

Сотрудничество в сфере обеспечения сопоставимости профессиональных компетенций и квалификаций

Национальные квалификационные системы являются важным инструментом в создании системы обучения в течение всей жизни, оказывая влияние на объем, распределение, качество и эффективность образования, а также использование его результатов¹.

Одно из приоритетных направлений развития систем образования развитых стран связано с необходимостью гармонизации национальных квалификационных рамок, направленной на устранение барьеров, препятствующих эффективному приобретению и использованию знаний и компетенций вследствие отсутствия прозрачности квалификаций. В последние годы страны ОЭСР, страны Группы Восьми, страны – члены ЕС и участницы процесса формирования общеевропейского пространства высшего образования в рамках совместных программ предпринимают усилия для:

- формирования общеевропейской квалификационной рамки для системы высшего образования стран – участниц Болонского процесса²;
- формирования квалификационной рамки для образования в течение всей жизни как мета – рамки, обеспечивающей возможность коммуникации и сопоставления между национальными квалификационными требованиями стран ЕС³;
- выработки рекомендаций относительно того, каким образом реформа национальной квалификационной системы может содействовать развитию образования в течение всей жизни⁴.

В данном разделе представлен сопоставительный анализ целей, функций, целевых групп, инструментов и статуса рекомендаций, сформулированных соответственно Рабочей группой Болонского процесса по квалификационным рамкам для высшего образования, Рабочей группой Европейской Комиссии по квалификационным рамкам для системы образования в течение всей жизни и экспертными группами ОЭСР. Понятийный аппарат представлен в *Приложении 1* раздела и является общим для всех проектов. В заключении предпринята попытка сформулировать предложения по использованию результатов данных программ для Российской Федерации для экспертного обсуждения.

¹ Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning? Chapter 1. October 2005. OECD. Preliminary edition. Publication of the OECD projects results on “The Role of national Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning”.

² “A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area” Bologna working group on Qualifications Framework, Ministry of Science, Technology and Innovation, Copenhagen, 2005.

³ “Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning” COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Brussels, 8.7.2005, SEC(2005) 957.

1. Формирование Европейской квалификационной рамки для образования в течение всей жизни.

1.1 Цель

Основной целью Европейской квалификационной рамки является расширение возможностей и доступности образования и подготовки и эффективного использования полученных знаний и квалификаций. Реализация этой цели осуществляется через «обеспечение сопоставимости и коммуникации между национальными квалификационными рамками, развитие прозрачности на Европейском уровне... Рамки предназначены для облегчения переноса и признания квалификаций, определяемых как результаты обучения, подтвержденные уполномоченной структурой на национальном или секторальном уровне. Основная задача ЕКР - укрепление взаимного доверия и сотрудничества между различными участниками процесса обучения в течение всей жизни»⁵.

Предложение ЕК по Европейской квалификационной рамки (ЕКР) для образования в течение всей жизни разработано в исполнение решения Совета министров образования (ноябрь 2004 г.⁶) и Решения Европейского Совета (март 2005⁷).

1.2 Общая характеристика

Европейская квалификационная рамка включает:

- систему описания квалификаций для восьми уровней в терминах ожидаемых результатов образования (знаний, навыков и личных и профессиональных компетенций), представленную в *Приложении 2 данного раздела*;
- систему поддерживающих инструментов (Европасс, система накопления и переноса кредитов, базу данных Ploteus, содержащую перечень возможностей обучения).
- систему общих принципов и процедур, направленных на обеспечение качества, валидацию и общее понимание ключевых компетенций, своевременную и эффективную профориентацию.

1.3 Функции ЕСК:

- Служить общей системой координат для описания результатов обучения для восьми уровней квалификаций, существующих на уровне национальных систем и отраслей.
- Стать «средством коммуникации» (ключом), обеспечивающим сопоставление результатов обучения в различных национальных квалификационных системах.

⁴ Moving Mountains. How can qualifications systems promote lifelong learning? Chapter 1. October 2005. OECD. Preliminary edition. Publication of the OECD projects results on “The Role of national Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning”.

⁵ “Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning” COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Brussels, 8.7.2005, SEC(2005) 957, p. 7.

⁶ 2616th Council Meeting. Education, Youth and Culture. Brussels, 15-16 November 2004.

⁷ Presidency Conclusions. pp. 34-35. – Brussels, 22 and 23 March 2005.

- Задать общую систему координат для обеспечения качества и развития образования и обучения.
- Задать общую систему координат для структур, ответственных за признание результатов образования и обучения.
- Задать общую систему координат для органов управления образованием и учебных заведений в части сравнения предлагаемого обучения с обучением в других странах.

1. 4 Целевые группы и статус рекомендаций

Общая система описания уровней квалификации и система принципов разработана для экспертов и политиков в качестве инструмента сравнения и сотрудничества на национальном и секторальном уровнях. Одновременно весь набор инструментов предназначен для повышения индивидуальной мобильности граждан в профессии и работе. ЕКР является мета рамкой, инструментом соотнесения (сопоставления) национальных квалификационных систем и рамок, инструментом обеспечения прозрачности и доверия, облегчающим перенос и признание квалификаций граждан.

В настоящее время идет период консультаций со всеми заинтересованными сторонами, включая разработчиков Рамки квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования и экспертов ОЭСР. После обработки результатов консультаций экспертами ЕК они будут представлены на сайте ЕК и специальной конференции весной 2006 г. На основании результатов в первой половине 2006 г. ЕК будут разработаны предложения для рекомендаций ЕС и ЕП.

Предложения носят рекомендательный характер. Рекомендации будут применяться на основе принципа добровольности.

Определения того, каким образом национальные квалификационные системы, включая рамки, будут соотноситься с ЕКР, является сферой ответственности национальных структур. Одновременно, согласно предложению ЕК:

- предполагается наличие четкой и доказуемой связи между квалификациями национальной системы или рамки и описаниями квалификаций ЕКР;
- процедуры включения квалификаций в национальные системы должны быть прозрачными;
- национальные системы обеспечения качества должны опираться на принципы обеспечения качества, разработанные в рамках ОЕПВО и Копенгагенского процесса;
- национальные квалификационные системы находят отражение в общеевропейских документах согласно общей рамке для обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций;

- национальные системы валидации неформального образования должны быть выстроены в соответствии с принципами, согласованными на европейском уровне;
- национальные органы власти обеспечат использование поддерживающих инструментов (системы накопления и переноса кредитов);
- ответственность национальных органов за качество национальных систем или рамок прозрачна и публична.

Также как и в предложениях по использованию Общей квалификационной рамки для общеевропейского пространства высшего образования, сопоставимость национальных рамок ЕКР устанавливается на основе процесса само сертификации, в который интегрированы все заинтересованные структуры, публичность результатов обеспечивается через информационную сеть национальных и европейских центров.

2. Формирование общего понимания содержания квалификаций и структур степеней в рамках общеевропейского пространства высшего образования

2.1 Цель

Процесс формирования общего понимания содержания квалификаций и структур степеней направлен на обеспечение «сопоставимости и совместимости, повышения прозрачности систем высшего образования и качества европейского высшего образования на институциональном и государственном уровнях»⁸. Его задачи - «определение точек конвергенции и выработка общего понимания содержания квалификаций по уровням в терминах компетенций и результатов обучения»⁹. Под результатами понимаются наборы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого, определяемые как для каждого блока (модуля) программы, так и для программы в целом.

Предполагается, что развитие и формализация национальных КР, учитывающих рекомендации общеевропейской квалификационной рамки (ОЕКР), будет способствовать достижению прозрачности, признания, взаимного доверия и мобильности.

2.2 Общая характеристика

Рамка включает три уровня, характеризуется высокой степенью обобщенности, выработана на основе анализа опыта, накопленного в национальных квалификационных системах стран – участниц общеевропейского пространства высшего образования, включает общие описания квалификаций для трех уровней в терминах ожидаемых результатов образования, принимает за

⁸ "Понимание Европейского пространства высшего образования" Коммюнике Конференции Министров по высшему образованию. Берлин, 19 сентября 2003.

⁹ "Tuning Educational Structures in Europe". EUA projects. EC Socrates. 2003.

основу примерную длительность первого цикла 180-240 кредитов; второго 90-120; не определяя рамки для докторской степени в терминах кредитов.

2.3 Функция

Функция данной рамки - обеспечение сопоставимости и прозрачности квалификаций систем высшего образования стран-участниц Болонского процесса: бакалавра, магистра и аспиранта (PhD), на основе общего понимания содержания образования и его результатов.

Рекомендации исходят из следующего понимания функций национальных квалификационных рамок:

Национальные квалификационные рамки

определяют цели и задачи квалификации через четкое описание результатов обучения, определение права на профессиональную деятельность и связанное с ними признание;

определяют отношение между различными квалификациями;

формулируют принятые на основе согласия всех участников квалификационные рамки;

формируют контекст для пересмотра и развития существующих квалификаций и разработки новых;

содействуют получению гражданами квалификаций; повышению доступности обучения и социальной сплоченности; осуществлению реформы квалификаций и учебных программ;

содействуют повышению привлекательности системы высшего образования для внешнего мира.

На этой основе ожидается, что НКР, учитывающие рекомендации общеевропейской квалификационной рамки, будут:

- Обеспечивать прозрачность квалификаций, упрощение взаимного признания;
- Служить средством коммуникации, общей методологической базой взаимопонимания между системами образования и квалификаций стран-участниц.

2.4 Целевые группы и статус рекомендаций

Рекомендации разработаны по поручению конференции Министров образования 2003 и приняты конференцией Министров образования стран-участниц Болонского процесса 2005 г.¹⁰ Основная целевая группа - страны-участницы процесса формирования общеевропейского пространства высшего образования.

Предполагается, что страны сами принимают решения относительно того, каким образом учитывать рекомендации ОЕКР. Ожидается, что все страны к 2007 г. приступят к реализации цели

¹⁰ "The European Higher Education Area -Achieving the Goals" Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005.

внедрения национальных квалификационных рамок на основе принятых в Бергене предложений¹¹. Учитывая, что ОЕКР является ключевым инструментом реализации целей формирования общеевропейского пространства высшего образования, рекомендуется всем странам–участницам завершить процесс самосертификации к 2010. Национальные квалификационные рамки должны опираться на квалификационные характеристики, сформулированные в общеевропейской рамке, и систему кредитов; процедуры включения квалификационных характеристик в национальные рамки являются прозрачными; национальные системы обеспечения качества опираются на национальные квалификационные системы. Каждая страна подтверждает соответствие национальных КР общеевропейской рамке на основе следующих процедур:

Уполномоченная национальная структура проводит процедуру самосертификации. В процедуре участвуют международные эксперты. Система национальных информационных центров публикует результаты процесса самосертификации.

В процессе формирования НКР, учитывающих рекомендации ОЕКР, предполагается использование широкого спектра инструментов сопоставимости: Лиссабонской Конвенции, Директив ЕС (например, Решения Европейского Парламента и Совета об общей рамке для обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций¹²), системы информационных центров и т. д.)

Кроме того, в число разработчиков и пользователей входят международные организации, в том числе, Совет Европы, Национальные объединения студентов в Европе (ESIB), Пан – Европейская структура Международного образования (EI), Европейская Ассоциация Обеспечения Качества Высшего образования (ENQA), Европейская Ассоциация Университетов (EUA), Европейская Ассоциация Институтов Высшего Образования (EURASHE), Европейский Центр Высшего Образования (UNESCO-CEPES), Объединение Промышленных и Рабочих Конфедераций Европы (UNICE), а также Европейская Комиссия и страны - члены ЕС, поскольку сопоставимость квалификаций является важнейшим инструментом осуществления Лиссабонской повестки дня ЕС: «стать наиболее конкурентноспособной и динамичной основанной на знаниях экономикой мира, способной обеспечить устойчивый экономический рост, рабочие места лучшего качества и социальную сплоченность общества»¹³.

¹¹ Общеевропейское пространство образования – достижение целей. Коммюнике Конференции Европейских министров образования. Берген, 19-20 Мая 2005.

¹² Decision # 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council on a single framework for the transparency of qualifications and competencies (Europass).

¹³ Lisbon European Council. 23-24 March 2000. Presidency Conclusions.

Рекомендации являются одной из инициатив, направленных на осуществление цели развития Европейской системы образования как «мирового образца качества» к 2010 г.

В части касающейся уровней, включенных в рамку, Европейская квалификационная рамка шире Рамки квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования. Они также различаются в методологии, но «не являются несопоставимыми или несовместимыми. Дополнительная ценность ЕКР заключается в возможности соотнесения квалификаций высшего образования с другими сферами образования и профессиональной подготовки и наоборот»¹⁴. ОЕКР и ЕКР являются по сути являются взаимодополняющими: если ОЕКР охватывает уровень высшего образования, то ЕКР охватывает весь процесс обучения в течение жизни, от начального до послевузовского/дополнительного, включая высшее образование. Таким образом, 3 цикла ОЕКР пересекаются с 6-8-м уровнями ЕКР, и, несмотря на то, что системы показателей (квалификаций, результатов обучения, выраженных в наборе знаний, умений, широких компетенций), с помощью которых описываются циклы/уровни мета-систем различны, полностью не совпадают, они все же позволяют провести параллели между двумя системами, обеспечивая тем самым их совместимость *(Приложение 3 раздела)*.

¹⁴ Bologna Group on Qualifications Frameworks. BRUG7 8a. BRUG7 8b. UK Presidency of the Bologna Process.

3. Исследование роли национальных квалификационных систем в развитии образования в течение всей жизни

3.1 Цель

Выработать предложения относительно того, какие механизмы квалификационной системы наиболее эффективно обеспечивают развитие образования в течение всей жизни и какие политические действия требуются для их внедрения.

Ключевой вопрос исследования состоял в том, каким образом должны быть структурированы квалификационные системы, чтобы обеспечить максимальные стимулы для обучения в течение всей жизни и эффективного использования результатов.

3.2 Функции

Продемонстрировать на основе сопоставительного анализа, какие механизмы способны обеспечить непрерывную и эффективную связь между системами образования / профессионального обучения и рынком труда.

3.3 Общая характеристика

Проект Комитета по Образованию ОЭСР начался в 2001 после принятия в 1999 году странами Группы Восьми Кельнской Хартии об образовании в течении всей жизни¹⁵ и согласия относительно приоритетности развития образования в течении всей жизни, отраженного в Токийском заявлении министров образования Группы Восьми¹⁶, приверженность которому была подтверждена в Генуе¹⁷. В проекте приняли участие 23 страны, Европейский фонд образования, Европейский центр развития профессионального образования, Международная организация труда, Всемирный банк, Консультативный Комитет профессиональных союзов.

В исследовании были выделены 11 компонентов квалификационной системы, включая: сферу применения, контроль за квалификационными системами, аккредитационные процедуры, квалификационные рамки, описания квалификаций, доступность квалификаций для граждан, содействие профессиональному развитию, стабильность квалификационных систем, процесс присуждения квалификаций, наличие кредитной системы (системы накопления и переноса кредитов), соотнесение с международными системами.

На основе сопоставительного анализа были идентифицированы двадцать основных механизмов, направленных на повышение качества, количества, распределения и эффективности

¹⁵ Кельнская Хартия «Цели и задачи обучения в течение всей жизни». 18 июня 1999 г.

¹⁶ Заключение Совещания министров образования стран «Группы Восьми». Токио, апрель 2000 г.

¹⁷ Italian Presidency Document «Beyond Debt Relief». Генуя, 2001 г.

образования; девять политических действий (ответов, необходимых для запуска этих механизмов) и установлены зависимости между ними. Механизмы и рекомендации для сферы образовательной политики представлены в таблице «Проводник соотношения механизмов и целей политических действий» (Приложение 4).

3. 4 Целевые группы и статус рекомендаций

Результаты исследования носят характер экспертных рекомендаций, как основы для принятия политических решений, прежде всего, правительствами и соответствующими ведомствами стран-участниц проекта.

Выводы и рекомендации

Развитие системы образования в течение всей жизни, повышение эффективности квалификационных систем и их гармонизация являются приоритетными направлениями сотрудничества стран ОЭСР и стран Группы Восьми.

Представленные направления сотрудничества не являются исчерпывающими в данной сфере, но наиболее масштабными и разработанными.

Переход в России к стратегии развития рыночной экономики потребовали создания новых механизмов регулирования рынка рабочей силы. Ближайшие цели государственной кадровой политики направлены на повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня, государственного воздействия на структуру и качество кадров.

В соответствии с новыми задачами и видами организации производства, появлением новой техники и технологий, моделей управления персоналом квалификация, приобретенная работником ранее, должна быть приведена в соответствие с изменяющимися квалификационными требованиями или доведена до уровня, требуемого для работы по новой профессии.

Учитывая значение квалификационных систем для обеспечения качества профессионального образования и его связи с рынком труда, необходимость модернизации российской квалификационной системы, а также задачу внедрения национальных квалификационных рамок на основе принятых в Бергене предложений, наиболее целесообразно начать работу по формированию национальной структуры профессиональных квалификаций и требований на основе рамки квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования с последующим расширением работы на другие уровни профессионального образования.

Глоссарий

Обучение (Learning) понимается как процесс постепенного освоения сложных и абстрактных областей знания и поведения по принципу нарастающей сложности (концепции, понятия, категории и модели поведения), а также умений и широких компетенций. Этот процесс охватывает как формальное, так и неформальное образование [2, p 10].

Непрерывное образование (Lifelong learning) есть непрерывный процесс обучения, осуществляемый индивидом на протяжении всей жизни с целью приобретения новых и совершенствования уже имеющихся знаний, навыков, компетенций или квалификаций в связи с существующими потребностями личного, общественного или профессионального характера. Процесс непрерывного образования включает в себя формальные, неформальные и спонтанные формы обучения [1, p. 21].

Квалификация (Qualification) - официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление профессиональной деятельности [1, p. 16].

Присуждение квалификации осуществляется на основании решения компетентного органа о завершении индивидом курса обучения, успешного выполнения им всех требований и стандартов программы обучения и приобретении в процессе обучения знаний и навыков, соответствующих установленным стандартам.

Обучение и оценка для получения квалификации может осуществляться в рамках программы обучения и/или в процессе трудового опыта.

Квалификация означает официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, а также дает право на осуществление трудовой деятельности [2, p. 12].

Квалификационная система (Qualification System) - набор существующих на уровне страны/ государства инициатив, приводящих к изменениям в системе признания результатов обучения, т.е. способы развития и операционализации национальной/ региональной политики по развитию квалификаций, институциональных норм, мер по обеспечению качества образования, процедур оценки и присуждения степеней и дипломов, процедур признания приобретенных в процессе обучения профессиональных навыков и умений, а также других механизмов, обеспечивающих взаимодействие системы образования с рынком труда и обществом в целом.

Квалификационная система рассматривается как система, состоящая из двух элементов: первый элемент содержит механизмы признания результатов обучения; в структуру второго элемента входят механизмы, связывающие различные квалификации и механизмы соотнесения

квалификаций с различными целями. В число подобных механизмов обычно входят: система входных требований к получению квалификации, система кредитов, система квалификационных направлений и путей совершенствования, а также квалификационные рамки и системы образовательных стандартов [1, p. 17].

Квалификационная рамка (Qualification Framework) есть инструмент создания и классификации квалификаций на базе ряда критериев, соответствующих уровню полученного образования. Данный набор критериев содержится в системе показателей квалификации имплицитно и/или эксплицитно. Пределы квалификационных рамок могут быть заданы результатами непрерывного образования, достигаемыми индивидом в течение жизни, а могут соответствовать конкретному виду образования, как, например, формальное образование, профессиональная подготовка и образование для взрослых и т.д. Некоторые квалификационные рамки обладают более дифференцированной внутренней структурой, состоя из большего числа элементов (уровней), нежели другие; в основе некоторых квалификационных рамок может лежать формально принятая нормативно-правовая база, тогда как в основе создания других квалификационных рамок может находиться некое общее видение проблемы (консенсус мнений различных сторон социального взаимодействия). Тем не менее, все квалификационные рамки создают необходимые условия для повышения качества образования, уровня его доступности для всех слоев населения, обеспечивают признание полученных квалификаций на рынке труда на национальном и международном уровне, а также их соответствие потребностям, существующим в обществе [2, p. 12].

Квалификационная рамка не описывает социальные и культурные условия создания той или иной квалификации; национальную/региональную политику государства в сфере развития квалификаций; источники финансирования или критерии оценки присуждения степеней или дипломов; функционирующие институциональные нормы; особенности организации учебного процесса или регулятивные механизмы [1, p. 18].

Мета-рамка (Meta- framework) - организующая система, которая позволяет пользователям соотносить квалификации, принадлежащим различным национальным системам. Мета-рамка предназначена для обеспечения прозрачности квалификаций и формирования области доверия при международном сопоставлении квалификаций за счет:

- определения принципов обеспечения качества;
- системы переноса зачетных единиц;
- механизмов информационной поддержки и
- системы профессиональной ориентации [2, p. 12].

Результаты обучения (Learning Outcomes) представляют собой набор знаний, умений и/или компетенций, освоенных человеком, которые он/они могут продемонстрировать по завершении обучения. Формулировка результатов обучения показывает, что обучающийся должен знать, понимать и делать по завершении обучения.

Все результаты обучения могут быть сгруппированы в три основных типа результатов:

- знания;
- навыки и умения; и
- компетенции, описывающие личные и профессиональные достижения/ результаты индивида/индивидов.

Типы результатов обучения применяются для описания существующих уровней квалификации [2, p. 17].

Результаты обучения - ожидаемые формальные показатели того, что обучаемый должен знать, понимать и/или в состоянии выполнить по завершении периода обучения.

Существует несколько уровней применения показателей результативности обучения:

- индивидуальный уровень, при котором результаты обучения используются для разработки модулей образовательных программ;
- национальный уровень, объясняющий использование результатов обучения для разработки квалификаций, квалификационных рамок, повышения качества образовательных программ; и
- международный уровень, при котором результаты обучения используются для обеспечения прозрачности образовательных программ и международного признания присуждаемых степеней и дипломов [3, pp. 37-38].

Компетенции (Competencies) есть интегрированное понятие, выражающее способность индивида самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений. Уровень самостоятельности лежит в основе каждого уровня компетенции и определяет границу между ними.

Компетенция включает в себя:

- 1) когнитивную компетенцию, предполагающую использование теории и понятий, а также «скрытые» знания, приобретенные на опыте;
- 2) функциональную компетенцию (умения и ноу-хау), а именно то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере, в сфере обучения или социальной деятельности;
- 3) личностную компетенцию, предполагающие поведенческие умения в конкретной ситуации и
- 4) этическую компетенцию, предполагающую наличие определенных личностных и профессиональных ценностей.

Освоение определенного уровня компетенции есть способность использовать и сочетать знания, умения и широкие компетенции в зависимости от меняющихся требований конкретной ситуации или проблемы [2, p. 11]; [1, p. 19].

Кредит (Credit) - единица измерения «веса» учебного курса или программы (количество аудиторных и неаудиторных часов и т.д.) в рамках соответствующей квалификации. Кредиты, полученные в рамках одной квалификации, могут быть перенесены и перезачтены квалификацией другого рода. Система кредитов предполагает кумулятивное накопление объема учебной нагрузки, необходимого для присуждения той или иной квалификации. Процедуры взвешивания, переноса и накопления кредитов регламентированы специально разработанными правилами [1, p. 19].

Кредит – количественное (числовое) выражение объема полученных знаний, учитывающее результаты, достигнутые в процессе обучения, и выполнение учебной нагрузки, соответствующей квалификации [3, p. 29].

Уровни квалификации (Qualification levels) есть основные структурообразующие элементы национальных квалификационных рамок, под которыми понимается последовательный комплекс действий (индивидуальная траектория развития человека), выражаемый в достижении результатов обучения, соответствующих конкретной квалификации.

Разные страны руководствуются разными подходами к описанию уровней квалификации, определению их числа и показателей результатов обучения, соответствующих каждому уровню, а также продолжительности и глубины каждого из уровней.

Европейская квалификационная рамка состоит из 8 уровней и шире Рамки квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования, включающей 3 уровня [3, p. 42]; [2, p. 16].

Механизм (Mechanism) - структурное изменение квалификационных систем и/или изменения, происходящие в социальных и экономических системах того или иного государства, способные повлиять на протяженность, качество, распространение и эффективность обучения в течение всей жизни. Двойственная природа механизма проявляется во взаимодействии его двух элементов – структурных изменений квалификационной системы и изменений внешних, объективных условий функционирования квалификационной системы, каждый из которых может воздействовать на квалификационную систему самостоятельно, но возможно и их комплексное положительное или отрицательное воздействие. Комплексное воздействие элементов (положительного или отрицательного характера) есть механизм изменения и воздействия на обучение в течение всей жизни [1, pp. 24-25].

Формальное образование (Formal learning) – институционализируемая форма обучения по специально разработанным и утвержденным программам и методикам обучения в

образовательных учреждениях, центрах повышения квалификации для взрослых или на рабочем месте, подтверждаемая квалификацией или свидетельством о полученном образовании [1, p. 22].

Неформальное образование (Non-formal learning) – форма обучения, встроенная в общий план учебного процесса, но формально не определяемая как процесс обучения (например, в терминах целей и задач образования, периода обучения и оценки качества), однако, содержащая значимый образовательный компонент. Неформальное образование является для обучаемого осознаваемым и не спонтанным процессом, не ведущим к присуждению степени или выдачи свидетельства об образовании. Разработка программ неформального образования, как правило, находится в компетенции учебного заведения [1, p. 22].

Спонтанное образование (Informal learning) – форма обучения, при которой процесс приобретения знаний и навыков не структурирован в терминах целей и задач образования, периода обучения и оценки качества, не осознается индивидом и не предполагает формального признания достигнутых результатов в виде дипломов, сертификатов или присуждаемых степеней. Спонтанно приобретаемые знания, компетенции и навыки есть результат повседневной деятельности индивида на работе, дома, а также результат общения со своим социальным окружением на протяжении всей жизни [1, p.22].

Использованные материалы:

1. OECD (2005), The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning
2. Commission of the European Communities (2005), Commission Staff Working Document “Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning”
3. Ministry of Science, Technology and Innovation (2005), A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area

Приложение 2 Раздела 4

Восемь уровней ЕКР, определенные на основе результатов обучения

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

3	Применять знания в какой-то области, что включает в себя процессы, техники, материалы, инструменты, оборудование, технологии и некоторые теоретические понятия	Использовать диапазон умений в конкретной области для выполнения задач и демонстрировать личную интерпретацию посредством отбора и адаптации методов, инструментов и материалов	Брать на себя ответственность за выполнение задач и демонстрировать некоторую самостоятельность в трудовой деятельности и обучении в рамках контекстов, которые, как правило, стабильны, но включают в себя изменяющиеся факторы	Брать на себя ответственность за собственное обучение	Создавать (или реагировать на) подробные письменные и устные сообщения Брать ответственность за собственное понимание и поведение	Решать проблемы, используя хорошо известные источники информации, принимая во внимание социальные аспекты
4	Использовать широкий диапазон практических и теоретических знаний в какой-то области	Разрабатывать стратегические подходы к задачам, возникающим в ходе трудовой или учебной деятельности, путем применения специальных знаний и использования экспертных информационных ресурсов Оценивать результаты эффективности использованного стратегического подхода	Управлять собственной трудовой или учебной деятельностью (под руководством), контексты которой, как правило, предсказуемы, и имеется множество факторов, приводящих к изменениям, а также есть взаимосвязанные факторы Формировать предположения относительно улучшения результатов Осуществлять контроль за стандартной трудовой деятельностью других и брать ответственность за обучение других	Демонстрировать самоуправляемое обучение	Создавать (и отвечать на) подробные письменные и устные сообщения Брать ответственность за собственное понимание и поведение	Решать проблемы, интегрируя информацию из экспертных источников с учетом значимых социальных и этических аспектов
5	Использовать широкий диапазон теоретических и практических знаний, которые, как правило,	Разрабатывать стратегические и творческие подходы при исследовании решений	Самостоятельно управлять проектами, требующими решения проблем, где существует	Оценивать собственное обучение и определять	Сообщать идеи равным по статусу, руководителям и клиентам хорошо	Формулировать ответы на абстрактные и конкретные

	являются специальной областью в рамках какой-либо более широкой области, и демонстрировать понимание ограниченности базы знаний	четко определенных конкретных и абстрактных проблем Демонстрировать перенос теоретических и практических знаний при выработке решений проблем	множество факторов, часть из которых взаимосвязаны и приводят к непредсказуемым изменениям Демонстрировать творческий подход при разработке проектов Управлять людьми и оценивать собственную деятельность и деятельность других Обучать других и развивать деятельность команды	потребности в обучении, необходимые для продолжения обучения	структурированном способом, логично, используя количественную и качественную информацию	проблемы Демонстрировать опыт операционального взаимодействия в рамках данной области Формировать суждения с учетом социальных и этических факторов
6	Использовать глубокие теоретические и практические знания в конкретной области. Часть этих знаний находится на передовом рубеже данной области и требует критического осмысления теорий и принципов	Демонстрировать владение методами и инструментами в сложной и специализированной области и демонстрировать инновации в использовании методов Разрабатывать и обосновывать аргументы для решения проблем	Демонстрировать способности в области управления (менеджмента) разработками, ресурсами и командами в трудовых и учебных контекстах, являющихся непредсказуемыми и требующими решения комплексных проблем, с множественными взаимосвязанными факторами. Демонстрировать творческий подход при разработке проектов и инициативу в процессах управления, включающих в себя	Последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении	Сообщать идеи, проблемы и решения как специалистам, так и неспециалистам, используя диапазон качественной и количественной информации Выражать комплексное внутреннее личностное понимание мира, демонстрируя солидарность с другими	Осуществлять сбор и интерпретировать значимые данные в конкретной области для решения проблем Демонстрировать опыт операционального взаимодействия в сложном окружении Формировать суждения, с учетом социальных и этических аспектов

			обучение других в целях совершенствования работы в команде			
7	<p>Использовать специальные теоретические и практические знания, часть из которых находится на передовом рубеже данной области</p> <p>Демонстрировать понимание наличия вопросов, связанных со знанием в данной области и на стыке разных областей</p>	<p>Формировать диагностические решения проблем, основанные на исследованиях, путем интеграции знаний из новых или междисциплинарных областей и выносить суждения на основе неполной или ограниченной информации</p>	<p>Демонстрировать лидерство и инновационный подход в трудовой и учебной деятельности, которая является незнакомой, сложной и непредсказуемой и требует решения проблем, связанных с множественными взаимосвязанными факторами</p> <p>Оценивать стратегическую деятельность команд</p>	<p>Демонстрировать самостоятельность в управлении обучением и высокую степень понимания процессов обучения</p>	<p>Представлять результаты, методы проектов и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники</p> <p>Изучать и осмысливать социальные нормы и воздействовать на их изменения</p>	<p>Разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания, которые могут быть неполными, в новых и незнакомых контекстах</p> <p>Демонстрировать опыт операционального взаимодействия при управлении изменениями в сложном окружении.</p> <p>Реагировать на социальные, научные и этические вопросы, которые встречаются в трудовой и учебной деятельности</p>
8	<p>Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области</p>	<p>Исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению нового знания и новых решений</p>	<p>Демонстрировать значительные лидерские качества, инновационность и самостоятельность в трудовой и учебной деятельности в новых контекстах, требующих решения проблем,</p>	<p>Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания</p>	<p>Авторитетно общаться в рамках критического диалога с равными по статусу специалистами</p> <p>Изучать и осмысливать</p>	<p>Критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения на основании этих</p>

	Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей		связанных множеством взаимосвязанных факторов	процессов обучения	социальные нормы и взаимоотношения и быть лидером в их изменении	процессов Демонстрировать опыт операционального взаимодействия и способность принятия стратегических решений в сложном окружении
--	---	--	---	--------------------	--	---

Приложение 3 Раздела 4

Сопоставимость ОЕКР и ЕКР

Квалификации, обозначающие завершение первого цикла обучения, присваиваются студентам, которые	6-й уровень ЕКР
<p>продемонстрировали знания и понимание предмета, которые основаны на общем (школьном) образовании и, как правило, находятся на уровне, который, будучи подкрепленным учебниками для углубленного изучения, включает некоторые аспекты, соответствующие передовым знаниям в изучаемой области;</p>	<p>Использовать глубокие теоретические и практические знания в конкретной области. Часть этих знаний находится на передовом рубеже данной области и требует критического осмысления теорий и принципов</p>
<p>могут применить свои знания и понимания способом, демонстрирующим профессиональный подход к выполняемой работе или профессии, а также обладают компетенциями, демонстрируемыми через формулирование и отстаивание аргументов и решение проблем в изучаемой области;</p>	<p>Демонстрировать владение методами и инструментами в сложной и специализированной области и демонстрировать инновации в использовании методов. Разрабатывать и обосновывать аргументы для решения проблем</p>
<p>обладают способностью собирать и интерпретировать данные (обычно в изучаемой области), необходимые для формирования суждений по соответствующим социальным, научным или этическим проблемам;</p>	<p>Демонстрировать способности в области управления (менеджмента) разработками, ресурсами и командами в трудовых и учебных контекстах, являющихся непредсказуемыми и требующими решения комплексных проблем, с множественными взаимосвязанными факторами. Демонстрировать творческий подход при разработке проектов и инициативу в процессах управления, включающих в себя обучение других в целях совершенствования работы в команде</p>
<p>способны доносить информацию, идеи, проблемы и решения как до специалистов, так и до неспециалистов;</p>	<p>Последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении</p>
<p>развили такие способности учиться, которые им необходимы для продолжения дальнейшего обучения в высокой степени самостоятельности.</p>	<p>Сообщать идеи, проблемы и решения как специалистам, так и неспециалистам, используя диапазон качественной и количественной информации. Выражать комплексное внутреннее личностное понимание мира, демонстрируя солидарность с другими</p> <p>Осуществлять сбор и интерпретировать значимые данные в конкретной области для решения проблем</p> <p>Демонстрировать опыт операционального взаимодействия в сложном окружении</p> <p>Выносить суждения с учетом социальных и этических аспектов</p>

Квалификации, обозначающие завершение второго цикла обучения , присваиваются студентам, которые	7-й уровень ЕКР
продемонстрировали знания и понимание, которые основаны на расширении и/или углублении того, что, как правило, связано с первым уровнем и что обеспечивает базис или возможность для самостоятельной разработки и/или реализации идей, большей частью в ходе проведения исследований;	Использовать специальные теоретические и практические знания, часть из которых находится на передовом рубеже данной области. Демонстрировать понимание наличия вопросов, связанных со знанием в данной области и на стыке разных областей
могут применять свои знания и понимание и способности решать проблемы в новой или незнакомой среде в более широком (или мультидисциплинарном) контексте, связанном с изучаемой областью;	Формировать диагностические решения проблем, основанные на исследованиях, путем интеграции знаний из новых или междисциплинарных областей и выносить суждения на основе неполной или ограниченной информации
обладают способностью интегрировать знания комплексного характера, формулировать заключения на основании неполной или ограниченной информации, при этом принимая во внимание социальную и этическую ответственность, связанную с применением их знаний и заключений;	Демонстрировать лидерство и инновации в трудовой и учебной деятельности, которая является незнакомой, сложной и непредсказуемой и требует решения проблем, связанных с множественными взаимосвязанными факторами. Оценивать стратегическую деятельность команд
способны донести свои выводы и знания, вместе с их ясным и недвусмысленным обоснованием до специалистов и не-специалистов	Демонстрировать самостоятельность в управлении обучением и высокую степень понимания процессов обучения
имеют способности к учебе, позволяющие им продолжать обучение таким образом, когда они сами в значительной степени выбирают сами себе направление учебы или учатся самостоятельно.	<p>Представлять результаты, методы проектов и их обоснование специалистам и неспециалистам, используя соответствующие техники. Изучать и размышлять о социальных нормах и действовать для их изменения</p> <p>Разрешать проблемы путем использования комплексных источников знания, которые могут быть неполными, в новых и незнакомых контекстах.</p> <p>Демонстрировать опыт операционального взаимодействия при управлении изменениями в сложном окружении. Реагировать на социальные, научные и этические вопросы, которые встречаются в трудовой и учебной деятельности</p>

Квалификации, обозначающие завершение второго цикла обучения , присваиваются студентам, которые	8-й уровень ЕКР
продемонстрировали системное понимание изучаемой области и освоили все навыки и методы исследования, связанные с этой областью;	Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей.
продемонстрировали способность постигать, конструировать, применять и адаптировать комплексные исследовательские процессы со свойственным ученым целостностью;	
внесли вклад в расширение передовых знаний за счет проведения оригинального исследования, для которого потребовалось проделать большой объем работ, часть которого достойна публикации в национальных или международных научных изданиях;	Разрабатывать, реализовывать и адаптировать исследовательские проекты, ведущие к получению нового знания и новых решений
способны к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей;	Демонстрировать значительные лидерские качества, инновационность и самостоятельность в трудовой и учебной деятельности в новых контекстах, требующих решения проблем, связанных множеством взаимосвязанных факторов
способны общаться со своими коллегами, более широкой научной общественностью и с обществом в целом как эксперты в своей области;	
могут рассматриваться как те, кто в русле своей научной и профессиональной сферы способны содействовать технологическому, социальному и культурному развитию в обществе, основанному на знаниях.	Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения
	Авторитетно общаться в рамках критического диалога с равными по статусу специалистами. Изучать и формировать суждения о социальных нормах и взаимоотношениях и быть лидером в их изменении
	Критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения на основании этих процессов.
	Демонстрировать опыт операционального взаимодействия со способностью принятия стратегических решений в сложном окружении Содействовать социальному, научному и этическому развитию посредством своей деятельности.

Приложение 4 Раздела 4

Проводник соотношения механизмов и целей политических действий¹⁸

(Проект ОЭСР «Роль национальных квалификационных систем в развитии образования в течение всей жизни»)

Изменения в политике	Механизмы, играющие ключевую роль	Механизмы, играющие вспомогательную роль
1 Повышение гибкости квалификационной системы и ее реакции на изменения	4. Повышение для учащегося выбора квалификаций 6. Обеспечение перезачета кредитов 7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 8. Создание новых квалификаций 10. Признание не-формального и информального обучения 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 13. Совершенствование методов анализа потребностей, с тем, чтобы квалификации соответствовали современности 15. Обеспечение доступности получения квалификаций 17. Представление квалификаций как результатов обучения	3. Создание квалификационных рамок 9. Понижение стоимости квалификаций 11. Мониторинг квалификационных систем 16. Инвестирование в педагогические инновации
2 Мотивирование молодых людей к обучению для получения квалификаций	1. Возвращение к учебе для повышения квалификаций 2. Развитие способностей трудоустройства 4. Повышение для учащегося выбора квалификаций 5. Уточнение образовательных траекторий 6. Обеспечение перезачета кредитов 7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 8. Создание новых квалификаций 9. Понижение стоимости квалификаций 16. Инвестирование в педагогические инновации 19. Оптимизация процессов обеспечения качества 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем	3. Создание квалификационных рамок 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 14. Совершенствование использования квалификации при приеме на работу 15. Обеспечение доступности получения квалификаций 17. Представление квалификаций как результатов обучения
3 Связь образования и работы через квалификации	2. Развитие способностей трудоустройства 3. Создание квалификационных рамок 5. Уточнение образовательных траекторий 6. Обеспечение перезачета кредитов 7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 10. Признание не-формального и информального обучения 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 13. Совершенствование методов анализа потребностей, с тем, чтобы квалификации соответствовали современности 14. Совершенствование использования квалификации при приеме на работу 15. Обеспечение доступности получения квалификаций	8. Создание новых квалификаций 11. Мониторинг квалификационных систем 16. Инвестирование в педагогические инновации 17. Представление квалификаций как результатов обучения 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем
4 Повышения уровня открытого доступа к квалификациям	6. Обеспечение перезачета кредитов 8. Создание новых квалификаций 9. Понижение стоимости квалификаций 10. Признание не-формального и информального обучения 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем	3. Создание квалификационных рамок 7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 11. Мониторинг квалификационных систем 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 17. Распространение использования методов оценки, основанных на результатах 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем
5 Процессы оценки различий	6. Обеспечение перезачета кредитов 10. Признание не-формального и информального обучения 17. Представление квалификаций как результатов обучения	7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 11. Мониторинг квалификационных систем 16. Инвестирование в педагогические инновации 19. Оптимизация процессов обеспечения качества

¹⁸ В этой таблице использован инклюзивный подход. Если есть какие-либо основания полагать, что механизм может оказать какое-либо позитивное воздействие на изменения в политике, он был включен вне зависимости от того, насколько хорошо он сочетается с другими позитивными механизмами или от того, что в определенных обстоятельствах позитивного эффекта может и не быть (*примечание авторов доклада*).

<p>6 Постоянное совершенствование квалификации</p>	<p>3. Создание квалификационных рамок 5. Уточнение образовательных траекторий 6. Обеспечение перезачета кредитов 8. Создание новых квалификаций 17. Представление квалификаций как результатов обучения 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем</p>	<p>7. Повышение гибкости программ обучения, ведущих к получению квалификаций 10. Признание не-формального и информального обучения 11. Мониторинг квалификационных систем 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 15. Обеспечение доступности получения квалификаций 19. Оптимизация процессов обеспечения качества 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем</p>
<p>7 Обеспечение прозрачности квалификационных систем</p>	<p>3. Создание квалификационных рамок 5. Уточнение образовательных траекторий 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 17. Представление квалификаций как результатов обучения 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем 19 Оптимизация процессов обеспечения качества</p>	<p>1. Возвращение к учебе для повышения квалификаций 11. Мониторинг квалификационных систем 15. Обеспечение доступности получения квалификаций 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем</p>
<p>8 Оценка механизмов финансирования и повышение эффективности квалификационных систем</p>	<p>6. . Обеспечение перезачета кредитов 9. . Понижение стоимости квалификаций 10. Признание не-формального и информального обучени 11. Мониторинг квалификационных систем 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 13. Совершенствование методов анализа потребностей, с тем, чтобы квалификации соответствовали современности 15. Обеспечение доступности получения квалификаций 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем 19. Оптимизация процессов обеспечения качества</p>	<p>1. Возвращение к учебе для повышения квалификаций 3. Создание квалификационных рамок 5. Уточнение образовательных траекторий 8. Создание новых квалификаций 16. Инвестирование в педагогические инновации 17. Распространение использования методов оценки, основанных на результатах</p>
<p>9 Совершенствование управления квалификационной системой</p>	<p>3. Создание квалификационных рамок 11. Мониторинг квалификационных систем 12. Оптимизация роли заинтересованных участников в квалификационных системах 18. Максимизация взаимного соответствия квалификационных систем 19. Оптимизация процессов обеспечения качества</p>	<p>6. Обеспечение перезачета кредитов 8. Создание новых квалификаций 13. Совершенствование методов анализа потребностей, с тем, чтобы квалификации соответствовали современности 20. Улучшение информационного и методического обеспечения квалификационных систем</p>