

О.Н. Олейникова, д.п.н., Директор  
Центра изучения проблем  
профессионального образования

А.А. Муравьева, к.ф.н., Ведущий  
эксперт Центра изучения проблем  
профессионального образования

## **СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

### ***Предисловие***

Настоящая статья посвящена рассмотрению вопросов, связанных с системами квалификаций в странах Европейского Союза.

Все процессы в области профессионального образования в странах ЕС обусловлены целым рядом факторов, вызванных переходом к постиндустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу. Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан. Для этого сформулированы и решаются следующие задачи:

- обеспечение сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран,
- расширение возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «кредитных единиц») и
- признание квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате как формального, так и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда в Европе.

Российская система профессионального образования ориентирована на интеграцию в европейское образовательное пространство, а российская экономика – в европейское экономическое пространство и, следовательно, необходимо разрабатывать соответствующие стратегии с учетом особенностей собственной системы образования, и формировать реалистичные пути ее сближения с европейской.

В системе высшего образования уже активно проходят процессы, направленные на обеспечение взаимного признания документов о высшем образовании в рамках Болонского процесса. Несмотря на все объективные сложности, «Болонский процесс» продвигается, поскольку системы высшего образования в России и странах ЕС вполне сравнимы по уровням и квалификациям.

В профессиональном образовании ситуация сложнее, поскольку в наших странах действуют различные и потому трудно сравнимые системы. Как известно, в российской системе профессионального образования существует два уровня: начальное и среднее профессиональное образование (НПО и СПО). В сектор профессионального образования также входит высшее и дополнительное профессиональное образование. При этом НПО и СПО представляют собой две достаточно автономные подсистемы, каждая из которых имеет свои образовательные стандарты, собственную терминологию и иерархию квалификаций. Другими словами, преемственность между двумя подсистемами остается весьма ограниченной и сводится, в основном, к возможности выпускников ПОО продолжать образование по полученной специальности на более высоком уровне. Вопросы же горизонтальной мобильности остаются нерешенными. Это обусловлено, прежде всего, разрывом в системах присваиваемых квалификаций, отсутствием возможности постепенного «накопления квалификаций», а, следовательно, отсутствием механизмов оценки и сертификации компетенций, лежащих в основе квалификаций.

Российская система профессионального образования еще не осуществила переход на компетенции, которые позволяют измерить соответствие работника требованиям рабочего

места и учет которых обеспечивает гибкость образовательных траекторий и возможность более оптимального и экономически эффективного «доучивания» или переобучения работников при переходе с одного рабочего места на другое.

Западные системы профессионального образования и обучения организованы иначе. В европейских странах также существует начальное профессиональное образование, которое направлено на освоение базовых квалификаций, позволяющих гражданам выйти на рынок труда. Следующая подсистема охватывает непрерывное профессиональное образование, куда входят все сегменты послеобязательного образования, включая повышение квалификации работников (дополнительное образование или повышение квалификации в нашем понимании), образование и обучение взрослого населения, обучение безработных граждан. Их объединяет общая интегрированная система квалификаций, которые в настоящее время во все большей мере ориентированы на компетенции, а не на освоение конкретных программ обучения.

Именно это позволяет обеспечить гибкость образовательных траекторий и возможность горизонтальной мобильности, а именно, смены траектории при обеспечении зачета всех ранее полученных компетенций, необходимых для новой специальности, независимо от того, где и как они были получены. Именно поэтому в западной практике существует термин профессиональное образование и обучение, а не профессиональное образование, как в России.

Именно такой подход позволил странам ЕС вплотную подойти к вопросу сравнимости, прозрачности и взаимного признания квалификаций. В условиях растущей трудовой мобильности, ускорения темпов развития всех секторов экономики и рынка труда, приводящего к быстрому устареванию одних профессий и специальностей и возникновению новых, взаимное признание квалификаций, основанное на их прозрачности, позволит более эффективно решать как чисто экономические вопросы, так и социальные. Оно будет способствовать преодолению социального отчуждения, расширяя возможности получения работы за рамками внутреннего рынка в случае возникновения там ограничений с точки зрения наличия рабочих мест по какой-либо специальности или профессии.

Важно особо подчеркнуть два момента. Во-первых, вопросы развития профессионального образования и обучения в странах ЕС решаются на высшем политическом уровне Европейского Союза в контексте общеевропейской и национальной стратегии занятости и экономического развития (1). И, во-вторых, разработка и совершенствование систем национальных квалификационных рамок осуществляется при непосредственном и активном участии социальных партнеров, что обеспечивает связь профессионального образования и обучения с рынком труда и реальными потребностями экономики.

Стратегическая цель превращения ЕС в наиболее динамически развивающуюся экономику, основанную на знаниях, была провозглашена на заседаниях Европейского Совета в Лиссабоне в 2000 г. и получила конкретизацию в Рабочей программе «Образование и обучение 2010», принятой в марте 2002 г. в Барселоне, предусматривающей создание в Европе к 2010 г. системы профессионального образования и обучения, которая станет общепризнанным эталоном качества в мире.

В Копенгагене в ноябре 2002 г. была принята Декларация Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, положившая начало так называемому «Копенгагенскому процессу», в которой формулировались следующие задачи (2, 3):

- Создание единого европейского пространства в области ПОО,
- Обеспечение прозрачности квалификаций (за счет введения Европейского резюме, Приложения к диплому или свидетельству об образовании, Mobilipass – свидетельства об обучении за границей, в том числе и в процессе трудовой деятельности, и европейского языкового портфолио),
- Решение проблемы признания компетенций и квалификаций (создание единой рамки для обеспечения прозрачности),
- Создание единой системы переноса кредитных единиц (разработка механизмов переноса и признания компетенций и (или) квалификаций между разными странами и на различных уровнях путем установления референциальных уровней, разработки общих принципов сертификации и др.),

- Разработка общих принципов признания неформального и спонтанного обучения (разработка общих принципов валидации с учетом позиций различных категорий субъектов образования и обучения) и ряд других.

## **Национальные системы квалификаций (квалификационные рамки)**

Описание систем квалификации основывается на следующих базовых терминах:

**Стандарт** – определяет результат процесса обучения. Стандарт означает то, что человек должен знать и уметь использовать в практике трудовой деятельности. Стандарты отражаются в присуждаемых свидетельствах, выходных квалификациях и т.д. (Испания, Франция, Германия и Нидерланды) и могут быть ориентированы на оценку деятельности или практического опыта.

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

**Квалификация** – официальное признание стандарта или стандартов, закрепленное в соответствующих документах и осуществляемое по результатам оценки.

При всем многообразии систем квалификаций в странах ЕС четко прослеживаются тенденции к определенной конвергенции, которая заключается в разработке механизмов сопоставимости уровней образования, квалификаций и дипломов. Стандартным механизмом, который уже используется в течение ряд лет, является международная классификация МСКО, где в общем виде системы образования распределены по уровням и типам на основе программ обучения.

Последний вариант классификации - МСКО 97 - охватывает все формы организованного (формального) образования детей, молодежи и взрослого населения, включая обучение лиц со специальными потребностями, независимо от типа образовательного учреждения и формы обучения.

Столь широкий охват данных обусловлен ориентацией международного образовательного сообщества на реализацию стратегии обучения в течение всей жизни, предусматривающую охват образованием и обучением всех категорий граждан и преодоление социального отчуждения.

Базовой единицей классификации, охватывающей все уровни образования, является образовательная программа. Типы образовательных программ определяются на основе содержания и представляют собой «набор или последовательность организованных видов образовательной деятельности, направленных на достижение заранее определенной задачи и конкретной группы образовательных задач» (4, стр.104). При этом в разряд задач может входить подготовка к обучению на более высоком уровне, получению одной или нескольких квалификаций или повышение образовательного уровня.

Под образовательной деятельностью понимается не только курс обучения и учебные занятия, но и прохождение практики на предприятиях, участие в исследовательских проектах и подготовка и написание диссертационных исследований.

Основными параметрами описания являются:

- стандартный начальный возраст поступления на программу обучения и теоретическая и реальная продолжительность программы;
- стандартные входные квалификации и минимальные требования к поступающим;
- тип сертификации, дипломы или присваиваемые квалификации при успешном завершении обучения по программе;
- доступ выпускников к типам последующего образования;

- степень ориентированности программы на конкретный класс специальностей или профессий и на непосредственный выход на рынок труда.

В целом, в рамках МСКО-1997 программы распределяются по следующим уровням<sup>1</sup>:

0 – дошкольный уровень образования
1 – начальный уровень образования
2 – уровень первой ступени среднего образования (2А, 2В, 2С)
3 – уровень старшей ступени среднего образования (3А, 3В, 3С)
4 – уровень послесреднего нетретичного образования (4А, 4В, 4С)
5- уровень первой ступени третичного образования (не ориентированного непосредственно на получение научно-исследовательских квалификаций) (5А, 5В)
6 – уровень второй ступени третичного образования (ведущего к получению научно-исследовательской квалификации)

Вполне очевидно, что данной классификации недостаточно для сопоставления квалификаций с целью обеспечения как образовательной, так и трудовой мобильности граждан. В связи с чем сейчас активизировались процессы ее доработки.

Поскольку в настоящее время происходит переориентация программ на реализацию целей обучения в течение всей жизни, что выражается в повышении гибкости способов их освоения, то такие критерии как стандартный возраст поступления на обучение, вступительные требования и продолжительность программ начинают постепенно размываться. В этой связи для ряда программ (например, для программ дистанционного обучения) центральными критериями становятся: содержание программ обучения и выдаваемые документы об обучении (дипломы, свидетельства и т.д.).

Достаточно сложным случаем для классификации является представление внутрифирменного обучения, или обучения на производстве, поскольку часто для этого вида обучения становятся нерелевантными такие критерии, как возраст и минимальные вступительные требования. В этом случае при классификации можно исходить из минимальных требований к умениям обучающихся и их общеобразовательному уровню, которые позволят им обучаться по данной программе, а также из того, дает ли данная программа доступ к традиционным программам формального образования.

В странах ЕС действуют различные системы квалификаций (квалификационные рамки), а также различается и используемый понятийный аппарат в зависимости от того, что лежит в основе принятой квалификации и того, насколько тесно рамка отражает образовательные стандарты (5).

В Англии и Уэльсе действует система национальных квалификационных рамок, охватывающая общее среднее, ПОО, обучение на рабочем месте и ранее полученное обучение (1988). Эта рамка описывает все квалификации, присваиваемые в рамках системы образования, финансируемой государством (помимо этого действуют и другие квалификации вне государственной системы на региональном уровне или в компаниях и секторах).

В Испании такая система только формируется. В настоящее время в Испании существуют три системы образования: две системы представлены НПО и профессиональным обучением, организуемом службой занятости, третья - представлена третичным университетским образованием.

<sup>1</sup> Под уровнем образования понимаю «градации по опыту обучения и компетенциям, предусмотренными образовательными программами» (стр. 108)

В Германии не существует целостной системы квалификаций, поскольку там действует несколько систем ПОО:

- образование для получения утвержденных специальностей ПОО (дуальная система);
- программы получения специальностей на базе учебных заведений;
- специальности продолженного обучения, утвержденные на федеральном и земельном уровне;
- программы третичного образования.

Нидерландах система представляет собой нечто среднее между английской и немецкой. Там действуют две системы квалификаций: система квалификаций для программ среднего ПО и система для высшего профессионального образования. Как и в Англии, стандарты среднего ПО используются для оценки предыдущего обучения, а также непрерывного ПО. В рамках каждой системы действуют свои процедуры разработки стандартов и квалификаций.

Во Франции система квалификаций коррелирует с уровнями, установленными Министерством образования. Она организована по уровням и областям. В настоящее время рассматривается возможность перехода к комплексной системе в формате национального перечня профессиональных квалификаций.

В настоящее время во Франции существуют три системы: национальных дипломов, аккредитованных сертификатов и сертификатов профессиональной квалификации, которые должны войти в вышеупомянутую комплексную систему.

Как уже говорилось, квалификация является формальным признанием соответствия стандарту или набору стандартов, подтверждаемым свидетельством, дипломом и т.д. Она присваивается после проведения оценки, в ходе которой устанавливается факт соответствия стандарту. Профессиональная квалификация указывает на компетенцию адекватного выполнения профессиональной деятельности.

Как следует из вышесказанного, в Англии и Уэльсе НПК означают профессиональные квалификации, не связанные напрямую с профессиональным образованием. В других странах квалификации в большей степени «привязаны» к ПОО и, следовательно, повышение уровня квалификации возможно только через обучение, включающее в себя как теорию, так и практику.

В Великобритании (Англия и Уэльс), Нидерландах и Франции квалификации подразделяются на единицы квалификаций, что позволяет сертифицировать частичные квалификации, полученные как в процессе обучения, так и в ходе трудовой деятельности (и обучения). В Германии и Испании также проявляется интерес к такому подходу. Однако в Германии понятие профессия (специальность) четко связано с профессиональной квалификацией, освоенной в рамках НПО или продолженного обучения. В рамках непрерывного образования и обучения, тем не менее, этот подход становится все более распространенным за счет распространения модульных программ.

Следует подчеркнуть, что только в Англии сертифицируемые единицы квалификации признаются на рынке труда. Гибкость этой системы заключается в том, что в свете быстро меняющихся требований рынка труда, человек может освоить необходимые дополнительные модули и получить соответствующий сертификат. При этом он может пройти необходимое обучение в свободное от работы время и получить требуемую «мини-квалификацию». Единица состоит из взаимосвязанных элементов, которые необходимы для выполнения конкретной трудовой функции, требуемой на рынке труда. Постепенно накапливая единицы квалификации, работник имеет возможность последующей сертификации полной квалификации, что, как показывает опыт, является достаточно сильным мотивационным механизмом. Как уже указывалось, полные НПК ориентированы на компетенции и включают в себя элементы, учитывающие как текущие, так и будущие требования к данной профессиональной области. Отдельные единицы квалификации, напротив, ориентированы на конкретные функции определенного рабочего места, в чем и заключается их привлекательность для работодателей и работников. Во Франции, в отличие от Великобритании, «постепенная» сертификация квалификации направлена на поощрение обучения, рынком же труда признается только полная квалификация.

Несколько иная ситуация наблюдается во Франции в области аккредитации ранее полученного обучения и трудового опыта. В январе 2002 г. Национальная Ассамблея Франции приняла

закон о социальной модернизации, в котором содержится положение о системе валидации (официального признания) полученного опыта, в рамках которой все граждане, имеющие опыт работы на рынке труда, самозанятые граждане и лица, более трех лет проработавшие волонтерами, получили право на валидацию полученного опыта, который полностью или частично приравнивается к знаниям, необходимым для получения государственного диплома, выдаваемого учебными заведениями.

В Нидерландах единицы квалификации введены для обеспечения эффективных траекторий обучения как для ПОО, так и для высшего образования. При этом при прекращении обучения, человек получает сертификаты об освоенных единицах, которые учитываются при последующем зачислении на обучение.

В Германии нельзя завершить программу обучения, постепенно сертифицируя единицы квалификации. Как известно, немецкая квалификация, присуждаемая в рамках дуальной системы, несет дополнительную социальную, экономическую и культурную функцию: заработная плата и права на социальные пособия и пособия по безработице напрямую связаны с соответствующей квалификацией ПОО. Помимо этого, как правило, члены профсоюзов, – которые активно защищают интересы работников – это лица, имеющие признанную квалификацию профессионального образования. И с точки зрения профсоюзов, аккредитация части квалификации может поставить под угрозу само понятие полной квалификации.

В Испании программы обучения имеют модульную структуру, и модули разработаны с учетом практики профессиональной деятельности. Однако эти модули еще не могут быть сертифицируемы, а, следовательно, и не могут рассматриваться как единицы квалификации.

В чем плюсы освоения единиц квалификации? Прежде всего, это возможность обучения в течение всей жизни, поскольку они предоставляют гражданам возможность оценить собственную потребность в обучении и планировать и реализовывать обучение «по индивидуальному графику». Именно поэтому, вероятно, в будущем постепенное освоение квалификаций станет более распространенным, что окажет влияние на классификационные рамки.

В настоящее время ведется широкая дискуссия относительно объема квалификации и все чаще высказывается мнение о том, что квалификации должны быть максимально широкими и включать в себя существенный компонент общего образования. Это вызвано быстрым темпом изменения процессов труда и его организации. Именно поэтому работодатели требуют от работников умений общаться, работать в команде и др., помимо чисто профессиональных умений и знаний. Таким образом, в настоящее время квалификация должна охватывать большее количество функций, чем раньше, объединяя, или интегрируя трудовые задачи, ранее реализуемых в рамках нескольких трудовых ролей, что повышает возможности трудоустройства обладателей квалификаций.

В Германии, по Закону о профессиональном обучении, квалификации дуального ПО признаются только в том случае, если они удовлетворяют критерию «наличия достаточного спроса на соответствующие профессии и умения». Определение объема квалификации для дуального образования осуществляется специальной комиссией, которая занимается разработкой новых требований к обучению. Квалификация дуального ПО является конструктом, учитывающим различные потребности и задачи. Так, например, она должна охватывать целый ряд специальностей, расширяя возможности трудоустройства выпускников. Как и во Франции, объем квалификации учитывает как реальную практику профессиональной деятельности, так и мнения социальных партнеров относительно оптимального стартового уровня носителя данной квалификации, выходящего на рынок труда.

В Испании стандарты ПО рассматриваются в качестве индикаторов потенциала удовлетворения гражданами настоящих и перспективных требований трудовой деятельности, в связи с чем квалификации ПО основаны на расширенном понятии профессиональной компетенции. Прежде всего, определяются цели, которые должны быть достигнуты по единицам компетенции, затем на основании наиболее значимых из них определяются профили профессий. Эти профили профессиональ классифицируются по профессиональным уровням и уровням образования, установленным в Законе 1990 г., регулирующем систему образования (уровни 2 и 3 МСКО). Вся эта деятельность осуществляется Минобразования и культуры при участии трехсторонних органов, учрежденных в рамках вышеупомянутого Закона. При формировании новой целостной квалификационной рамки, объем квалификаций остается

самым проблемным вопросом, по которому отмечаются существенные различия в позиции Минобразования и Минтруда.

Во Франции наблюдается четкая ориентация на широкие и мобильные квалификации. Однако данный подход наталкивается на сопротивление работодателей и их организаций. В каждом секторе разработка квалификаций осуществляется самостоятельно в ходе переговоров всех заинтересованных сторон. В результате чего часто принятые решения основываются не на реальной ситуации в конкретной профессиональной области, а на мнениях или интересах заинтересованных сторон.

Общей особенностью французских сертификатов является то, что они определяются квалификацией образования или обучения и соответствующей специализацией. Ряд квалификаций четко связан с организацией, реализующей программы обучения. Так, инженерные дипломы высшего образования выдаются определенными учебными заведениями, которые имеют соответствующую аккредитацию. Таким образом, объем квалификации непосредственно связан с конкретными дипломами или свидетельствами.

В Нидерландах, с одной стороны, согласно Закону о профессиональном образовании 1997 г., квалификация должна основываться на одном или нескольких широких и перспективных профилях профессий. Эти профили определяются совместно с социальными партнерами по каждому сектору и подлежат валидации с их стороны. Таким образом, объем квалификации задается социальными партнерами, как и в Германии в секторе формального профессионального образования. Однако в отличие от Германии, голландские социальные партнеры не проявляют большой заинтересованности в расширении объема квалификаций. При этом в рамках каждого сектора и подсектора четко прослеживается интерес к разработке собственных квалификаций, что противоречит интересам как учебных заведений ПО, так и самих обучающихся.

В Великобритании (Англия и Уэльс) национальная система квалификаций изначально была направлена на рационализацию количества квалификаций. В результате создана система квалификаций по всем секторам и уровням, что привело к сокращению количества квалификаций ПО. Однако объем квалификаций не расширяется, поскольку он определяется работодателями, которые не заинтересованы в повышении мобильности своих работников. И в результате происходит интерпретация обобщенных дескрипторов единиц в интересах специфики конкретного рабочего места.

Суммируя вышесказанное, следует подчеркнуть, что суть современной дискуссии по вопросу объема квалификаций сводится к тому, должны ли квалификации отражать существующую профессиональную практику или же квалификации должны являться средством инновационной профессиональной практики в интересах расширения возможностей как работающего, так и обучающегося населения в настоящем и будущем.

Выше были описаны уже сложившиеся системы квалификаций и их проблемами и особенностями. Одновременно в некоторых странах происходит формирование новых систем квалификационных рамок. Такой процесс происходит в Ирландии. Опыт Ирландии интересен тем, что становление этой системы вбирает в себя опыт, накопленный в странах ЕС, а также ориентировано на реализацию основных задач стратегии обучения в течение всей жизни.

Создание квалификационной рамки опирается на три ключевых понятия: доступ, переход и продвижение (6).

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

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

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

В основе квалификационной рамки лежит ряд принципов, основными из которых являются:

- вариативность возможностей поступления на обучение для всех категорий граждан,

- обеспечение равных прав на обучение, зафиксированных в Законе о равном статусе (2000 г.) и Законе о равных правах на занятость (1998 г.);
- обеспечение возможности дальнейшего обучения как по горизонтали, так и по вертикали, а также изменения траектории обучения в любой момент обучения;
- равноценность всех сертификатов одного уровня.

Как уже указывалось, национальная квалификационная рамка основывается на уровнях. Каждый уровень имеет собственный индикатор уровня. На каждом уровне предусмотрен 1 или более типов сертификатов, каждый из которых имеет собственный дескриптор. Для каждого типа разрабатываются соответствующие сертификаты, что позволит увеличить преемственность системы сертификатов. Система описывает взаимное положение сертификатов.

Квалификационная рамка учитывает все уровни квалификаций, том числе и среднего образования (начальной и старшей ступени) и базируется на следующих операциональных принципах:

- вариативность возможностей равенства доступа и поступления на обучение всех категорий населения,
- все присуждаемые квалификации должны обеспечивать возможности перехода и продвижения,
- все квалификации одного уровня равноценны, даже если различаются условия и требования к поступлению, возможности перехода и продвижения,
- переход и продвижение обеспечивается в любой точке освоения программы,
- если, при переходе на более высокий уровень, на этом уровне отсутствует квалификация в данной или смежной области обучения, рамка предполагает переход на программы обучения, завершающиеся присвоением другой квалификации этого уровня.

Получение сертификата означает возможность обучения по программе, приводящей к получению еще одного сертификата на следующем уровне, где предусмотрено присвоение сертификата в той же самой или смежной области, а также продвижение затем на более высокий уровень.

До 2001 г. в Ирландии действовал целый ряд структур, присуждающих квалификации продолженного образования, включая образование взрослых. При этом не было единых государственных стандартов, единых процедур, устанавливающих единые правила «доступа, перехода и продвижения» в рамках системы послесреднего образования (другими словами – процедур, устанавливающих возможности как горизонтальной, так и вертикальной мобильности обучающихся), а также не было единой национальной квалификационной рамки и критериев для аккредитации и официального признания (валидации, или лицензирования) программ обучения.

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

Агентство тесно взаимодействует с финансирующими органами, правительственными структурами и организациями и, в частности, с Национальным советом по образовательным программам и оценке.

Разработка национальной квалификационной рамки опирается на целый ряд законодательных актов. Таких как:

- 1999 г. - Закон о квалификациях (образования и обучения) - для продолженного (непрерывного) и высшего образования и обучения.
- ноябрь 2001 г. – «Национальная квалификационная рамка»,



- апрель 2002 г. - «Национальная квалификационная рамка – политика и критерии», в котором содержится определение критериев рамки и основополагающие принципы ее разработки».

В июне 2001 г. сформирован Совет по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения, который объединил функции различных структур, которые до этого времени имели полномочия по валидации (лицензированию) программ обучения и выдаче свидетельств об обучении.

Миссия Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения заключается в присуждении сертификатов (документов об образовании и обучении), которые:

- соответствуют национальным стандартам в плане общей национальной рамки;
- предоставляют возможности признания достижений обучающихся в системе продолженного образования;
- обеспечивают системные траектории для продвижения на более высокий уровень образования.

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

- Разработка стандартов;
- Обеспечение качества деятельности учебных структур;
- Валидация (лицензирование) программ;
- Мониторинг и оценка качества;
- Справедливая и последовательная оценка.

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

Совет по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения присуждает квалификации и лицензирует программы всех курсов, приводящих к получению национальных базовых сертификатов всех уровней, присуждаемых по завершении обучения в:

- колледжах продолженного образования;
- центрах при Комитетах по профессиональному образованию;
- центрах программ «Возможность профессионального обучения» и «Вовлечение молодежи»;
- центрах грамотности;
- центрах по обучению лиц со специальными потребностями,
- центрах образования взрослых и образования в местном сообществе и на рабочем месте.

Также в ведении Совета по присуждению квалификаций продолженного образования и обучения находятся квалификации в рамках программ, приводящих к получению:

- Вводного сертификата профессиональных умений;
- Национального сертификата умений;
- Сертификата специальных умений;
- Сертификата ремесленных умений.

Особый акцент делается на привлечение к обучению проблемных и социально незащищенных групп, лиц с ограничениями здоровья, лиц пожилого возраста и т.д.

Задачи расширения доступа, повышения мобильности и обеспечения четко обозначенных траекторий продвижения по образовательной вертикали неизбежно повлекли за собой разработку механизмов признания ранее полученного образования или обучения и системы накопительных кредитных единиц, учитывающих поступательное движение по образовательной траектории и позволяющих постепенно оценивать и официально подтверждать освоение какой-либо квалификации.

Необходимость разработки системы кредитных единиц вызвана задачей обеспечения гибкости национальной квалификационной рамки. (Следует подчеркнуть, что сама рамка основана не на кредитных единицах, а на уровнях, кредитные единицы являются лишь механизмом повышения эффективности рамки). При этом разработка квалификационной рамки основана на опыте стран ЕС, согласно которому система переноса кредитных единиц является более эффективной при наличии унифицированной системы программ обучения (или, другими словами, при преемственности программ обучения). В этом случае стандартные значения кредитных единиц четко соотносятся с набором результатов обучения, которые обеспечиваются освоением модульных программ, основанных на компетенциях. Соответственно, структура квалификаций и сертификатов также является модульной.

Следует особо подчеркнуть важность системы переноса кредитных единиц для групп населения, вовлеченных в неформальное обучение, обучающихся в режиме неполного времени или на рабочем месте.

Общими принципами, лежащими в основе системы переноса кредитных единиц, являются:

- соответствие национальной квалификационной рамке,
- простота,
- прозрачность,
- минимум бюрократических процедур,
- комплексный характер.

Эта система должна:

- поддерживать как получение сертификатов и квалификаций, так и фиксировать достижение промежуточных результатов (освоение единиц обучения);
- обеспечивать качество стандартов квалификаций и сертификатов;
- способствовать развитию систем образования и обучения;
- облегчать разработку и обновление единиц обучения и квалификаций (сертификатов).

В настоящее время в Ирландии происходит разработка стандартов, коррелирующих с национальной квалификационной рамкой, при активном участии социальных партнеров и всех заинтересованных сторон. Одновременно проводится лицензирование образовательных программ.

## **Заключение**

Как явствует из вышеприведенного обзора, системы национальных квалификаций (квалификационные рамки) являются референциальными системами. Они устанавливают связь между результатами образования или обучения и деятельностью, требуемой на рынке труда, с одной стороны, и квалификациями профессионального образования (или общего образования) и дипломами, выдаваемыми в системе образования или обучения, с другой. Благодаря рамке эти связи становятся более прозрачными. При этом квалификационная рамка должна отвечать ожидаемым результатам различных групп заинтересованных сторон. В этой связи рамка либо направлена на охват широкого разнообразия квалификаций путем простого их уравнивания и включением в рамку всех существующих квалификаций (Англия, новые подходы во Франции и Испании), либо – рамка ограничивается представлением квалификаций на основании критериев в одном или нескольких сегментах национальной системы образования (голландская, немецкая и ныне обновляемая система в Испании).

В Нидерландах признается необходимость обновления системы квалификаций, вызванная тем, что молодежь должна готовиться к профессиональной деятельности в течение всей ее жизни, а не только к выходу на рынок труда с одной единственной более или менее узкой специальностью. Поэтому новые квалификации не просто должны соотноситься с существующими профилями профессий, но и превосходить развитие ситуации в трудовой сфере. Очень важно особо подчеркнуть, что квалификации являются социальным конструктом, отражающим согласие, достигнутое между интересами различных заинтересованных сторон (социальных партнеров).

Обоснованно ожидается, что установление прозрачных и значимых отношений между квалификациями внутри рамки будет постоянно усложняться. Таким образом, рамки не являются статичными, устанавливая связи между меняющимися объектами, такими как:

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

Если в начале разработки национальных и европейских квалификационных рамок в 1985 г. существовали достаточно прочные связи между сертификатами (дипломами) и трудоустройством на определенные должности, то сейчас в связи с ускорением темпа изменений как в сфере образования, так и в сфере занятости, проблема усложняется.

В России проблема создания единой квалификационной рамки для высшего и профессионального образования стоит очень остро. Ее отсутствие отрицательно сказывается на регулировании данных сегментов системы образования и формировании гибких образовательных траекторий, а также на обеспечении связи требований к выпускникам с развитием рынка труда. Отсутствие такой рамки также затрудняет присоединение России к Копенгагенскому процессу и вхождению в европейское пространство профессионального образования и обучения.

Таким образом, основной задачей является создание такой рамки на базе квалификационной рамки профессий и специальностей, которая, как известно, также отсутствует, и создание которой является прямой обязанностью государственных структур, отвечающих за труд и занятость (ранее это было Министерство труда и социальной защиты). Создание обеих рамок требует активного сотрудничества с социальными партнерами, а не просто согласование с ними уже созданных конструктов. Это, очевидно, является самой главной предпосылкой успешности решения поставленной задачи.

В этой связи все заинтересованные стороны должны объединить усилия для:

1. Формирования национальной политики в этом вопросе, который не может быть решен на ведомственном уровне, в целях разработки доступной, единой и прозрачной системы квалификаций профессионального образования и обучения:

- обеспечивающей преемственность траекторий получения (освоения) квалификаций, - - гарантирующей право продвижения и доступа к получению квалификаций,
- совершенствующей систему оценки,
- регулирующей рынок образования и обучения.

2. Учета в данной рамке отраслевых интересов, ориентированных на:

- обеспечение соответствия образования и обучения развитию профессий и рабочих мест (с точки зрения содержания и структуры профессий),
- установление четких траекторий продвижения с точки зрения преемственности дипломов и программ обучения,
- адаптацию программ обучения с учетом потребности конкретного сегмента экономики.

3. Проведения статистического анализа и исследований, направленных на выявление общностей и различий в реализации программ обучения в рамках различных соци-

экономических секторов на национальном и международном уровне, создания рейтинговых квалификаций и сравнимых иерархий квалификаций и обеспечения их успешного освоения.

4. Обеспечения информацией организаций и лиц, желающих оценить адекватность квалификаций (предприятий, признающих квалификации; граждан, желающих определить квалификации, необходимые для дальнейшего профессионального и карьерного роста или оценить статус собственной квалификации).

Квалификационная рамка ПОО должна учитывать имеющийся европейский опыт, преломленный в российские реалии, включая такие вводные, как:

1. Происходящие изменения содержания профессий и специальностей.
2. Расширение форм и способов получения обучения и разнообразие его результатов. Развитие обучения на рабочем месте, непрерывного обучения и организационные изменения бросают вызов монополии обучения на базе учебного заведения. Эти изменения также должны быть учтены в стандартах и в уровнях квалификаций.
3. Переоценка места начального и среднего профессионального образования и его влияния на стандарты в ситуации реальной необходимости обучения в течение всей жизни. Получаемое профессиональное образование уже не должно и не может готовить человека к какой-то одной специальности, которой человек будет заниматься всю жизнь, оно может лишь создать основу для его трудоустройства в течение всей жизни. В этой связи стандарты ПО должны быть более интегрированы с общим образованием, создавая фундамент дальнейшего развития и профессионального роста.
4. Динамичный характер квалификационной рамки, устанавливающей связи между меняющимися объектами, такими как: результаты обучения, требования к деятельности со стороны предприятий, профессиональные квалификации и дипломы и сегменты общего и профессионального образования.

Таким образом квалификационная рамка должна учитывать:

- задачи обучения в течение всей жизни,
- размывание границ между профессиями и специальностями,
- растущую гибкость программ обучения и способов их освоения,
- растущее многообразие траекторий и результатов обучения,
- иерархию компетенций с точки зрения результатов обучения и знаний, необходимых предприятиям,
- комплексную референциальную рамку уровней для траекторий обучения в течение всей жизни,
- расширение набора (личностных) умений, которые востребованы в бизнесе и промышленности,
- расширения доступа к обучению взрослого населения, в том числе работников, желающих повысить квалификацию и т.д.

Решение задач по созданию квалификационной рамки является приоритетным в настоящее время, и содействие их решению могут оказать международные организации в рамках совместных проектов, которые позволят объединить все заинтересованные стороны в России, оптимально учесть имеющийся международный опыт и одновременно предоставят необходимые ресурсы для реализации этого сложного проекта.

## **Список использованной литературы**

1. Sellin B. (ed.) European Trends in Occupations and Qualifications. Findings of research, studies and analysis for policies and practices. Cedefop. Luxemburg: Office of Official Publications of the EC, 2000.
2. Declaration of the European Ministers of VET and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 & 30 November 2002, on enhanced cooperation in VET.

3. Enhanced cooperation in VET. Stocktaking Report of the Copenhagen Coordination Group, October 2003.
4. International Standard Classification of Education, 1997. UNESCO, Paris, 1997.
5. Anneke Westerhuis. European Structure of Qualification Levels. Cedefop Reference Series, Luxembourg: Office of Official Publications of the EC, 2001.
6. Policies, Actions and Procedures for the Promotion and Facilitation of Access, Transfer and Progression. National Qualifications of Ireland, March 2003.