

УДК 37:316.4

РАМОЧНАЯ МОДЕЛЬ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

¹Курзаева Л.В., ²Овчинникова И.Г., ³Чичиланова С.А.,
¹Белюсова И.Д., ³Курчатов Б.В.

¹ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Носова»,
Магнитогорск, e-mail: lkurzaeva@mail.ru;

²НОУ ВПО «Институт бизнеса, психологии и управления», Химки, e-mail: igo55@mail.ru;

³ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный аграрный университет»,
Челябинск, e-mail: svetchitch@mail.ru

Работа освещает результаты двух преемственных проектов Темпус «Разработка рамки квалификаций для системы высшего образования Уральского региона» (2008–2010 гг.), а также проекта РГНФ № 12-06-00067 «Адаптивное управление качеством профессионального образования на основе компетентного подхода (на примере сферы ИТ)» (2012–2013 гг.). Описаны база и последовательность проведения исследования. Выделены требования к содержанию, структуре и составу в отношении систем дескрипторов, квалификационных уровней, результатов обучения. Представлена рамка квалификаций, описывающая требования к результатам обучения на основе полученных в ходе исследования по Челябинской области данных. Приведена схема согласования разработанной рамки квалификаций с проектом Национальной рамки квалификаций Российской Федерации. Обозначены пути достижения квалификационных уровней в рамках формального, неформального и внеформального обучения в соответствии с выявленными в ходе сбора данных мнениями респондентов – представителей образовательного сообщества и рынка труда.

Ключевые слова: рамка квалификаций, компетентный подход, формальное обучение, неформальное обучение, внеформальное обучение

FRAME MODEL OF QUALIFICATION REQUIREMENTS IN SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION

¹Kurzaeva L.V., ²Ovchinnikova I.G., ³Chichilanova S.A., ¹Belousova I.D., ³Kurchatov B.V.

¹FGBOU VPO «Magnitogorsk State Technical University Nosov», Magnitogorsk,
e-mail: lkurzaeva@mail.ru;

²LEU VPO «Institute of Business, Management and Psychology», Khimki, e-mail: igo55@mail.ru;

³FGBOU VO «South Ural State Agricultural University», Chelyabinsk, e-mail: svetchitch@mail.ru

The paper focuses on the results of two successive Tempus projects «Development of Qualifications Framework for the Higher Education System of the Ural Region» (2008–2010), as well as RHSF project № 12-06-00067 «Adaptive Management of Vocational Education Quality Based on the Competence Approach (exemplified by the IT sector)» (2012–2013). The base and succession of a research conducting are described. There are given requirements to the content, structure and composition concerning the descriptors, qualification levels, learning results. The qualifications framework to describe the requirements for learning results obtained in the research of the Chelyabinsk region is presented. The agreement scheme of the developed qualifications framework to the project of the national qualifications framework of the Russian Federation is given. There are presented the ways of achieving the qualification levels in the sphere of formal, non-formal and informal learning in accordance with the revealed collected data of respondents' opinion – the representatives of educational association and labour market.

Keywords: qualifications framework, competence approach, formal learning, non-formal learning, informal learning

Проблема развития системы квалификаций на базе компетентного подхода насущна как для России, так и стран Европы. Актуализация данной проблемы является следствием рассогласованности требований к уровню и содержанию результатов обучения в системе образования и рынка труда, а также активно реализуемым процессам интеграции, в ходе которых особое место занимает поиск путей установления соответствия уровня профессиональной подготовки между различными национальными квалификационными системами. Именно поэтому сегодня можно наблюдать активное инициирование разработки диверсифика-

ции европейскими странами национальных систем квалификаций с учетом принятых на международном уровне европейских рамок квалификаций для высшего образования и обучения в течение всей жизни.

В 2008 г. усилиями Федерального института развития образования Министерства образования и науки РФ и Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей разработана национальная рамка квалификаций (далее – НРК) Российской Федерации, которая призвана гармонизировать требования рынка труда и системы образования на разных квалификационных

уровнях. НРК носит рекомендательный характер и призвана решать ряд задач, среди которых определение общих требований к квалификациям в профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартах [3].

Рамка квалификаций любого уровня (международного, национального, регионального, отраслевого) является системообразующим элементом реализации концепции обучения в течение всей жизни, который позволяет обеспечить прозрачность и понятность определенных уровней квалификаций на основе согласованных требований рынка труда и системы образования. Требования к результатам обучения, указанные в рамке квалификаций, могут служить основой для разработки системы аттестации по итогам получения формального, а также сертификации по итогам неформального и внеформального обучения [4].

В рамках данной статьи кратко осветим ход работы и результаты двух преемственных проектов, связанных с разработкой и использованием региональной рамки квалификаций – Темпус «Разработка рамки квалификаций для системы высшего образования Уральского региона» (2008–2010 гг.) [5, 10], а также проекта РГНФ № 12-06-00067 «Адаптивное управление качеством профессионального образования на основе компетентного подхода (на примере сферы ИТ)» (2012–2013). При этом, необходимо отметить, что в рамках проектов исследование охватило все уровни профессионального образования, и, по сути, была получена рамка квалификаций для системы непрерывного образования Челябинской области (далее – рамка квалификаций).

В ходе первого проекта были изучены работы, посвященные описанию результатов обучения на разных уровнях системы непрерывного профессионального образования в России и за рубежом, определены принципы и методы построения региональной рамки квалификаций [8, 9]. Методологической основой разработки рамки квалификаций являлся компетентностный подход.

В ходе апробации инструментария исследования была выявлена следующая черта, характеризующая различие в понимании подходов к описанию результатов обучения. Подход к описанию требований к результатам обучения, использованный в сфере образования, близок методологии, принятой в европейской практике, ориентированной на компетенции. С учетом именно такого подхода разработаны федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения. В то же время работодатели при формировании требований к труду исходят не из принятых

в педагогической методологии подходов, а из действующих квалификационных справочников и только набирающих силу профессиональных стандартов, в которых компетенции и должностные обязанности синонимичны. В связи с этим было принято решение о первоначальной независимой разработке двух документов: образовательной и профессиональной сеток квалификаций, а затем их интеграция в единую региональную рамку квалификаций. Это позволило выработать «общий язык» описания требований к результатам обучения, который понимается однозначно как представителями рынка труда, так и образовательным сообществом [5, 6].

Разработчиками были сформулированы следующие ограничения, существенно сужающие область определения требований к определению:

– дескрипторов: краткость описания и понятность формулировок дескрипторов не только для системы образования, но и для рынка труда; максимальный перенос дескрипторов исходных сеток (профессиональной и образовательной) в единую рамку; выделение по каждому дескриптору критериев, обеспечивающих дифференцируемость результатов обучения на разных уровнях;

– квалификационных уровней: учет особенностей существующей национальной системы профессионального образования;

– результатов обучения: лаконичность и однозначность понимания формулировок как с точки зрения представителей образовательной среды, так и представителей работодателей; преемственность результатов обучения исходных сеток (профессиональной и образовательной) [4, 7].

В отношении региональной рамки квалификаций в целом на этапе предпроектного исследования не было предъявлено требование согласованности с национальной рамкой квалификаций. Это было обусловлено желанием разработчиков получить независимое целостное представление, включающее региональные особенности, в отношении требований к результатам обучения.

Разработка системы дескрипторов велась с опорой на результаты международного проекта TUNING, федеральные государственные образовательные стандарты и нормативные документы, устанавливающие требования к труду работников на федеральном (национальном), отраслевом и корпоративном уровне (уровне отдельных предприятий и организаций). Социологический этап исследования охватил руководителей и представителей образовательных учреждений 149 различных уровней профессионального и 33 предприятий различного типа [4].

Полученные групповые оценки и мнения от респондентов выражены дескрипторами, которые характеризуют результаты обучения через знания, умения и качества личности. Преимущество уровней определяется

приращением практического опыта работы, обучения и самообразования. Последние два уровня, соответствующие уровням законченной аспирантуры и докторантуры формального обучения, представлены в таблице.

Дескрипторы уровней рамки квалификаций непрерывного образования
Челябинской области

Знания		Умения
1		2
Базовые знания в различных областях ¹	Профессиональные знания	Обобщенные умения
7 уровень квалификации		
Знания научной картины мира на уровне критического осмысления проблем в рамках своей профессиональной деятельности	Научные знания на уровне создания инновационных разработок в области профессиональной или научной деятельности, проведения их оценки опытным путем в соответствии с директивной и нормативной документацией; управленческие знания, необходимые для тактического управления	Набор умений, необходимых для решения управленческих и организационных задач, контроля их выполнения на уровне подразделения, в том числе на научной основе
8 уровень квалификации		
Знания на уровне целостного научного мировоззрения, используемые для оценивания профессиональных проблем и позволяющие осуществлять постановку и решение стратегических задач	Научные знания, позволяющие разрабатывать стратегию (концепцию) развития; управленческие знания, необходимые для стратегического управления научными проектами или подразделениями/организациями в соответствии с законодательными и нормативными актами	Набор умений, необходимых для стратегического управления организацией/подразделением на научной основе

Окончание таблицы				
Компетенции				
3				
Автономность	Коммуникативность	Ответственность	Адаптивность	Мотивированность, способность к развитию
7 уровень квалификации				
О с у щ е с т в л я е т постановку тактических целей, планирование и организацию работы подразделения, в том числе проведение научных исследований по избранной специальности под научным руководством	Излагает четко и ясно свою точку зрения по проблемам профессиональной/научной деятельности, имеет опыт публичных выступлений, имеет базовую подготовку для работы в международной научной и профессиональной среде	Принимает управленческие решения в условиях неопределенности, несет личную ответственность за свою деятельность и результаты работы подчиненных, способен дать аналитический отчет	Самостоятельно ориентируется в условиях изменения профессиональных тактических целей и определяет пути их эффективного достижения	Понимает корпоративную стратегию, свою роль и роль подразделения в ее реализации, заинтересован в творческой самореализации
8 уровень квалификации				
Самостоятельно осуществляет постановку стратегических целей, планирует и организует работу по управлению организацией/предприятием и/или научной школой	Излагает четко и ясно свою точку зрения по вопросам профессиональной научной/деятельности; оценивает профессиональные достижения в других странах, участвует в различных формах межкультурной коммуникации	Управляет научной или профессиональной деятельностью коллектива, несет ответственность за результаты собственной научной деятельности и деятельности руководимого коллектива, а также ответственность за профессиональный рост коллектива	Самостоятельно ориентируется в условиях изменения стратегических целей и определяет пути их эффективного достижения в изменяющихся социально-экономических условиях	Заинтересован в формировании и реализации эффективной корпоративной стратегии, стремится к творческой самореализации, профессиональному и общественному признанию

Примечание. ¹Критерии знаний – широта и тип; умения – степень сложности решаемых задач; компетенций – роль и контекст.



Соотнесение структуры Национальной рамки квалификаций и рамки квалификаций системы непрерывного образования Челябинской области

Полученная в результате исследования региональная рамка квалификаций согласована по уровням с национальной рамкой квалификаций и раскрывает требования к результатам обучения гораздо более подробно (рисунок) [2].

В рассматриваемом исследовании изначально была поставлена цель разработки рамки квалификаций, основанной на формальном обучении. Однако проведенное в Челябинской области интервьюирование, охватившее, с одной стороны, все образовательные учреждения, а с другой – большинство организаций разных типов, позволило учесть в рамке квалификаций переход от одного уровня к другому как с точки зрения формального, так и неформального и внеформального обучения. Передвижение от одного квалификационного уровня к другому в зависимости от вида обучения может осуществляться через освоение программ более высокого уровня профессионального образования, дополнительного профессионального образования, а также, что немало важно для системы оценки достижения квалификационного уровня и признания квалификаций, путем самообучения или приобретения опыта на рабочем месте.

Заключение

Формирование системы квалификаций – процесс не перманентный. Итерационность и неоднократный подход к данному процессу обеспечивает адекватность системы квалификаций структурным и качественным изменениям, связанным с социально-экономическим прогрессом. В этой связи рассмотренное исследование и его результаты могут представлять интерес для совершенствования системы непрерывного образования на основе гармонизированных требований работодателей и образовательного сообщества [1]. Именно на базе единых требований к результатам обучения должна осуществляться подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, способных быстро адаптироваться к любым общественно-экономическим преобразованиям посредством обеспечения включения их в систему непрерывного профессионального образования.

Список литературы

1. Белоусова И.Д. Профессиональные стандарты в сфере обучения ИТ-специалистов // Современное общество, об-

разование и наука. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 марта 2015 г.: в 16 частях. – Тамбов, 2015. – С. 20–21.

2. Курзаева Л.В. К вопросу о формировании системы оценки результатов обучения личности в рамках формального, неформального и внеформального обучения // Электротехнические системы и комплексы. – 2015. – № 2 (27). – С. 57–61.

3. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации. – М.: Федеральный институт развития образования. – 2008. – 14 с.

4. Овчинникова И.Г., Курзаева Л.В. Исследование уровней формирования результатов обучения в системе профессионального образования Челябинской области вуза // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Сборник докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября–1 ноября 2012 г.). Кн. III. Петрозаводск: ПетрГУ. – 2012. – С. 228–237.

5. Овчинникова И.Г., Курчатова Б.В., Курзаева Л.В. Региональная рамка квалификаций: роль и место в системе непрерывного профессионального образования, опыт разработки. Монография. – Магнитогорск: МаГУ, 2010. – 143 с.

6. Овчинникова И.Г., Курзаева Л.В., Захарова Т.В. К вопросу о разработке рамки квалификаций и профессиональных стандартов в интегративных средах (на примере информатики и образования)//Гуманитарные и социальные науки. 2012. – № 4; URL: http://www.hses-online.ru/2012/04/13_00_08/24.pdf (дата обращения 10.11.2015).

7. Овчинникова И.Г., Курзаева Л.В., Самарокова И.В. Методико-технологические аспекты создания рамки квалификаций для системы профессионального образования//Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3; URL: www.science-education.ru/109-9255. (дата обращения 02.04.2015).

8. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Система квалификаций в странах Европейского союза [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cvets.ru/NQF/NQF-EC.pdf> (дата обращения 02.04.2015).

9. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксёнова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. – М.: РИО ТК им. Коняева, 2009. – 131 с.

10. Ovchinnikova I.G., Kurzaeva L.V., Chichilanova S.A. The Problem of Development of the Qualification Framework and Professional Standards in the Integrative Environment (by the Example of Computer Science and Education) // В мире научных открытий. – 2014. – № 9 (57). – С. 81–94.