знания языков, чем учащиеся высших учебных заведений. И в заключение, международное сотрудничество между обучающимися структурами ПОО всё ещё недостойно развито.

Квалификации, базирующиеся на результатах обучения и имеющие структуру, связанную с разбиением на единицы, могут обеспечивать частичное признание, которое может содействовать развитию мобильности учащихся, но, как указано в исследовании ЕФО «Transnational Qualifications Frameworks» (Транснациональные рамки квалификаций, 2010 г.), всё ещё очень рано проводить оценку всего влияния рамок квалификаций на мобильность.

Была разработана Европейская система перевода кредитов в ПОО в целях содействия признания мобильности учащихся за границей. Она построена на «единицах результатов обучения». Единицы результатов обучения могут быть использованы в качестве блоков, из которых можно построить всю квалификацию. Разбиение квалификаций на единицы также может пригодиться при (частичном) признании полученного ранее образования. Ориентирование на результаты обучения – способ извлечения выгоды из разнообразного учебного опыта международных студентов, при сохранении движения в направлении результатов обучения, содержащихся в их квалификациях.

В управлении потоками мобильности квалификации могут быть использованы в качестве инструментов «фильтрации» (когда люди должны засвидетельствовать наличие официальных квалификаций, которые являются идентичными, эквивалентными и сопоставимыми с национальными квалификациями), тогда как рамки квалификаций могут играть роль катализатора, способствуя повышению признаваемости квалификаций. Если и далее будет усиливаться значение объёма навыков в мерах по мобильности, такие инструменты как ЕРК и НРК могут стать важными катализаторами трудовой мобильности. Принимая во внимание демографические изменения в Европе и появление недостатка в умениях по некоторым профессиональным квалификациям, это вполне может произойти в скором будущем.

На рынке труда ЕС граждане партнёрских стран не пользуются такими же правами и возможностями, как граждане государств-членов ЕС. Часто граждане стран-партнёров ощущают на себе проявления дискриминации по отношению к их текущим квалификациям на территории ЕС. Многие являются частично безработными и работают на должностях, не соответствующих их способностям. Многие партнёрские страны разрабатывают рамки квалификаций в целях их согласования с ЕРК, чтобы быть способными продемонстрировать равную ценность своих национальных квалификаций.

Важно отметить, что в международном сотрудничестве и повсеместных попытках гармонизировать квалификации никогда не следует забывать о местном характере большей доли ПОО. Всегда должны быть предусмотрены положения относительно требований на национальном и местном уровнях. Надлежащая гармонизация может означать нахождение самого низкого общего знаменателя и может происходить в ущерб соответствия квалификаций.

ПРИМЕРЫ СТРАН

→ Первый пример не является примером, взятым из практики партнёрской страны, а из **Бангладеша**, страны, мигранты которой работают в 143 странах. В 2011 году мигрировали 568 062 гражданина Бангладеша. Только 5,4% из них составили женщины. Общий показатель был на 45% выше, чем в 2010 году. В 2011 году общая сумма денежных переводов привнесла 12,7 млрд. долл. США в экономику страны, что составило 13% от национального ВВП. Количество квалифицированных мигрантов и мигрантов средней квалификации увеличивается с каждым годом.

Национальная рамка квалификаций ТПОО (НРК ТПОО) служит инструментом обеспечения качества квалификаций. Предполагается, что эмигрировавшие специалисты-обладатели квалификаций НРК ТПОО получают более высокий уровень признания и компенсации труда на зарубежных рынках труда. Тем не менее, в Бангладеше на данный момент рассматриваются меры по продвижению развития навыков, отвечающим особым потребностям таких рынков, и выдвигаются предложения по разработке меморандумов о взаимопонимании с принимающими странами для регулирования и управления законной миграцией.

→ **Таджикистан** – страна-партнёр ЕФО с очень высокими показателями миграции. Многие умения и квалификации таджикских трудовых мигрантов не признаются официально, и их ценность не гарантирована в различных средах. Разрабатывая систему обучения взрослых, Министерство труда и социальной защиты на данный момент планирует создать механизм признания квалификаций, который должен содействовать мобильности трудовых мигрантов, а также повышению уровня их дохода и жизненного уровня. Рамка квалификаций – один из предлагаемых механизмов.

ПАРТНЁРСТВА ЕС ПО МОБИЛЬНОСТИ

Сообщение Европейской комиссии (2011 г.) по глобальному подходу к миграции и мобильности является основным рамочным документом ЕС в сфере миграционной политики. Он подтверждает усиление интереса союза к вопросам циркулярной миграции и создания партнёрств по мобильности (ПМ) со странами Европейского соседства, причём приоритетное место отдаётся странам Восточного партнёрства и Юго-Восточное Средиземноморья.

ЕС уже были подписаны соглашения по ПМ с Молдовой (2008 г.), Грузией (2009 г.) и Арменией (2011 г.). В октябре 2011 года ЕС начал переговоры с Марокко и Тунисом по новым соглашениям по ПМ. В 2012 году были начаты переговоры с Азербайджаном и Иорданией, также было объявлено проведение подобных переговоров с Египтом и Ливией в ближайшем будущем. Данные программы ПМ должны содержать положения по трудоустройству и квалификациям в тесной связи с национальной политикой в сфере трудоустройства и квалификаций соответствующих стран. Соответственно, квалификации играют ведущую роль.

С повышением важности вопросов согласования спроса и предложения на рынке труда, реинтеграции репатриантов, а также «утечки и притока умов», возрастает и важность надлежащего официального признания квалификаций и навыков. Преимущества трудовой миграции могут быть увеличены для отправляющих и принимающих стран, а также для самих мигрантов, путём усиления сотрудничества и улучшения управления миграционными потоками при помощи усовершенствованных форм согласования спроса и предложения на рынке труда.

В этих целях могут быть использованы несколько инструментов, одним из которых является такой важный инструмент как официальное признание навыков и квалификаций мигрантов, как в родной, так и принимающей стране.

ПЕРСПЕКТИВА ПРИНИМАЮЩИХ СТРАН

- Регион Персидского залива уже долгое время привлекает мигрантов. Во многих странах региона их количество превышает количество граждан таких стран. Делегация **Объединённых Арабских Эмиратов**, посетившая ЕФО в 2012 году, объявила о том, что Совет по сотрудничеству стран Персидского залива планирует создать центры оценивания в отправляющих странах. Во всех государствах-членах данного Совета сейчас ведётся разработка профессиональных стандартов, которые формируют основу их соответствующих систем квалификаций. Основное назначение таких центров оценивания – проведение предварительной оценки соответствия характеристик потенциальных мигрантов требованиям к квалифицированному труду.
- **Австралия** традиционно считалась страной мигрантов. На сегодня требования к иммиграции ужесточились, и все мигранты проходят оценивание при помощи системы баллов, которая предполагает проведение оценки их навыков и квалификаций. В 2010 году Департаментом по вопросам иммиграции и гражданства был введён Перечень квалифицированных профессий, на навыки которых существует повышенный спрос. Данный перечень пересматривается ежегодно. Потенциальные мигранты должны подтвердить, что их квалификации эквивалентны австралийским квалификациям, требуемым по таким профессиям.
- **Россия** принимает много мигрантов, которых привлекает растущая экономика страны. В 2012 году Российским агентством стратегических инициатив была разработана дорожная карта по национальной системе компетенций и квалификаций, основная цель которой – создание 25 миллионов высокопродуктивных рабочих мест к 2020 году. Это должно укрепить позиции России на уровне других стран БРИКС (BRICS)¹¹. Согласно данной карте Россия должна нанять и протестировать ещё один миллион квалифицированных мигрантов. Данная карта основывается на национальном государственно-частном партнёрстве по вопросам улучшения инвестиционного климата в Российской Федерации.

6.4 УЛУЧШЕНИЕ ПРОДВИЖЕНИЯ МЕЖДУ УРОВНЯМИ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ И ОТКРЫТОСТЬ СИСТЕМ

Можно ли улучшить продвижение между уровнями в системе образования и обучения и развитие новых траекторий через изменения в квалификациях или процессах разработки квалификаций?

Квалификация больше не является просто подтверждением того, что вы можете выполнять набор задач. Она также подтверждает, что вы готовы переходить к другим уровням образования или обучения. Это имеет воздействие и на отдельные учебные дисциплины, которые являются частью квалификации. Приобретают

11 BRICS – сокращённое название для сообщества Бразилии, России, Индии, Китая и Южной Африки.

значение более общие предметы, поскольку квалификация больше не предназначается только лишь для подготовки человека к одному определённом виду деятельности.

ГИБКОСТЬ ЧЕРЕЗ «УМНОЕ» ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Некоторые профессиональные квалификации предоставляют ограниченные возможности для продолжения обучения или карьерного развития. Иногда это связано с тем, что такие квалификации предполагают узконаправленную подготовку в рамках одной определённой профессии. Но также это может быть вызвано и слабой представленностью заинтересованных сторон в разработке и присуждении таких квалификаций.

Единицы квалификаций и зачётные единицы являются инструментами, которые позволяют осуществлять признание результатов обучения на более коротких промежутках и лучше адаптировать процессы обучения к специальным потребностям. Они также делают обучение менее затратным, как в плане средств, так и времени. Они помогают поддерживать мотивацию учащихся и гибкость процесса обучения.

В разрезе профессиональных квалификаций и рамок квалификаций, единицы квалификаций и зачётные единицы могут также усилить прозрачность и уменьшить абстрактность вариантов продвижения. Данный аспект также содействует поддержанию мотивации и гибкости. Система переноса зачётных единиц является важной частью методов, при помощи которых некоторыми рамками квалификаций обеспечивается содействие переносимости. При условии включения единиц квалификаций в рамку, они могут составлять различные комбинации в структуре квалификаций, которые согласуются как с существующими, так и потенциальными потребностями учащихся.

Система единиц квалификаций и зачётных единиц может также облегчить процедуры признания результатов отдельных компонентов полученного ранее образования и таким образом позволить засчитать и освободить от подтверждения ранее официально признанных и сертифицированных результатов обучения.

Вопрос продвижения между квалификационными уровнями больше связан с понятием образовательной программы, нежели квалификациями. Квалификации, базирующиеся на компетенциях, может быть трудно сопоставлять с традиционными квалификациями, основанными на образовательной программе. Квалификации ПОО, базирующиеся на компетенциях, часто разрабатываются разными отраслями, а не органом, установленным на центральном уровне. Представители отраслей акцентируют внимание на компонентах, важных для включения в квалификации, но они это делают с учетом потребностей рынка труда, а не возможностей непрерывного образования. Традиционные профессиональные квалификации более согласованы с вопросами продвижения в системе образования.

Процессы реформирования сферы профессиональных квалификаций и образовательных программ не лишены рисков и могут иметь непредвиденные результаты. Многие правительства предпринимали попытки удовлетворения различных интересов учащихся и разработки квалификаций ПОО, которые бы были одновременно универсальными и соответствующими. Общие национальные профессиональные квалификации в Великобритании являлись таким примером, который, однако, оказался unsuccessful. Они прекратили своё существование в 2007 году. Другие страны, системы образования которых базируются на учебных заведениях, разрабатывали профессиональные квалификации, которые обеспечивают возможность перехода на уровень системы высшего образования, а не рынка труда. В Бывшей югославской Республике Македонии 75% выпускников программ четырёхлетнего среднего ПОО переходят в систему высшего образования.

ДОСТУП К ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ

В декабре 2004 года в Маастрихте государства-члены ЕС взяли на себя обязательства по улучшению взаимосвязей между ПОО и высшим образованием.

Это имело определенное влияние на проектирование образовательных программ ПОО. Они больше не просто охватывают компетенции, связанные с профессиональной деятельностью, также обеспечивают подготовку к возможному переходу на другие формы образования и обучения, в том числе и высшего образования. Квалификации, ориентированные на результаты обучения, могут быть нацелены на предоставление учащимся официальной квалификации, которая позволит им поступать на программы высшего образования. В случае наличия систем зачётных единиц, такие системы могут также обеспечить альтернативную траекторию к системе высшего образования тем, кто не может осуществить или не осуществляет переход к высшему образованию через более традиционные траектории, такие как вторая ступень общего среднего образования.

Сегодня в ЕС разграничение между траекториями профессионального и общего образования становится всё менее чётким. Растёт доля программ профессионального обучения, нацеленных на развитие общих

компетенций, а профессиональные программы приобретают всё более общий характер в целях избегания излишне узкой специализации. Количество учащихся, переходящих от ПОО к высшему образованию, понемногу растёт, но в большинстве стран на программах второй ступени среднего ПОО всё ещё ведётся в основном подготовка к выходу на рынок труда.

Тем не менее, между странами существуют значительные отличия, и поэтому они имеют разные потребности в изменениях. В странах, где не достаточно хорошо развиты траектории перехода к уровням образования, например в Ирландии, существует риск того, что реформирование системы второй ступени среднего образования обеспечивает универсальное право поступления в высшие учебные заведения. В системах с хорошо налаженными траекториями перехода, например в Германской системе, необходимо введение переходных курсов для первой ступени ПОО или двойного присуждения квалификации для траекторий технического образования. Однако введение переходных курсов означает, что учащиеся будут тратить больше времени на образование, тогда как общие тенденции в соответствующей политике направлены на повышение эффективности образования в целях уменьшения общего количества времени, уделенного ему.

ПРИМЕРЫ СТРАН

→ В **Грузии** НРК существует менее двух лет, а её внедрение продолжает конфликтовать с действующим законодательством в вопросах доступа к ключевым циклам образования, в особенности высшего образования. Части рамки, касающиеся профессионального и высшего образования, в основном характеризуются незначительной открытостью систем. Это создаёт несколько определённых трудностей. Несмотря на нацеленность авторов НРК на минимизацию тупиков и намерение сделать результаты обучения фундаментальным элементом квалификаций, действующее законодательство препятствует переносимости зачётных единиц с уровней дотретичного ПОО на уровни третичного ПОО. Также зачётные единицы не могут переноситься с самого высокого уровня ПОО на уровень первого цикла высшего образования. Определяющие трудности в переходе с 3 уровня на 4 уровень составляет успешная сдача выпускного экзамена среднего школьного образования и теста по общим навыкам, которые являются частью Единых национальных экзаменов на поступление в высшие учебные заведения. Большинство учащихся на траектории ПОО могли поступить на программы высшего образования, имея лишь базовое образование.

И наоборот, на программы 4 уровня ПОО можно поступить только путём успешного завершения 3 уровня ПОО, что эффективно блокирует доступ для учащихся системы среднего общего образования. Для этого они должны пройти долгий путь, начиная с первых уровней траектории ПОО.

Несмотря на то, что на законодательном уровне предусмотрено приобретение квалификации 3 уровня через официальное признание результатов ранее полученного образования (неформального и спонтанного обучения), практические механизмы для такого признания отсутствуют. Поэтому на практике его осуществить невозможно.

Факты свидетельствуют о том, что такие препятствия в продвижении между уровнями образования отбивают у учащихся желание такого продвижения, и могут привести к таким негативным последствиям как, например, выпадение из ключевых уровней, что до сих пор уверенно остаётся тупиковой ситуацией (как, например, с уровнями третичного ПОО).

→ В **Азербайджане** присуждаются квалификации выпускникам профессиональных лицеев, которые позволяют им принимать участие во вступительных экзаменах в высшие учебные заведения. С другой стороны, чтобы поступить на программы профессионального образования требуется наличие namного больших объёмов общего образования.

→ В **Турции** существуют колледжи (meslek yüksekokulu) или МҮО как траектория для учащихся, которые не сдают вступительные экзамены в высшие учебные заведения. Сертификаты МҮО трудно определить как квалификацию. Обычно ожидается, что выпускники таких колледжей смогут поступить в высшие учебные заведения на более поздних этапах, но на практике это получается только у 10%. В то же время, свидетельства МҮО всё больше считаются степенью профессионального образования, в связи с чем всё больше усиливаются аспекты профессионального образования в таких колледжах. Их учащиеся должны проводить больше времени на практике в компаниях, и квалификации МҮО всё больше связаны с профессиональными стандартами. Для осуществления перехода на бакалаврские программы более важную роль играют теоретические знания, полученные в МҮО, а для учащихся, кто не собирается выбирать данную траекторию, первостепенным является приобретение практических навыков. При растущем спросе на высшее образование в Турции, в стране существуют трения между необходимостью расширить систему образования и постепенно улучшать качество и потребностью просто выполнять требования Болонского процесса и поддерживать качество во всех аспектах.

→ Трудно убить двух зайцев одним выстрелом. Значительное большинство выпускников четырёхлетних программ ПОО в **Бывшей югославской Республике Македонии** продолжают своё обучение на программах высшего образования, а те, кто сразу же выходит на рынок труда, чувствуют себя слабо подготовленными.

В заключение можно утверждать, что простое перепроектирование профессиональных квалификаций в целях обеспечения их способности содействовать продвижению на дальнейшие уровни образования является достаточно трудной задачей. Для стимулирования продвижения усовершенствованные квалификации могут лишь быть частью более широкого набора мер поддержки.

6.5 РАЗРАБОТКА СИСТЕМ ОРИЕНТАЦИИ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Учащиеся являются потребителями программ образования и обучения, а также квалификаций, они редко имеют какое-либо влияние на предложение и содержание квалификаций. Они часто слабо информированы относительно ожидаемых результатов обучения и предлагаемых вариантов развития карьеры. В профессиональных квалификациях происходят изменения, но сообщение о таких изменениях требует проведения надлежащей маркетинговой деятельности среди учащихся и работодателей.

Системы информирования, профориентации и консультирования в странах-партнёрах ЕФО часто недостаточно развиты. Иногда они просто отсутствуют. Параллельно с разработкой новых профессиональных квалификаций должна развиваться и данная область. Если ожидается, что граждане смогут максимально воспользоваться преимуществами профессиональных квалификаций, они должны быть надлежащим образом проинформированы относительно того, что они могут сделать с такими квалификациями и каким образом они смогут их применить.

Важно провести разграничение между профориентацией и консультированием, предоставленным перед поступлением на программу обучения и во время прохождения такой программы. Первые касаются более глобальных выборов образования, которые предстоит сделать: в разрезе широких профилей, а не отдельных профессий. Последние больше относятся к показателям эффективности: какой выбор больше подошёл бы потенциалу и возможностям каждого учащегося?

С точки зрения учащегося, ассортимент квалификаций в предложении, а также способы их соотношения между собой могут вносить определённую путаницу. Как мы увидели выше, некоторые траектории обучения могут приводить к тупиковой ситуации, которая может ослабить желание к продолжению обучения. Профориентация и информирование составляют важную часть в обеспечении открытости. Хотя учащиеся и не должны в обязательном порядке быть проинформированы о самих рамках квалификаций, они должны получить надлежащую консультацию относительно того, каким образом они могут организовать свои траектории обучения, и такая информация должна быть доступной и понятной для них.

Специалисты по профориентации и консультированию должны хорошо разбираться в профессиональных квалификациях и предлагаемых ими возможностях, но они должны сохранять объективность и не могут просто рекламировать или продвигать новые профессиональные квалификации.

Целевая информация о новых профессиональных квалификациях должна также быть надлежащим образом донесена до обучающих структур, работодателей, семей и отдельных лиц. Онлайн-системы являются возможным инструментом. Большинство инструментов по ориентации предоставляют информацию относительно программ обучения и обучающих структур, но также наметился и растущий интерес к системам, предоставляющим информацию по квалификациям. Можно привести ряд примеров.

Французский «Répertoire opérationnel des métiers et des emplois» (ROME) был инструментом первого поколения, который объединил информацию о компетенциях, отраслях, профессиях, квалификациях и обучающих структурах. Германской службой занятости был разработан такой инструмент как «Berufenet»¹², основывающийся на похожих идеях. Инструмент «The Learner Record Services»¹³ в Великобритании был создан в целях оказания помощи учащимся в ведении учёта своих достижений и их ознакомления с различными траекториями обучения в течение всей жизни. Он основывается на идее Национальной базы данных об успеваемости учащихся («National Learning Record Database»), впервые разработанной в Южной Африке. «Job Outlook»¹⁴ в Австралии предоставляет информацию относительно перспектив для сотен профессий.

Изменение систем квалификаций и открытие новых траекторий часто предоставляет преимущества для групп, которые ранее были неспособны произвести какие-либо карьерные изменения или были безработными, поскольку имели соответствующие навыки и компетенции, но не знали, где их проявить. Такие группы могут

¹² См.: www.berufenet.arbeitsagentur.de/

¹³ См.: www.learningrecordsservice.org.uk/

¹⁴ См.: <http://joboutlook.gov.au/>

не знать о появившихся у них возможностях или вообще о самом факте появления таких возможностей. Как результат, все изменения в процессах, связанных с квалификациями, должны сопровождаться целевой профориентацией и консультированием. Этот момент иногда недооценивается.

Больше услуг по профориентации и консультированию требуется, когда системы квалификаций становятся более фрагментированными и менее прозрачными, например, когда новые обучающие структуры начинают присуждать профессиональные квалификации разным группам учащихся. Это может негативно сказываться на экономических показателях либерализованного рынка услуг по образованию и обучению, если услуги по профориентации и консультированию не будут также коммерциализированы. Но это, с другой стороны, может поставить под угрозу доступ социально уязвимых групп населения к таким услугам, притом, что именно эти группы могут оказаться теми группами, которые нуждаются в таких услугах больше всего.

ПРИМЕРЫ СТРАН

- Область профориентации **Турции**, возможно, является самой развитой среди соседних государств ЕС. В стране профориентация включена в программы обучения во всех типах учебных заведений и интегрирована с личным и социальным образованием. Классные программы по профориентации предусмотрены на всех этапах среднего образования. Данные программы являются обязательными во избежание использования предназначенных для них часов для других целей. В 2000 году были введены пособия для преподавателей для их инструктирования в рамках классной деятельности в 9-ом, 10-ом и 11-ом классах. Школьные специалисты по профориентации также оказывают поддержку в данном направлении. В среднем половина программ по профориентации и пособий относится к темам и деятельности по образовательной и профессиональной ориентации.
- Население **Российской Федерации** стареет быстро. Сегодня в школах на четверть меньше учеников, чем это было в советские времена. Несмотря на это, Россия является страной с динамично растущей экономикой, имея намного лучшие показатели, чем её соседи – страны бывшего Советского Союза. Профориентация и консультирование являются стратегически важными областями, поскольку они могут помочь обеспечить наличие достаточного количества квалифицированных специалистов. Согласно дорожной карте по национальной системе компетенций и квалификаций, разработанной в 2012 году Агентством стратегических инициатив, информирование, профориентация и консультирование должны предоставляться до момента выбора молодыми людьми направления своего обучения и предоставлять им варианты дальнейшего карьерного развития. Некоторыми российскими колледжами и университетами уже были разработаны веб-порталы, на которых представлены все профессии, по которым они предлагают обучение, и различные варианты карьерного развития по присуждаемым ими квалификациям.

6.6 ВЫВОДЫ

В начале настоящего раздела мы уже указывали на то, что мы не имеем достаточного количества данных для того, чтобы сделать основательные выводы относительно влияния на население процессов реформирования квалификаций ПОО в наших странах-партнёрах. Но у нас есть некоторые показатели, на основании которых мы изложим далее некоторые наши наблюдения.

Большинство людей меняют свой путь профессионального развития несколько раз в жизни: таким образом, квалификации должны охватывать сбалансированное содержание ключевых и профессиональных навыков. Разработка квалификаций, структура которых состоит из единиц квалификаций, является оперативной и экономически эффективной, а сами квалификации – гибкими: их разработка может происходить более легко, в сочетании со многими различными «целостными» квалификациями, а сами квалификации позволяют учащимся выбирать свой собственный темп обучения без обязательного прохождения полной программы. Связанные с такими квалификациями системы зачётных единиц также содействуют осуществлению выбора учащимся.

Таким образом, мы поддерживаем гибкость самих квалификаций. Гибкость должна также поддерживаться и в системах, с тем чтобы учащиеся могли свободно «передвигаться» между обучающими структурами и типами обучения, в частности, между системами ВО и ПОО. Следует избегать раннего осуществления выбора той или иной траектории обучения учащимися на слишком ранней стадии.

Страны должны разрабатывать квалификации и создавать системы квалификаций, которые признаются как на национальном, так и на международном уровне, таким образом, соответствующие меры должны обеспечивать их прозрачность, сопоставимость и переносимость. Миграция является обычным явлением, но справедливое и точное соответствие квалификаций и компетенций выполняемым работам – к сожалению, нет. Связанные НРК помогут обеспечить прозрачность, сравнимость и сопоставимость квалификаций. Но ЕРК и ECVET (Европейская система переноса зачётных единиц в профессиональном образовании и обучении) всё

ещё находятся на стадии внедрения – многие страны пока ещё не привязали их к своим системам – поэтому мы не можем пока считать внедрение данных систем свершившимся фактом. Принимая во внимание тот факт, что некоторые страны с установленными рамками квалификаций, как например Австралия, используют их в качестве шлюзов: как для «входа», так и «выхода» специалистов из страны. В целях обеспечения переносимости квалификаций, страны также должны развивать диалог с принимающими странами, в том числе посредством более широких международных договоров (предпочтительно, многосторонних).

Большинство стран-партнёров ЕФО пребывают на ранних стадиях развития в области профориентации, но они должны развивать данную область в целях облегчения осуществления выбора населением необходимых квалификаций и содействия достижению целей карьерного развития, помимо приобретения единичных квалификаций.

Процессы, связанные с НРК, исполняют роль катализатора для осуществления более развёрнутых реформ в сфере ПОО, предполагая активное участие различных сторон, переход к результатам обучения и акцентирование внимания на компетенциях. Данные изменения очень заметны в партнёрских странах. А что пока не заметно – так это долгосрочные прогнозы, позволяющие гражданам как можно лучше использовать весь потенциал имеющихся у них квалификаций, в профессиональной и образовательной областях. Данному моменту следует уделить больше внимания в ближайшие годы.

7. РЕКОМЕНДАЦИИ

НАЧНИТЕ ПРЯМО СЕЙЧАС

Мы рекомендуем странам уже начать работу. Многие страны-партнёры уже приняли решение о создании НРК для обеспечения качества квалификаций или начали её разработку, приняли соответствующие законы, или создали координационные институты, и почти все начали разработку профессиональных стандартов. Однако данные новые рамки пока ещё почти не заполнены квалификациями. Это нужно изменить: рамки нужно срочно заполнить новыми или пересмотренными профессиональными квалификациями, или же они не будут иметь никакого воздействия.

Идеальных систем не существует, и поскольку квалификации будут пересматриваться через некоторое время, и у вас будет возможность исправить недоработанные компоненты, на самом деле легче начать процесс, нежели погрузиться в сложные процедуры по детальной концептуализации и планированию процесса и методологии. Как показывает опыт, методология изменяется и развивается во всех странах, установивших профессиональные квалификации, базирующиеся на результатах обучения.

Планирование на бумаге имеет свои ограничения, так как разработка не является техническим процессом, зависящим лишь от одной стороны. Разработка квалификаций – это коллективный процесс, и страны должны применять подход «обучение на собственном опыте». Начните с более легких квалификаций, например, с мелких сертификатов по обучению взрослых, а не с наиболее важных.

Итак, начните разрабатывать квалификации. Не ждите и не планируйте идеальные условия. Перешагните за линию старта и не тратьте время на длительные теоретические дискуссии.

ИСПОЛЬЗУЙТЕ ЕДИНИЧНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА «КВАЛИФИКАЦИЯ»

«Квалификация» означает официальный результат процедур оценки и официального признания, который присуждается при условии принятия решения уполномоченным органом о достижении индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами.

Это означает, что должно использоваться одно общее определение для термина «квалификация»: перейдите с определения квалификаций через понятие образовательной программы к определению через установленные потребности, причём такое определение должно соотноситься с определением квалификаций в ЕРК. Это означает, что все квалификации должны базироваться на результатах обучения.

ИНТЕГРИРУЙТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В НАЦИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ

Большинство стран-партнёров приняли решение о разработке профессиональных стандартов в целях определения потребностей рынка труда. Профессиональные стандарты могут быть использованы для различных целей, но в случае их наличия они должны использоваться для наполнения профессиональных квалификаций. Важно интегрировать их в национальные системы квалификаций. Процесс разработки профессиональных стандартов часто начинается независимо от процесса разработки квалификаций. Это означает, что необходимо согласовать процедуры разработки профессиональных стандартов с разработкой профессиональных квалификаций. Стандарты не используются автоматически при разработке профессиональных квалификаций, как мы это увидели из опыта многих стран.

Профессиональные квалификации могут разрабатывать на основании одного или нескольких профессиональных стандартов, или частей профессиональных стандартов. Лишь некоторые профессиональные квалификации базируются на единственном профессиональном стандарте. Трансформирование компетенций, связанных с трудовой деятельности, из профессиональных стандартов в результаты обучения – процесс нелёгкий. Типы профессиональных квалификаций могут быть полезными в части обеспечения четкости в определении профессиональной квалификации, а также могут быть применены с тем, чтобы стандартизировать процесс использования профессиональных стандартов при разработке определённых квалификаций.

СОЗДАВАЙТЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА

Во всех странах-партнёрах уровень доверия к профессиональным квалификациям ограничен. Поэтому принцип саморегулирования, при котором различные отраслевые органы, обучающие структуры или присуждающие органы подают квалификации для включения в НРК без внешнего контроля, не работает. В целях компенсации отсутствия должного доверия необходимо создать полноценную систему регулирования и обеспечения качества, с процедурами внешнего утверждения, если мы хотим повысить уровень доверия к квалификациям. Поэтому важно, чтобы страны рассмотрели вопрос, что делает квалификацию надлежащей, и определили критерии, которые могли бы быть использованы для определения того, достаточно ли надлежащей является квалификация для включения в НРК. Предложения по таким критериям представлены в разделе 3.

Системы обеспечения качества, вводимые по принципу «сверху вниз», имеют тенденцию к обретению слишком «процедурного» и бюрократического характера, и не способствуют предоставлению внедряющими сторонами на «низших» уровнях своих комментариев по проблемным вопросам. Это означает, что такие системы не могут сами совершенствоваться. Потому важно, чтобы системы обеспечения качества базировались на кооперативных моделях, наделяя ответственностью внедряющие стороны при рассмотрении общепринятых рекомендаций. Для развития культуры качества необходимо стимулировать подачу комментариев и предложений по поводу совершенствования.

Системы обеспечения качества часто определяются аккредитацией обучающих структур – но само по себе такое определение не является гарантией качества квалификаций. В конце концов, сертификацию проходит не обучающая структура, а учащийся. Следовательно, процедуры аккредитации институций имеют лишь незначительную ценность в обеспечении качества процедур оценивания и сертификации. Важно, чтобы все институции, принимающие участие в процедурах оценивания и сертификации, осуществляли систематичный сбор комментариев и проводили регулярный их пересмотр в целях усовершенствования таких процедур.

ПРИВЛЕКАЙТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СФЕРЫ ТРУДА

Профессиональные квалификации предназначены для того, что те или иные лица могут использовать определённые профессиональные навыки в сфере труда. Это требует, чтобы они были определены при участии сторон, понимающих потребности рынка труда. Во всех странах важно перейти от временного привлечения представителей сферы труда к структурному их привлечению, например, посредством отраслевых советов по вопросам квалификаций. Данные органы должны решать реальные задачи в процессах разработки квалификаций, помимо выполнения консультативных функций. Если мы хотим добиться реального участия частного сектора, мы должны предоставить возможность представителям этого сектора принимать решения.

СОЗДАВАЙТЕ ИЛИ НАЗНАЧАЙТЕ УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ОРГАНЫ ПО ВОПРОСАМ КВАЛИФИКАЦИЙ

Страны не должны полагаться на опыт донорских организаций или иностранных экспертов, а развивать свой потенциал и сообщать донорам о своих пожеланиях. Возьмите контроль в свои руки – определите руководящий орган: не обязательно создавать его «с нуля», можно использовать уже существующую организацию. Заполните её специалистами, единственный или основной интерес которых составляют квалификации.

ДИВЕРСИФИЦИРУЙТЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

С введением НРК и профессиональных квалификаций, базирующихся на результатах обучения, процедуры оценивания должны приобрести более значимую роль. Ведь именно люди проходят сертификацию и приобретают квалификацию, а не образовательные программы или обучающие структуры. Без оценивания результатов обучения лиц относительно той или иной квалификации, само по себе оценивание не имеет реальной ценности. Это означает, что процедуры оценивания в секторе формального образования необходимо изменить и привести в соответствие с результатами обучения, обозначенными в квалификационных стандартах. А это означает, что ряд используемых методов оценивания расширяется, помимо методов традиционного устного и письменного тестирования, проверка навыков ручного труда, в целях демонстрации компетенций в различных ситуациях.

Для обеспечения согласованного и объективного оценивания кандидатов в соответствии с едиными национальными стандартами важно обеспечить достаточный уровень компетентности экспертов по оценке в соответствующих областях и методах оценивания. Привлечение практиков, представителей соответствующей отрасли, может способствовать повышению уровня доверия к процедурам оценивания.

Для содействия развитию системы обучения в течение всей жизни необходимо создать системы официального признания неформального и спонтанного обучения. Для создания таких систем необходимо наличие стандартов, в которых бы были чётко обозначены результаты обучения и которые могли бы содействовать развитию процедур признания частичных квалификаций. Квалификации, состоящие из единиц квалификаций, являются более полезными, и их более легко оценивать, чем устойчивые квалификации. В стандартах должны быть чётко прописаны условия, необходимые для подтверждения компетентности того или иного лица.

Существует также необходимость создания полноценных процедур обеспечения качества. Уполномоченные органы способны и готовы выдавать сертификаты/свидетельства успешным кандидатам. Важно, чтобы в странах-партнёрах были запущены пилотные проекты по процедурам официального признания результатов обучения в более широком масштабе. Это может оказать позитивное воздействие на процедуры оценивания также и в секторе формального образования. Методы, используемые для признания, должны быть также испробованы в секторе формального образования. Кандидаты должны иметь возможность обжалования результатов оценивания.

РАЗРАБАТЫВАЙТЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ – ОГРАНИЧЬТЕ КОЛИЧЕСТВО ОРГАНОВ ПРИСУЖДЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

Когда страны осуществляют движение в направлении создания систем признания обучения в течение всей жизни, они, вероятно, увеличивают количество типов квалификаций, и органов по квалификациям и по присуждению квалификаций в системе. Тем не менее, увеличение количества присуждающих органов может негативно сказаться на уровне осведомлённости населения относительно той или иной квалификации. Поэтому никогда не следует доводить количество органов присуждения квалификаций до отметки, выше которой оно становится чрезмерно большим, что влечет непрозрачность системы, то есть работодатели и учащиеся больше не понимают, какой квалификации доверять, а какую не выбирать.

КВАЛИФИКАЦИИ ДОЛЖНЫ ОПРЕДЕЛЯТЬ ПЛАНИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Типы квалификаций и отдельные квалификации уже устанавливают чёткую структуру и определённые результаты обучения для образовательных программ. Партнёрские страны должны перенять становящуюся всё больше общепринятой в ЕС тенденцию перехода от значительно централизованных образовательных программ к национальным обязательным образовательным программам, адаптированным к их внедрению на уровне обучающих структур, которые учитывали бы местные потребности и условия. Это также обеспечивает возможность для преподавателей вносить более весомый вклад в установленные (типовые) и преподаваемые (рабочие) образовательные программы.

ВСЕГДА ПОМНИТЕ О ДЕРЖАТЕЛЯХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Квалификации являются инструментом содействия профессиональному и личностному развитию их держателей. Квалификации необходимо разрабатывать таким способом, чтобы обеспечить их полноценность и привлекательность для их потенциальных держателей, а также работодателей, и тупиковых ситуаций нужно избегать любой ценой. Чтобы держатели квалификаций смогли воспользоваться их преимуществами, информация о квалификациях должна быть в свободном доступе на онлайн-платформах. Данная информация должна содержать разъяснения по поводу того, где могут держатели квалификаций их использовать. Специалисты по профориентации должны информироваться о введении новых квалификаций, чтобы быть способными давать консультации по вопросам содержания и назначения таких квалификаций. Граждане также должны быть информированы относительно того, можно ли получить те или иные квалификации каким-либо иным путём, помимо традиционных программ обучения.

ВЕДОМОСТИ О СТРАНАХ

ГРУЗИЯ

СТРУКТУРА

В соответствии с приказом № 120 от 10.12.2010 г. «Об утверждении национальных рамок квалификаций», Министерство образования и науки (МОН) официально приняло Национальную рамку квалификаций (НРК)¹⁵. Нормативный акт состоит из 5 отдельных дополнений и основывается на положениях Закона об общем образовании, Закона о ПОО, Закона о высшем образовании, а также статей Общего административного кодекса и Положения МОН. Закон о ПОО определяет НРК как «документ, унифицирующий все квалификации, существующие в Грузии, включая профессиональные квалификации». НРК базируется на результатах обучения. Они описаны в трех отдельных дополнениях, включающих подразделы общего, профессионального и высшего образования.

НРК является движущей силой для интеграции в Европейское пространство высшего образования, международного признания грузинского образования и квалификаций как таковых, для повышения результатов обучения и мобильности рабочей силы. Она является откликом на международное развитие, и используется для признания и консолидации текущего процесса внедрения реформ. Она также включает в себя существующие образовательные структуры, в результате уровни квалификаций до сих пор воспринимаются многими как стадии обучения, а не как достигнутые уровни компетенций.

НРК должна увеличить ответственность ПОО по отношению к участникам рынка труда и к требованиям в области профессиональных навыков. Закон о ПОО требует, чтобы программы ПОО базировались на профессиональных стандартах, и определяет внедрение внутренних и внешних механизмов обеспечения качества для структур ПОО. Оценка НРК и ее элементов запланирована в новой версии Стратегии ПОО на 2013-20 гг. и предположительно может быть проведена в 2015 году.

Министерство образования и науки и Национальный центр улучшения качества образования (НЦУКО), управлявшие процессом НРК, отвечают за внедрение и поддержание НРК. Документ об НРК упоминает только МОН и НЦУКО и не упоминает каких-либо других заинтересованных сторон. НЦУКО отвечает за внесение предложений МОН относительно обновления перечня квалификаций (Дополнение 4 к НРК) и за новые программы обеспечения качества, еще не включенные в перечень квалификаций.

Многосторонняя Тематическая рабочая группа по системе профессионального образования была создана в 2010 году для поддержания Национального совета по вопросам ПОО. Она руководила процессом обсуждения и оказывала содействие развитию профессиональных стандартов; проводила обновление в перечне квалификаций; вносила изменения в вопросы, регулирующие деятельность отраслевых комитетов, и содействовала реализации проекта технической помощи ЕС. Тематическая группа координировалась НЦУКО¹⁶.

Правительство также создало 14 отраслевых комитетов, имеющих ограниченную роль в разработке и пересмотре профессиональных стандартов. Структуры ПОО отвечают за оценку и сертификацию физических лиц в соответствии с установленными внешними и внутренними процедурами обеспечения качества, в форме предоставления разрешения и ежегодной самооценки.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРА, ТИПЫ И УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИЙ

НРК демонстрирует восемь уровней, хотя закон четко не ссылается именно на восемь уровней. Подраздел профессионального образования (Дополнение 2) имеет пять уровней и подраздел высшего образования (Дополнение 3) имеет три уровня. Подраздел среднего образования четко не относится к восьми уровням. Два подраздела (профессиональное и высшее образование) содержат элементы, способствующие скорее такому разделению, чем объединению. Для каждого уровня используется шесть сфер для описания результатов обучения. К ним относятся: (1) знания и понимание; (2) применение знаний; (3) принятие решения; (4) коммуникационные навыки; (5) приобретенные навыки; и (6) способности.

¹⁵ См.: http://eqe.ge/uploads/LawsRegulaions/ENG/NQF_new.pdf

¹⁶ С отчетами о работе ТРГ можно ознакомиться, см.: http://eqe.ge/eng/education/professional_education/themed_groups

Дополнение 3 к НРК определяет квалификацию высшего образования как «результаты обучения, достигнутые в результате успешного завершения академической образовательной программы и подтверждаемые дипломом, выданным высшим учебным заведением. Структура квалификаций высшего образования обеспечивает описание квалификаций высшего образования через результаты обучения». Структура квалификаций высшего образования содержит четыре наименования квалификаций: (1) промежуточная квалификация (присуждаемая после завершения короткого цикла в рамках первой ступени); (2) бакалавр; (3) специалист; и (4) доктор.

Для ПОО определяются только уровни НРК, но не присуждаются звания. Квалификации ПОО 1-го уровня не считаются завершенными, поскольку они только обеспечивают введение в профессию с ограниченными возможностями для трудоустройства, описанными в очень простых результатах обучения. Для большинства профессиональных сфер предусмотрены профессиональные стандарты для каждого из пяти возможных уровней. Такое увеличение стандартов является проблематичным, поскольку НРК указывает, что прием на каждый цикл (уровень) профессионального образования предусматривает «завершение учебной программы предыдущего цикла или признание знаний, навыков и способностей, предусмотренных учебной программой предыдущего цикла». На практике это означает, что все кандидаты должны начинать с 1-го уровня с целью продвижения вперед. Это создает препятствия для продвижения и образования в течение всей жизни.

Закон о ПОО определяет «квалификацию» как «уровень усвоения профессиональных знаний, навыков и способностей, подтвержденный дипломом о профессиональном образовании, выданным средним учебным заведением». Профессиональные стандарты являются центральным элементом квалификаций ПОО и обязательным требованием для подготовки и утверждения любой из программ ПОО. Законодательство о НРК предусматривает, что квалификации могут быть законно признаны, если они включены в перечень квалификаций (Дополнение 4 к НРК).

ПРОЦЕССЫ РАЗРАБОТКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Профессиональные стандарты используются для описания профессиональных характеристик (функций) и результатов обучения, которые создают структуру образовательных программ. Все образовательные программы ПОО должны основываться на результатах обучения, соответствующих дескрипторам уровня НРК и соответствующим профессиональным стандартам. В 2011-12 Грузия разработала и зарегистрировала 247 профессиональных стандартов.

Существует онлайн-реестр профессиональных стандартов, управляемый НЦУКО, который информирует ключевых пользователей и широкую общественность о содержании и уровне квалификаций ПОО. Стандарты в реестре сгруппированы в 9 групп. Группа «Техника» включает более 50% из существующих 247 профессиональных стандартов. Интересно, что почти с 20%, группа «Изобразительное искусство» занимает второе место по количеству профессиональных стандартов, за которой следуют сельское хозяйство и управление деятельностью¹⁷.

Все профессиональные стандарты первого поколения отвечают общим шаблонам и были разработаны рабочими группами при активном участии представителей отраслей промышленности, НЦУКО, экспертов и некоторых практикующих представителей обучающих структур. Проекты были представлены на публичное обсуждение, которое в ряде случаев привело к получению полезных отзывов и предложений от предприятий и организаций работодателей. Но консультационный процесс не мог предотвратить тот факт, что профессиональные стандарты и результаты обучения часто рассматриваются в слишком общем смысле работодателями, а иногда и обучающими структурами. Взаимодействие с работодателями и промышленными предприятиями является решающим фактором для улучшения этого: НЦУКО не может знать требований к квалификации для каждой профессии, а работодателям не хватает средств и полномочий для разработки стандартов и квалификаций. Эти проблемы разрешаются путем наращивания потенциала.

В 2012 году, МОН и НЦУКО начали качественный пересмотр структуры и содержания существующих профессиональных стандартов и методологии и политики образовательных программ ПОО в целом. Такой пересмотр профессиональных стандартов направлен на определение места профессиональных стандартов, освобождение их от большого количества учебной образовательной информации (кредиты, обучение); и более глубокое формулирование результатов обучения и распределение уровней квалификации. Это является частью непрерывного процесса совершенствования, который также позволит упростить процесс размещения квалификаций на соответствующих уровнях НРК.

Дополнение 5 НРК определяет «порядок формирования квалификаций». Дополнение очень коротко определяет 2 основных правила: (1) законно присуждены могут быть только квалификации, включенные в перечень квалификаций; и (2) НЦУКО является учреждением, подающим предложения относительно внесения изменений в перечень квалификаций. Если учреждение предлагает программы подготовки к

17 См.: http://eqe.ge/eng/education/professional_education/occupational_standards_list

квалификации, не включенной в перечень, НЦУКО имеет право утвердить программу через установленные процедуры обеспечения качества. С момента его утверждения в 2010 году, перечень был обновлен один раз в 2012 году, для чего НЦУКО использовал обратную связь от работодателей и образовательных структур ПОО, и особенно от Отраслевых комитетов.

В 2008 году Национальное профессиональное агентство, созданное в 2008 году, отвечало за создание и управление квалификациями, и поддерживалось 13 отраслевыми комитетами. Агентство было закрыто в течение года. Деятельность была возобновлена с 14 отраслевыми комитетами под руководством НЦУКО в 2011 году. Отраслевые комитеты стремятся систематически участвовать в разработке и дальнейшем развитии системы квалификаций (каталога квалификаций, профессиональных стандартов) в соответствии с требованиями рынка труда. Эффективность комитетов постоянно меняется и реальное участие работодателей далеко не стабильно. Государственные и международные организации остаются движущей силой, стремящейся к достижению равновесия между результатами обучения и потребностями рынка труда.

14 отраслевых комитетов организованы разными способами из 9 категорий интерактивного реестра профессиональных стандартов. Они включают: сельское хозяйство; архитектуру; искусство; управление бизнесом; ИКТ; строительство и экологические технологии; энергетику и торговлю; здоровье; морской, железнодорожный, авиационный, автомобильный транспорт; средства массовой информации и журналистику; машиностроение, технологии, металлургию и материаловедение; горный и геоинжиниринг; науку, естественные науки и туризм.

Органы власти и коммерческие организации открыли дискуссию относительно более автономной роли *отраслевых комитетов* в разработке и утверждении профессиональных стандартов в своих профессиональных областях, но прогресс очень медленный. Отраслевым комитетам вначале необходимо создать потенциал для обеспечения качества профессиональных стандартов и их соответствия квалификациям и образовательным программам, а также в сфере анализа изменения навыков и будущего спроса.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Закон о ПОО определяет: «Профессиональная образовательная программа – это образовательная программа, ориентированная на разработку практических знаний, навыков и способностей, и заканчивающаяся присвоением профессиональной квалификации соответствующего уровня и выдачей диплома, подтверждающего ее. Программа объединяет учебные курсы/модули, необходимые для получения квалификации. Он определяет цели программы, результаты обучения, нагрузку учащихся в кредитах, методы обучения и формы оценки (21.07.2010, #3529, вступает в силу с 1 сентября 2010 года).»

С реформами, связанными с НРК, Грузия структурно связала образовательные программы ПОО с профессиональными стандартами. Результаты обучения представляют собой эту обязательную связь, поскольку все программы ПОО проверяются компетентным органом на соответствие закону, прежде всего: дескрипторы уровня, указанные в НРК¹⁸, и компетенции профессиональных стандартов, связанные с работой.

Программы ПОО разрабатываются на уровне обучающей структуры. Это обеспечивает определенную степень гибкости для образовательной структуры, уполномоченной ПОО, при этом все они по-прежнему должны проходить ежегодную самооценку, а программы также должны соответствовать НРК. Такое разнообразие подтверждается тем фактом, что количество частных обучающих структур во многом превышает количество государственных структур, некоторые из которых являются Колледжами ПОО, а другие – сообществами колледжей и высших учебных заведений ПОО.

Реформа образовательных программ с 2010 года базируется на профессиональных стандартах. Это предусмотрено положениями Закона о ПОО 2007 года, в котором идет речь о коротких программах на 1-1,5 года, связанные с содержанием общего образования. Последствием стало снижение количества молодых учеников, которые слишком молоды, чтобы работать после окончания учебы, и не в состоянии добиться прогресса в сфере официального образования¹⁹. После принятия ориентированных на реформу НРК и поправок к закону о ПОО в 2010 году, все квалификации ПОО были связаны с 5-ю уровнями НРК. Образовательные программы ПОО должны соответствовать результатам обучения определенного уровня. Значения кредитов заменили временные интервалы, но кредиты по-прежнему поддерживаются рабочей нагрузкой, а не результатами обучения.

В 2012 году, при международной поддержке, образовательные программы ПОО были усовершенствованы, с точки зрения содержания и структуры. Разработчики образовательных программ в учреждениях ПОО прошли подготовку по использованию общей методологии. В ряде пилотных проектов использовался

¹⁸ НРК, см.: http://eqe.ge/eng/education/national_qualifications_framework

¹⁹ Кроме случаев, когда они не сдают внешние экзамены или возвращаются в среднюю школу, но такие случаи редки.

DACUM, для разработки более подробных результатов обучения, введения критериев эффективности и усовершенствования подхода к оценке учащихся, однако такие пилотные проекты не могли быть протестированы, поскольку для этого отсутствовали юридические основания.

В 2013 году МОН и НЦУКО приняли решение полностью перейти на модульные образовательные программы ПОО, начиная с 2014-15 годов. На момент написания, одна пилотная программа ПОО была разбита на модули («специалист по текстильной продукции», 3-й уровень), в сочетании с продолжающейся разработкой методологии и наращиванием потенциала. Предлагаемая методология далее основывается на профессиональных стандартах, результатах обучения и критериях эффективности. Тем не менее существует огромная проблема учета таких изменений.

ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ

Оценка учащихся является еще менее урегулированной и стандартизированной, чем разработка образовательных программ. В настоящее время получение квалификации в формальных ПОО требует успешной сдачи письменных тестов и практической демонстрации компетенции, перед оценочным комитетом, включающим преподавателей и представителей предприятий. 40% кредитов стандартной программы ПОО приходится на практическое обучение, которое до сих пор преимущественно осуществляется в мастерских обучающих структур. Отраслевые организации и Палаты пока систематически не участвуют в присуждении квалификации, за исключением особых областей, таких как морские профессии.

НРК не содержит прямых ссылок на признание неформального и спонтанного обучения. Тем не менее признание неформального и спонтанного обучения предусмотрено в Законе о ПОО 2010 года (статья 10), предусматривающего, что «государственное признание неформального профессионального образования осуществляется в порядке, определяемом Правительством Грузии и имеет целью проверку знаний, навыков и способностей лица, имеющего неформальное образование». Второй пункт той же статьи гласит, что «признание профессионального образования, полученного неформальным путем, является неприемлемым для уровня 4 и 5». Существуют некоторые успешные случаи признания навыков возвращающихся мигрантов (например, в строительстве), после объединения процесса с коротким обучением в колледже ПОО.

Приказ МОН (февраль 2011 года) определяет требования для уполномоченных органов, подтверждающие документы, условия для представления, процедуру вынесения решений и особенности для признания 3-го уровня ПОО. В 2012 году, НЦУКО представил более подробные рекомендации для образовательных учреждений. НЦУКО провел совещания с учреждениями ПОО для уточнения таких понятий, как определение результатов обучения в отчетах по самооценке, система оценивания, условия для частичного признания и организационные вопросы обучения.

ВКЛАД СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Реформы в более широкой системе квалификаций не устранили препятствия для развития в системе ПОО и от ПОО к высшему образованию. Наоборот, они создали новые барьеры, как было описано выше. Хотя законодательство разрешает официально присуждать квалификацию 3-го уровня через признание ранее полученного неформального и спонтанного обучения, практический механизм для осуществления данного процесса еще не действует. Органы власти внедряли временные и частичные меры для обхода препятствий для приема (например, на 4-й уровень программы), что в противном случае привело бы к широкому общественному непониманию. Такие барьеры разочаровывают учащихся и могут привести к отсутствию результатов, как, например, исключения с ключевых уровней (особенно с уровней 4-5), поскольку продолжение первого цикла высшего образования связано с дальнейшими препятствиями. В настоящее время статистические данные, которые могли бы подтвердить такие результаты, недоступны.

Что касается положительной стороны реформ образовательных программ 2007 года, многие взрослые поступили на официальные программы ПОО, привлеченные их меньшей продолжительностью и относительно лучшей позицией в конкуренции за рабочие места. В соответствии с исследованием 2012 года, преобладающая часть выпускников 2011 года с 1-3 уровнями ПОО поступили после получения среднего (60%) и высшего образования (15%), в то время как остальные были молодыми абитуриентами с базовым образованием (9 классов).

КОСОВО

СТРУКТУРА

НРК Косово были приняты законом в 2008 году. Они состоят из 8 квалификационных уровней и являются основой комплексного, непрерывного обучения, так что их дескрипторы предназначены для размещения всех видов образовательного содержания и опыта: общее образование, высшее образование, ПОО; и официальное, неформальное и спонтанное обучение. Дескрипторы НРК базируются на результатах обучения. Они находятся под влиянием дескрипторов ЕРК, и в действительности, схожесть национальной системы квалификаций с ЕРК было причиной создания НРК в Косово. Квалификации ПОО в рамках НРК регулируются Национальным органом по квалификации (НОК).

НРК Косово находятся на этапе внедрения; в настоящее время они заполняются квалификациями.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРА И УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Закон о национальных квалификациях 2008 года определяет квалификацию как «[...] официальное признание достижений, которые признают завершение образования или обучения или удовлетворительного прохождения экзаменационного тестирования». Другая документация, например, справочник НРК, содержит четкое различие между квалификациями с одной стороны, и образовательными программами с другой.

8 уровней НРК непосредственно перекликаются с 8 уровнями ЕРК, таким образом, что 8-й уровень является самым высоким, открытым для ВО и квалификаций ПОО.

Квалификации ПОО, чтобы быть допущенными к НРК, или быть «признанными» (термин, используемый в законодательстве), должны базироваться на результатах и состоять из единиц/модулей. 5 типов квалификаций определяются в Справочнике НРК – высшее образование, общее среднее, комбинированное ПОО/общее образование, квалификации на основе навыков в соответствии с национально утвержденными стандартами, и квалификации на основе навыков, не в соответствии с национально утвержденными стандартами.

Большинство квалификаций ПОО, предлагаемых в настоящее время, соответствуют уровням 3-4.

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Новые квалификации ПОО на основе результатов, утвержденных НОК, разрабатываются частными или негосударственными образовательными структурами, Центрами профессиональной подготовки при Министерстве труда и учебными центрами, закрепленными за промышленными концернами, и специализированными государственными учреждениями, такими как в Полицейский колледж. Учебные заведения Министерства образования (охватывающие большинство учащихся ПОО) остаются в настоящее время исключенными из практики применения для аккредитации квалификаций ПОО, базирующихся на результатах обучения, поскольку считается, что большинство не в состоянии удовлетворить критериям НОК.

Обучающие структуры, для развития квалификаций, должны быть аккредитованы НОК. Квалификации, для их утверждения НОК и для включения в НРК, должны соответствовать существующему спросу на рынке труда, базироваться на профессиональных стандартах и быть основаны на модулях обучения, для накопления и передачи кредитов. Обучающие структуры подают заявление в НОК для прохождения аккредитации и процесса признания квалификаций. Комиссия НОК должна одобрить решения НОК, до признания квалификаций. Таким образом, НРК внедрила ранее отсутствовавшую систему контроля качества.

«Матура ПОО» (стандартный аттестат о среднем образовании, получаемый учащимися второй ступени среднего образования ПОО) является основной квалификацией учебных заведений ПОО.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Разработка квалификации на основе результатов обучения все еще является новшеством. В некоторых случаях обучающие структуры ПОО внедряют квалификации из существующих программ, и следует признать, что количество аккредитованных обучающих структур и подтвержденных квалификаций остается небольшим. Движение к квалификациям на основе результатов обучения и соответствующие реформы образовательных программ и преподавания, по-прежнему ограничиваются наличием небольшого количества аккредитованных частных или неправительственных организаций обучающих структур и Центрами профессиональной подготовки при Министерстве труда (обслуживающими взрослых, возвращающихся на рынок труда). Большинство преподавателей, особенно в учебных заведениях Министерства, не подготовлены или не

обучены адаптироваться к ориентации на результат. По сути, учебные заведения Министерства находятся вне процесса модернизации.

Однако, новые квалификации, утвержденные в НРК, разрабатываются на основании национальных профессиональных стандартов, и требование использовать модульную структуру для развития квалификаций влияют на разработку образовательных программ. Ориентация на результат широко принимается для будущего.

ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ

Оценка обычно проводится учебными структурами/органами, присуждающими квалификации. НРК готовит образцы оценок в рамках процедур признания для большинства квалификаций ПОО, в то время как Министерство образования делает это для аттестата «Матура ПОО». Сертификация является обязанностью институтов контроля, но НОК затем подтверждает все сертификаты, которые регистрируются в НРК.

Процедуры внешней проверки, проводимые НОК, по существу оценивают и проверяют решения о присвоении учебными заведениями оценок для обеспечения поддержания национальных стандартов.

Во многих учебных заведениях, особенно тех, которые курируются Министерством, методы оценивания обычно очень традиционные, т.е. официальные письменные экзамены, а не базирующиеся на нескольких способах (интервью, практические тесты и т.д.).

ВКЛАД СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Основная цель Закона 2008 года (требования к признанию квалификаций ПОО: элементы, спрос на рынке труда) и РПО – быть полезным учащимся или гражданам. Такой подход представляет собой попытку разорвать отношения с обучающимися структурами или системами прошлого, которые все еще преобладают во многих учебных заведениях.

НРК является непрерывным обучением в общем, и возможности перехода к соответствующим квалификациям должны быть предусмотрены структурой любой предлагаемой квалификации. Существующие препятствия для многих учащихся – это просто ограниченное количество квалификаций, например, не существующие в настоящее время на уровне среднего специального образования ПОО.

Хотя в НРК предусмотрено развитие, на практике переход от ПОО к программам ВО остается сложным для учащихся, которые хотели бы выбрать такой вариант. Существующие программы направлены главным образом на молодых учащихся, которые учатся на стационаре.

Предусмотрено РПО, и новая Административная инструкция (подзаконный акт) должна быть подписана на момент написания статьи. Существует широкие возможности для РПО в стране. В последнее время развивалась параллельная подпольная система образования, что привело к появлению большого количества взрослых с полезными навыками, но которые официально не подтверждены. Кроме того, многие жители Косово работают периодически за рубежом, и возвращаются домой с полезными навыками, которые официально не признаются.

Справочник НОК для обучающих структур, стремящихся разработать новые квалификации, включает в себя требование, что они должны разрабатывать квалификации таким образом, чтобы обеспечивать доступ к ним и сертификацию для кандидатов с РПО.

ТУНИС

СТРУКТУРА

В 1994 году Тунис разработал НРК, которые состояли из шести уровней. В 2010 году были утверждены новые НРК, которые до настоящего времени не были внедрены. Они состоят из семи уровней, три из которых связаны с профессиональными квалификациями.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРА, ТИПЫ И УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ

В Тунисе нет какого-либо определения квалификации. Квалификации совпадают с образовательными программами. Все они разработаны с использованием подхода на основе компетенций, базируются на результатах обучения. Образовательная программа может включать любое количество компетенций

(конкретных и общих). Каждая единица компетенций оценивается отдельно. Для получения квалификации, учащийся должен приобрести все единицы компетенций. Это дает определенную степень гибкости в присвоении квалификации/образовательных программ. У учащихся приобретение определенных компетенций может занять больше времени, в случае если они не получают соответствующих оценок, но они также могут сдавать экзамен для получения определенной компетенции без прохождения соответствующего курса, если они уверены, что обладают необходимыми знаниями и навыками. Такая гибкость остается в контексте первоначальной подготовки, но соответствует логике системы непрерывного обучения в течение всей жизни и имеет положительные результаты раскрытия специалистов в области образования.

Как упоминалось выше, есть только один тип квалификации, связанный с начальной подготовкой. Были реализованы пилотные проекты по признанию ранее полученного образования, но до настоящего времени они не привели к закреплению в нормах закона.

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

В Тунисе нет какой-либо законодательной базы для процесса разработки квалификации. По этой причине анализ потребностей не проводится на систематической основе.

В настоящее время существует две различные процедуры разработки квалификаций, из которых только одна начинается с анализа потребностей рынка труда и развития профессиональных стандартов. Этой *первой процедуре* предшествует обширная аналитическая работа, проделанная отраслевыми федерациями, которая состоит из трех этапов:

- отраслевые исследования;
- выявление новых рабочих позиций или рабочих позиций, требующих новых образовательных программ;
- разработка индивидуальных профессиональных стандартов (анализ трудных ситуаций).

На основе потребностей в подготовке кадров, определенных в профессиональных стандартах, отраслевые федерации могут официально требовать от Министерства профессионального образования и занятости разработки новых квалификаций/образовательных программ. Если оно подтверждает запрос, Национальный учебный центр (Cenaffif), в сотрудничестве с отраслевой федерацией разрабатывает досье квалификации/образовательной программы. Оно включает следующие элементы:

- учебную программу, выраженную в результатах обучения;
- педагогическое руководство для инструкторов;
- организационное руководство для руководителей;
- методология оценки.

Окончательное утверждение предоставляется вначале той же федерацией, подготовившей запрос, а затем Министерством.

На данном этапе квалификация/образовательная программа еще не аккредитованы. Фактически процесс аккредитации (омологация) зависит от индивидуальной обучающей структуры, которая будет просить включить квалификацию/образовательную программу в свое предложение по обучению. Обучающая структура готовит досье на основе квалификаций/образовательной программы, разработанных отраслевой федерацией и Cenaffif на основе компетенций, но также включает конкретную информацию о своих собственных физических и педагогических ресурсах. Предложенное досье анализируется трудовым экспертом, который готовит доклад. Досье и доклад представляются комиссии в составе представителей организаций работодателей (1/3), организаций профсоюзов (1/3) и государственных органов и министерств (1/3). Если такая комиссия утверждает досье, Министерство оставляет за собой принятие окончательного решения о его проверки. Если оценка положительна, «официальная омологация» (arrêté d'homologation) публикуется в официальном журнале, с указанием наименования квалификации, обучающей структуры, предоставляющей ее, и соответствующего уровня в НРК Туниса.

Несмотря на то, что одобрение Комиссии и решение Министерства составляют две различные процедуры, на практике все квалификации/образовательные программы, утвержденные комиссиями, были подтверждены Министерством, что делает вторую процедуру официальным этапом. Следует отметить, что квалификация/образовательная программа, разработанные на основе компетенций и в соответствии с результатами анализа рынка труда, упоминавшегося ранее, практически не имеют проблем в получении аккредитации.

Вторая процедура инициируется непосредственно индивидуальными обучающими структурами. В этом случае досье готовится без ссылки на профессиональные стандарты. Досье проходит некоторые процедуры для аккредитации, но в таком случае они более чем избирательны.

Наличие двух различных процедур связано со сложностями процедуры для анализа рынка труда и создания профессиональных стандартов, которая обычно занимает 18 месяцев. Отраслевые федерации сфокусированы на основных экономических отраслях, возможно, на набирающих силу тенденциях, и на конкретных позициях, которые высоко востребованы на рынке труда. С другой стороны, отдельные обучающие структуры пытаются развивать множество квалификаций/ образовательных программ для позиций, и имеют ограниченное влияние на занятость.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В Тунисе невозможно отделить образовательную программу от квалификации. Они разрабатываются совместно на основе компетенций. Логическими шагами, связывающими развитие профессиональных стандартов с разработкой квалификаций/образовательных программ, являются те же, что используются в системах образования, где квалификации определяются как понятия, отдельные от образовательных программ. Использование результатов обучения для определения всех компетенций/единиц, являющихся частью образовательных программ, и разработка специальных методик оценивания на основе компетенций и результатов обучения подтверждают важную роль квалификаций/учебных программ в сфере образования.

Следует заметить, что преподаватели все еще находятся в процессе адаптации своего подхода к модернизации квалификаций/образовательных программ.

ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ

Каждая обучающая структура имеет свои собственные процедуры оценки. Они являются обязательным элементом досье, которое обучающие структуры должны представить для получения аккредитации на конкретную квалификацию/образовательную программу. Для образовательных программ/квалификаций, разработанных в соответствии с компетенциями, процедуры оценки в значительной степени зависят от понятия компетенций и результатов обучения.

При процедуре оценивания важная роль должна отводиться экзаменационным подразделениям, созданным в обучающей структуре и отвечающим за проведение оценки конкретных компетенций. Непосредственный преподаватель учащегося фактически не участвует в оценке.

Частные образовательные учреждения должны создать жюри экзаменаторов с участием представителя (региональных отделений) Министерства профессиональной подготовки и занятости.

Некоторые пилотные проекты и планы перешли в сферу признания результатов неформального и спонтанного обучения, но они все еще не были внедрены.

ВКЛАД СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

Единственным способом получения квалификации в Тунисе остается начальная подготовка. Были реализованы пилотные проекты по признанию ранее полученного образования, но до настоящего времени они не закреплены в нормах закона.

ТУРЦИЯ

СТРУКТУРА

Разработка национальных рамок квалификаций в Турции началась с различных инициатив, которые сейчас реализуются совместно. Рамки квалификаций высшего образования были разработаны после опубликования Рамок квалификаций для Европейской зоны высшего образования в Бергене в 2005 году. Дескрипторы ЕРК для 5-8 уровней, предложенные консультационным документом ЕРК, стимулировали создание дескрипторов уровня ВО Турции, которые были официально приняты в 2010 году.

В то же время в стадии разработки находилась другая система, она стала реальным двигателем национальных рамок квалификаций, хотя и была разработана вне официального общего образования, профессионального образования и высшего образования.

С середины 90-х годов Турция предприняла ряд инициатив для создания национальных профессиональных стандартов в качестве минимальных требований к квалифицированным работникам. В 2006 году был принят Закон об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций, которым была внедрена новая

система обеспечения качества национальных профессиональных квалификаций, на основе национальных профессиональных стандартов. Отрасли экономики активно участвовали в этой системе в процессе разработки профессиональных стандартов и квалификаций, а также в процессе оценки кандидатов от отраслей относительно национальных профессиональных квалификаций. Система выдачи свидетельств в соответствии с программами обучения через систему аккредитованных обучающих структур пока находится в стадии разработки.

Таким образом, УПК и Министерство национального образования использовали дескрипторы ЕРК для определения уровня профессиональных стандартов и квалификаций.

В последние четыре года Правительство предприняло ряд мер по признанию непрерывное обучение в течение всей жизни в нескольких стратегических документах. В 2011 году были внесены изменения в закон об УПК, которыми НРК были поставлены в один ряд с ЕРК, и УПК был назначен ответственным за свое развитие.

Все квалификации с подтвержденным качеством должны стать частью Турецкой рамки квалификаций для непрерывного обучения в течение всей жизни; данный консультационный процесс должен быть завершен в 2013 году. На момент написания статьи они еще не были утверждены правительством.

УПК, Министерство национального образования и высшие учебные заведения будут основными органами, присуждающими квалификации по новой модели. Была разработана восьмиуровневая структура квалификаций, которая выходит за рамки дескрипторов ЕРК. Кроме того, будут предусмотрены дескрипторы для всех типов квалификаций, которые являются частью ТРК. Общие основные принципы обеспечения качества все еще согласовываются.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРУКТУРА И УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Закон об Управлении по вопросам профессиональных квалификаций определяет квалификацию просто как «знания, навыки и компетенции, которыми обладает лицо, признанные компетентным органом». Квалификация не является тем же, что фактическое свидетельство, поскольку «свидетельство профессиональной квалификации» имеет собственный регистрационный номер и описывается как «свидетельство[а], утвержденное Управлением по вопросам профессиональных квалификаций и подтверждающее знания, навыки и компетенции личности».

Концептуальный документ ТРК (апрель 2013 г.) определяет 19 различных видов квалификаций, для которых разрабатываются дескрипторы типов квалификаций. Типы квалификаций представляют собой группы квалификаций, широко признанные и используемые в образовании и бизнес сообществах, включающие аналогичные результаты обучения и разделяющие общие функции, размер и ориентации. Типы не связаны с обучением в конкретных сферах. Были приняты четыре категории квалификаций, которые могут использоваться в рамках типов квалификаций. Различают основную квалификацию, дополнительную квалификацию, единицу квалификации или квалификацию специального назначения. Дескрипторы типов включают также информацию о том, как рассматриваются ключевые компетенции, какие существуют типичные методы оценивания и оценки, как обеспечивается качество квалификаций, какие выставляются требования к поступлению, какие существуют траектории прогресса, и какие существуют наиболее распространенные пути развития карьеры и трудоустройства для людей с таким типом квалификации. Концептуальный документ ТРК содержит примеры квалификаций на уровнях 3, 4 и 7, демонстрирующие отличия между типами.

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Используются различные процедуры для разработки квалификаций, и процедуры разработки и утверждения, как ожидается, будут изменены, как только ТРК непрерывного образования в течение всей жизни вступят в силу.

Для восьми различных квалификаций высшего образования уже были разработаны дескрипторы для подготовки квалификаций, включающие в себя квалификации для трех типов программы на соискание ассоциированной степени (академических и профессиональных, связанных с программой обучения высших учебных заведений без получения степени и самостоятельным профессиональным обучением в ПТУ). Существуют также отдельные дескрипторы для профессионального и академического обучения на соискание степени бакалавра и магистра, а также доктора наук. Для различных сфер обучения были созданы национальные рабочие группы, определяющие общие результаты в качестве ориентира для разработчиков квалификаций и образовательных программ. Были созданы ссылки на конкретные программы, которые могут быть изучены через общий реестр на веб-сайте Турецких рамок квалификаций для высшего образования²⁰.

В Национальной системе квалификаций, контролируемой Управлением по вопросам профессиональных квалификаций, квалификации разрабатываются на основе национальных профессиональных стандартов. Первый трехсторонний отраслевой комитет принимает решение относительно того, какие профессиональные стандарты должны быть разработаны в соответствии с запросами отраслевых организаций. Затем отраслевая организация, представляющая работодателей, или профсоюзы, или и тех и других, добровольно разрабатывают профессиональные стандарты после подписания протокола с УПК и используя методологию УПК. Предлагаемый стандарт рассматривается и проверяется отраслевым комитетом и, по возможности, адаптируется до его утверждения Исполнительным советом УПК. Он публикуется в официальном вестнике, после чего становится национальным профессиональным стандартом. На его основе, в соответствии с аналогичной процедурой, разрабатываются квалификации, при этом национальные профессиональные квалификации не публикуются в «Официальном вестнике». Все профессиональные стандарты и профессиональные квалификации публикуются в поисковой базе данных на веб-сайте УПК²¹.

Министерство национального образования отвечает за квалификации общего образования и дипломы учебных заведений профессионального среднего образования, а также «неформальное» образование в форме стажировки (свидетельства подмастерья и мастера) и обучения взрослых, осуществляемого в центрах обучения взрослых при министерстве. Министерство начало использование профессиональных стандартов для разработки модульных образовательных программ для учебных заведений на основе свидетельств ПОО и свидетельств о прохождении программ ученичества, но не «национальных квалификаций», качество которых гарантировано на основе требований к общей оценке, как в системе УПК.

ТРК нужно будет привести разработку, утверждение и использование квалификаций к общей структуре обеспечения качества. В концептуальном документе ТРК есть предложения в отношении основных обязанностей Министерства национального образования, УПК и Совета по вопросам высшего образования, но четкие механизмы обеспечения качества могут их изменить. Закон с поправками практически назначает УПК Национальным Органом по вопросам Квалификаций, отвечающим за подготовку, разработку и обновление Турецкой Рамки Квалификаций и дает УПК право обеспечения качества профессиональных и технических квалификаций. Назначение учреждений и органов, отвечающих за обеспечение качества иных, помимо профессиональных и технических, квалификаций, а также принципов для осуществления ТРК, должно регулироваться на уровне Кабинета Министров (ст. 23А).

Концептуальный документ, однако, утверждает обратное: обеспечение качества общих, профессиональных и академических квалификаций должно оставаться в ведении Министерства национального образования – в системе среднего образования, и в ведении Совета по высшему образованию – в системе высшего образования. УПК несет ответственность за обеспечение качества профессиональных квалификаций, которые выходят за рамки дипломных программ. Пока для этого не созданы юридические основания.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В сфере образования квалификации и образовательные программы тесно связаны между собой. Образовательные программы все еще управляют процессом квалификации, а не наоборот. Тем не менее, в системе ПОО профессиональные стандарты используются для разработки образовательных программ.

В системе высшего образования при разработке образовательных программ учитываются сферы образования и типы квалификаций. Для некоторых программ на соискание профессиональной ассоциированной степени используются профессиональные стандарты. Учебные центры двух высших учебных заведений были уполномочены действовать в качестве Центров профессионального тестирования. Они используют национальные профессиональные квалификации на основе профессиональных стандартов для признания ранее полученного образования.

УПК готовит систему аккредитации образовательных учреждений через уполномоченные органы аккредитации обучающихся структур для предоставления возможности получить национальные профессиональные квалификации через обучение. Образовательные программы, разработанные на основании национальных профессиональных квалификаций, требуют официального утверждения.

ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ

Для людей, которые хотят поступить в высшее учебное заведение, предусмотрена сдача национального вступительного экзамена в высшее учебное заведение. Отбор очень строгий, учитывая, что мест не достаточно, чтобы удовлетворить спрос на высшее образование.

Ответственность за оценку и сертификацию учащихся несут высшие учебные заведения, но для контроля за этими процессами были предусмотрены ряд процедур и созданы органы по обеспечению

качества. Национальное независимое агентство по обеспечению качества еще не создано, но существует ряд департаментов по вопросам качества для различных дисциплин. Признание ранее полученного образования на протяжении многих лет было невозможным, но теперь понемногу набирает обороты, с целью предоставления льгот учащимся. Вертикальное продвижение возможно только для выпускников ассоциированных образовательных программ.

Отраслевые органы оценки, именуемые Центрами профессионального тестирования или уполномоченными сертификационными органами, были аккредитованы в соответствии со стандартом ISO 17024 по сертификации персонала и Управлением по вопросам профессиональных квалификаций для конкретных квалификаций. Они оценивают навыки физических лиц в своей отрасли. Пока были аккредитованы 11 центров, охватывающие приблизительно 80 квалификаций, которые были утверждены из 221. Количество свидетельств, которые были выданы, ограничены, но, как ожидается, оно будет расти. 14 дополнительных Центров профессионального тестирования находятся в процессе разработки для аккредитации и утверждения. Это количество должно существенно возрасти в ближайшие годы, если Турция хочет обеспечить национальный доступ к признанию неформального и спонтанного обучения, основанный на национальных профессиональных квалификациях.

Оценка, осуществляемая при Министерстве национального образования, по-прежнему основывается на учебной программе, а не на квалификационных стандартах. Были разработаны модули обучения, но они не оцениваются отдельно. В настоящее время данный вопрос рассматривается Министерством в рамках проекта ЕС по обеспечению качества в системе профессионального образования.

Недавно Министерство начало отрабатывать признание ранее полученного образования для 8 профессий, с использованием национальных профессиональных стандартов и свидетельств подмастерья и мастера. Использование национальных профессиональных стандартов для РПО Министерством национального образования ставится под сомнение, поскольку эти стандарты являются также основой национальных профессиональных квалификаций, выданные УПК.

Предполагается, что с введением ТРК процедуры оценки и обеспечения качества будут пересмотрены.

ВКЛАД СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ

ТРК рассматривается как важный прорыв в создании системы непрерывного обучения в течение всей жизни в Турции. Уровни подготовки в Турции считаются значительно ниже, чем средний уровень подготовки в ЕС, и Правительство систематически работает для повышения участия в системе формального образования, а также в обучении взрослых. Пока роль квалификаций в рамках этих усилий не очень ясна. Однако ожидается, что в недалеком будущем квалификации начнут играть важную роль.

БИБЛИОГРАФИЯ

Брокманн, М., Кларк, Л. и Винч, К. (ред.), *Bricklaying is more than Flemish bond* [Кладка кирпича], Европейский институт исследований строительных работ, Брюссель, 2010 г.

Европейская комиссия, *Added value of national qualifications frameworks in implementing the EQF* [Добавленная стоимость национальных рамок квалификаций при внедрении ЕРК], серия ЕРК, 2, Бюро официальных публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2010 г.

Европейская комиссия, *The global approach to migration and mobility* [Глобальный подход к миграции и мобильности], COM(2011) 743, Брюссель, ноябрь 2011 г.

ЕФО (Европейский фонд образования), Мэнсфилд, Б., *Core and entrepreneurial skills in vocational education and training: From concept and theory to practical application* [Ключевые и предпринимательские навыки в сфере ПОО: от концепции и теории к практическому применению], Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2003 г.

ЕФО (Европейский фонд образования), Фаудель, Х. и Грутингс, П., *Реформа ПОО в Республике Таджикистан*, Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2006а.

ЕФО (Европейский фонд образования), Паркс, Д. и Нильсен, С., *The reform of vocational curricula: Outcomes of the 2005 ETF peer reviews in Bulgaria, Bosnia and Herzegovina, the former Yugoslav Republic of Macedonia, and Serbia* [Реформа профессионального программ], Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2006b.

ЕФО (Европейский фонд образования), Leney, T., *Qualifications that count: Strengthening the recognition of qualifications in the Mediterranean region* [Считающие квалификации: повышение признания квалификаций в Средиземноморском регионе], Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2009 г.

Cedefop (Европейский центр по развитию профессионального образования), *The dynamics of qualifications: Defining and renewing occupational and educational standards* [Динамика развития квалификаций: определение и пересмотр профессиональных и образовательных стандартов], панорамная серия Cedefop, Бюро официальных публикаций Европейских Сообществ, Люксембург, 2009 г. Дата последнего посещения сайта – января 2014 г.: www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5053.aspx

Cedefop (Европейский центр по развитию профессионального образования), *Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices* [Изменения в системе квалификаций], серия Cedefop, 84, Бюро официальных публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2010а. Дата последнего посещения сайта – января 2014 г.: www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17429.aspx

Cedefop (Европейский центр по развитию профессионального образования), *Learning outcomes approaches in VET curricula: A comparative analysis of nine European countries* [Подход, ориентированный на результаты обучения, в образовательных программах ПОО: сравнительный анализ девяти стран ЕС], Бюро официальных публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2010b. Дата последнего посещения сайта – января 2014 г.: www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16433.aspx

Cedefop (Европейский центр по развитию профессионального образования), *Curriculum reform in Europe: The impact of learning outcomes* [Реформы образовательных программ в Европе: влияние результатов обучения], Бюро официальных публикаций Европейского Союза, Люксембург, 2012 г. Дата последнего посещения сайта – января 2014 г.: www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20816.aspx

Финч, К.Р. и Кранкильтон, Дж.Р., *'Curriculum development in vocational education and training'* [Разработка образовательных программ в сфере профессионального образования и обучения], 2001 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Существует много литературы о квалификациях. В процессе подготовки настоящего исследования, которое в основном базируется на нашей собственной работе со странами-партнёрами, мы изучили множество публикаций. Ниже мы приводим только некоторые из них, которые мы считаем интересными для дальнейшего изучения. Другие публикации упоминаются в тексте.

Bricklaying is more than Flemish bond: Bricklaying qualifications in Europe [Кладка кирпича – это больше чем Фламандская перевязка: квалификации в сфере кладки кирпича в Европе], Михаела Брокманн, Линда Кларк и Кристофер Винч (ред.), 2010 г. – предлагает очень полезный сравнительный обзор квалификаций в сфере кладки кирпича, образовательную программу и общественные институты в Европейском Союзе, четко документирующий, что квалификации – это больше, чем просто результаты обучения.

Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices [Изменения в системе квалификаций], Cedefop, 2010 г. – раскрывает много важных понятий, полезных для понимания квалификационных систем. Он собирает вместе множество ключевых идей от академической литературы до представлений о квалификациях.

Curriculum reform in Europe: The impact of learning outcomes [Реформы образовательных программ в Европе: влияние результатов обучения], Cedefop, 2012 г. – является более эмпиричным исследованием, содержащим обзор реформ образовательных программ в 32 странах и рассматривает, среди прочего, вопрос о том, каким образом результаты обучения используются для образовательных программ, в планировании, в письменных образовательных программах и в преподаваемых образовательных программах.

The dynamics of qualifications: Defining and renewing occupational and educational standards [Динамика развития квалификаций: определение и пересмотр профессиональных и образовательных стандартов], Cedefop, 2009 г. – анализирует стандарты вне квалификаций в странах-участниках. В какой-то мере это является продолжением собственной работы ЕФО над стандартами и возвращением к началу века. До 2000 г. ЕФО опубликовал четыре справочника по Разработке стандартов Профессионального образования и обучения, которые должны были информировать о процессах развития в странах-партнерах. Им последовали также Мировой Банк, ЕФО и Государственный Университет Огайо с публикациями о Структуре определения и оценки профессиональных и образовательных стандартов в развивающихся странах.

ETF yearbook 2007 – Quality in vocational education and training: Modern vocational training policies and learning processes [Ежегодное издание ЕФО 2007 года о профессиональном образовании и обучении: политики современного профессионального обучения и учебные процессы], ЕФО, 2007 г. – более детально рассматривает учебные и образовательные процессы в странах-партнерах и является полезным источником для понимания проблем заимствования политик через международные проекты, и важности наращивания потенциала и обучение политике.

How to teach vocational education: A theory of vocational pedagogy [Как давать профессиональное образование: теория профессиональной педагогики], City & Guilds, 2013 г. – хотя документ был разработан одним из старейших в мире квалификационных органов в сфере профессиональных квалификаций, в нем на удивление мало прямых ссылок на квалификации, документ написан в неофициальном доступном стиле, с пояснением того что же делает профессиональное образование таким особенным.

Qualifications that count: Strengthening the recognition of qualifications in the Mediterranean region [Считающие квалификации: повышение признания квалификаций в Средиземноморском регионе], ЕФО, 2009 г. – рассматривает ценность, использование и потенциал профессиональных квалификаций в странах-партнерах Северной Африки и среднего Востока.

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную
информацию, посетив сайт ЕФО
www.etf.europa.eu

По другим вопросам
обращайтесь
в Отдел внешних связей
ЕФО по адресу:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

Электронный адрес:
info@etf.europa.eu
Факс: +39 011 630 2200
Телефон: +39 011 630 2222

