

Тема 1.

Понятийный аппарат в сфере профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и рамок квалификаций

Лекция 1.

Типология и назначение рамок квалификаций

Национальные, транснациональные, отраслевые, региональные рамки квалификаций.

Рамки квалификаций как инструмент регулирования спроса и предложения квалификаций

Основные понятия

Квалификация -

Подтверждение наличия у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте)

Рамка квалификаций -

Системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций

Назначение

Обеспечение баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда в интересах повышения конкурентоспособности экономики, оптимизация путей и способов получения квалификаций, возможности признания компетенций и квалификаций, освоенных за рамками формального образования

PK – причины роста интереса

необходимость обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда

развитие международных рынков труда и рост трудовой мобильности

задачи практической реализации стратегии обучения в течение всей жизни

задачи модернизации систем образования и создания модели профессионального образования, отвечающей требованиям общества, основанного на знаниях

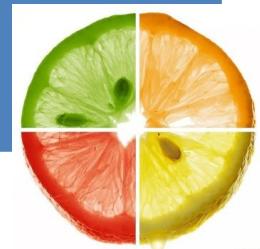
необходимость оптимизации качества и сроков подготовки/образовательных программ и затрат на образование и обучение, поскольку даже в экономически развитых странах денег на профессиональное образование всегда не хватает, а граждане и работодатели не готовы нести полностью бремя этих расходов.

Очень важно!

В международной практике :

- «диплом», «сертификат», «свидетельство», «степень» часто употребляются в качестве синонимов термина «квалификация», «профессиональная квалификация» и наоборот.
- термин «профессиональные квалификации» встречается не часто, и им обозначают либо квалификации в целом, либо квалификации профессионального образования, входящие в национальную рамку квалификаций
 - например, в НРК Южной Африки

отсутствует противопоставление профессиональных и образовательных квалификаций



РК – основные принципы

- Современные квалификации основаны на результатах обучения, благодаря чему они характеризуются гибкостью за счет того, что состоят из отдельных структурно-содержательных элементов - так называемых «частичных квалификаций».
- Не все страны признают понятие частичной квалификации или части квалификации.
- Одни и те же элементы квалификаций могут встречаться в разных квалификациях или типах квалификаций (например, в квалификациях начального профессионального образования и дополнительного/непрерывного образования).
- Практически во всех РК одна зачетная единица составляет 10 условных часов.
- Набор нескольких элементов квалификаций может оцениваться и признаваться по мере их последовательного освоения и может иметь равное с полной квалификацией хождение на рынке труда.
 - В контексте обучения в течение всей жизни и процессов признания квалификаций, освоенных в рамках неформального обучения, частичные квалификации приобретают все большее значение.

РК – основные принципы

Основу квалификации формируют стандарты достижений

компетенции, образовательные стандарты или профессиональные стандарты, стандарты оценки
которые включают в себя правила присуждения квалификации

Категории квалификаций

базовые/основные квалификации (среднего образования, профессионального образования, высшего образования).

- предоставляют широкие возможности для получения квалификаций более высокого уровня

частичные квалификации, которые обеспечивают признание лишь части квалификации

- есть не во всех странах

«специальные» квалификации узкой направленности

- например, сертифицированная квалификация в области охраны здоровья и безопасности

дополнительные квалификации

- в рамках которых признаются компетенции, дополняющие основную или частичную квалификацию (в рамках программ повышения квалификации, непрерывного образования и обучения) того же уровня

РК – параметры

- Инвариантные параметры:
 - механизмы поддержания РК в формате системы квалификаций:
 - система управления квалификациями,
 - механизмы обеспечения качества квалификаций, т.ч. механизмы признания, профессиональные стандарты, каталог квалификаций
- В России такие основные механизмы сформированы:
 - профессиональные стандарты
 - система независимой оценки компетенций и квалификаций
 - механизмы управления квалификациями (Национальный совет по профессиональным квалификациям, советы по профессиональным квалификациям, НАРК)
 - дескрипторы уровней (Приказ Минтруда) – параметры описания уровней квалификации

Международный опыт

- Как правило, РК называются рамками квалификаций для обучения в течение всей жизни
- Они основаны на уровнях и дескрипторах, которые включают в себя такие ключевые параметры, как:
 - характер знаний и понимания,
 - характер умений и широкие компетенции, в описании которых «скрывается» степень ответственности и самостоятельности.
 - могут содержать и другие параметры

Дескрипторы

- ориентир для обеспечения сопоставимости и рационализации систем квалификаций
- механизм повышения прозрачности квалификаций, поскольку они сигнализируют о характере знаний, способностей, умений в какой-либо области, которые ассоциируются с определенным уровнем рамки квалификаций,
- механизм обеспечения сравнимости квалификаций,
- отправная точка для разработки новых квалификаций, поскольку они сигнализируют о широком наборе компетенций, их которых могут быть «вылеплены» конкретные квалификации

Пример дескрипторов

- Знания
- Умения
- Широкие компетенции/уровень ответственности и самостоятельности
- могут добавляться:
 - социальные компетенции, личностные компетенции и т.д

Уровни РК (1)

- Обычно определяется путём сравнения результатов обучения, составляющих содержание квалификации, с дескрипторами уровней рамки квалификаций
- Количество уровней в разных странах варьирует от 8 до 12
- От уровня к уровню могут изменяться не все параметры дескрипторов (знания и умения) одновременно, часть из них может совпадать для двух смежных уровней.
- В описании знаний учитываются следующие показатели:
 - объём и сложность знаний (возрастают при повышении уровня квалификации);
 - знания в одной области или междисциплинарные знания (междисциплинарность соответствует более высоким уровням);
 - степень специализации знаний (возрастает от уровня);
 - степень инновационности знаний (для высоких уровней квалификации);
 - степень фактологичности/абстрактности (преобладание фактологических, практических, теоретических, абстрактных знаний).

Уровни РК (2)

- В описании умений могут указываться такие показатели, как:
 - социальные,
 - методические
 - коммуникативные умения и др.
- Параметрами, четко указывающими на различие уровней, является
- уровень ответственности и самостоятельности (степени внешнего контроля)**
- степень сложности деятельности**
- объединенные в дескриптор «широкие компетенции»), который присутствует практически во всех РК

Уровни РК

- Уровень ответственности связан с ценой возможной ошибки для подразделения, организации, отрасли (социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями).
- Сложность деятельности предполагает учет:
 - множественности выполняемых функций;
 - простоты/сложности/нестандартности функций;
 - степени неопределённости трудовой ситуации и непредсказуемости ее развития.

Инвариантные параметры: механизмы регулирования

- в целом квалификации регулируются социальными партнерами, работодателями, государством, взаимодействие которых в этом процессе варьирует в зависимости от модели индустриального порядка в стране
- необходимость регулирующей роли государства - установление четких правил и форматов взаимодействия всех участвующих сторон, их ролей и ответственности, формирование механизмов финансирования
 - Как правило, институциональная структура управления подчиняется Министерству образования и Министерству труда/ занятости. Помимо этого действуют структуры обеспечения качества и отраслевые структуры, которые занимаются профессиональными стандартами и квалификациями на отраслевом уровне.

Инвариантные параметры: система обеспечения качества

- для аккредитации квалификаций (для их внесения в НРК)
 - что означает признание квалификаций на соответствующем уровне и подтверждение соответствия сложности и объема обучения определенному типу квалификаций
- для оценки соответствия достижений обучающихся/работников/граждан стандартам квалификаций на основе стандартов достижений (стандартов оценки)

Обеспечение качества

- Обеспечение качества осуществляется соответствующими структурами в зависимости от специфики страны:
 - аккредитационными агентствами (одним или несколькими),
 - отраслевыми структурами, устанавливающими стандарты;
 - национальным агентством;
 - агентствами по регистрации и мониторингу деятельности провайдеров

Вариативные параметры

- Порядок разработки и архитектура НРК зависят от особенностей национального регулирования в системе образования и государственной административной системы и ситуации на рынке труда
- Статус НРК. Три характерные тенденции:
- НРК утверждается отдельным законом
 - Бельгия/Фландрисия, Чешская республика, Франция, Греция, Ирландия, Литва, Австралия, Новая Зеландия, Южная Африка, Испания и др.,
- НРК утверждается внесением соответствующих поправок в действующее законодательство об образовании
 - Италия
- НРК утверждается постановлениями на уровне министерств
 - Дания, Германия, Норвегия, Португалия и Швеция

Вариативные параметры

- Типология рамок и характеристики уровней и количество уровней в рамке. НРК может включать в себя все типы квалификаций или же – только их часть. Модели рамок квалификаций.
 1. Рамка охватывает все уровни образования, включая профессиональное и высшее образование.
 2. Разграничиваются уровни 1-5 и 6-8, где уровни 6-8 относятся к квалификациям высшего образования.
 3. Уровни 6-8 разделены на два потока, один из которых охватывает профессионально-ориентированные квалификации, а другой академические.
- Указание в РК объема обучения в форме зачетных единиц.
- Содержание дескрипторов уровней

Вариативные параметры дескрипторов

- Пример: НРК Германии содержит более дифференцированные параметры компетенции (*handlungscompetenz*), объединенные по двум группам – профессиональные компетенции (которые подразделяются на знания и умения), и личностные (которые подразделяются на социальные компетенции и автономию).

Типология рамок квалификаций:

Национальные
рамки (более 160 в
мире)

Транснациональные рамки
(например, Европейская
рамка квалификаций,
рамка квалификаций стран
Карибского бассейна)

Отраслевые:

национальные

международные

Региональные ОРК

Рамка квалификаций в сфере
логистики, Рамка компетенций
ассоциации архитекторов,
Европейская рамка
квалификаций и сертификации в
области маркетинга и т.п.



Важно

- Рамка квалификаций должна быть открытой для формирования новых квалификаций, как по уровню, так и по содержанию.
- Потребности в формировании новых квалификаций определяются на рынке труда работодателями, с одной стороны, и наличием определенного качества рабочей силы, которая нуждается в этих квалификациях, с другой.

То есть, потребность в новых квалификациях определяется на основе анализа потребности рынка, с одной стороны, и анализа квалификации имеющейся рабочей силы. Именно так возникли в международной практике квалификации, в российской терминологии получившие название практико-ориентированного бакалавра (или бакалавра короткого цикла). В Дании, например, существуют 3 вида таких квалификаций, отвечающих потребностям рынка труда, а в Великобритании была введена квалификация «foundation degree» («базовая степень»).

-

Описание квалификаций:

В описании любого типа квалификации указывается:

	наименование квалификации
	орган, присуждающий квалификацию
	профиль квалификации (академическая, профессиональная, общее образование)
	уровень по НРК
	объем зачетных единиц
	краткое описание основных результатов обучения и ключевых компетенций
	методы обеспечения качества (оценки)
	входные требования
	возможности продвижения на более высокие уровни квалификации
	возможности трудоустройства

Типология квалификаций: пример

Указание на объем квалификации
содержится в ее наименовании:



свидетельство ("Award")
предполагает менее 120 часов на
освоение /1–12 з.е.)



сертификат (121 - 369 часов/13–36
з.е.),



диплом ("Diploma") - 370 и более
часов /37+ з.е.

На 6-м квалификационном уровне
представлены:

- Свидетельство уровня 6 (Level 6 Award)
- Сертификат уровня 6 (Level 6 Certificate)
- Диплом уровня 6 (Level 6 Diploma)
- Национальная квалификация ПО уровня 6
(Level 6 NVQ)
- Степень ученичества (Degree Apprenticeship)
- Степень бакалавра
- Выпускной сертификат (Graduate Certificate)
- Выпускной диплом (Graduate Diploma)
- Профессиональный выпускной сертификат в
области образования (Professional Graduate
Certificate in Education)

Принципы оценки

Оценка основана на критериях

Критерии оценки формулируются в терминах результатов деятельности в рамках единицы ПС.

Оценка основана на представленных свидетельствах освоения компетенций/профессиональной квалификации.

Важно: в процессе оценки осуществляется поиск ответа на вопрос: *может ли кандидат выполнять конкретную деятельность/еще не может выполнять/ недостаточно данных для формирования суждения об оценке.*



Методические подходы: формирование оценочных средств

- пакеты оценочных средств содержат разнообразные задания, которые обусловлены характером и содержанием подлежащей оценке квалификации
- все оценочные средства направлены на оценку результатов обучения в среде, максимально приближенной к трудовой или на рабочем месте.

Соответствие оценочных средств объекту оценки



- четкое описание задания с указанием времени, отводимого на выполнение задания, места выполнения, формы представления результата, критериев оценки;
- практические задания должны быть направлены на проверку выполнения конкретных действий;
- выполнение задания должно быть обеспечено ресурсами и/или материалами.

Требования к разработке оценочных заданий:



Принципы формирования оценочных средств

Методы оценки:



Основные:

наблюдение (получение доказательств наличия компетенций у определенного человека при наблюдении за его ежедневной работой);

имитационные практические задания (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенной к трудовой среде).

Тесты, экзамены (включая собеседование).

Дополнительные:



самоописание (основано на самооценке кандидата, в рамках которой он описывает собственные компетенции. Обычно эта самооценка подписывается третьими лицами для подтверждения ее правильности.);

«методы портфолио» (использование в качестве доказательств различных свидетельств наличия компетенций)