



СОЗДАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ (NQF, NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK), СОВМЕСТИМОЙ С РАМКОЙ КВАЛИФИКАЦИЙ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (QF-EHEA), И ГАРМОНИЗАЦИЯ АРХИТЕКТУРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЕНЕА ПО СОСТОЯНИЮ НА МАЙ 2015

О.В.Крыжановская

За последние три года 47 стран и более 4 000 учреждений высшего образования и иных многочисленных заинтересованных организаций продолжают адаптировать свои системы высшего образования, делая их более совместимыми, проводя модернизацию структуры степеней, создавая национальные рамки квалификаций и укрепляя свои механизмы обеспечения качества.

1. Национальная рамка квалификаций

Экономический рост, наблюдавшийся перед кризисом в мировой экономике, остро выявил проблему нехватки высококвалифицированной рабочей силы, соответствующей требованиям рынка труда, что стало в определенном смысле тормозом экономического развития отраслей экономик разных стран. Поэтому необходимость создания и внедрения в практику новых, более эффективных и надежных подходов и методов действия и регулирования в сфере подготовки специалистов новой формации очевидна. Такими механизмами, как показывает международный опыт, должны стать Национальная система квалификации (НСК)¹, Национальная рамка квалификаций (НРК)², сопоставимая с Европейской рамкой квалификаций для обучения на протяжении всей жизни, и разрабатываемые на их основе профессиональные стандарты.

Европейская рамка квалификаций

В 2003 году в Берлине на проведенной конференции Министров образования стран-участников Болонского процесса было принято Коммюнике, которое положило начало разработке «...структуры согласованных и соизмеримых/сопоставимых квалификаций для системы высшего образования, которая бы стремилась дать определение квалификациям, учитывая показатели объема работы, уровня, результаты учебного процесса, компетенции и профиль», а также «обобщенной структуры квалификаций для общеевропейского пространства высшего образования.»³

¹ Болонский процесс как путь модернизации системы высшего образования Беларуси. //Минск. «Медисонт» - 2014. - С.41

² Там же.

³ Realising the European Higher Education Area. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education Berlin, 19 September 2003. - Режим доступа: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/Berlin_Communique1.pdf

Первая, вторая и третья ступени высшего образования, созданные в Болонском процессе, являются ключевыми элементами рамочного описания квалификаций для стран-участников. Эти описания квалификаций были разработаны европейскими экспертами в рамках Совместной инициативы качества (JAI) (2002 г.) и получили международное признание как Дублинские дескрипторы (*Dublin Descriptors*⁴), которые представляют собой намеренно общие описания типичных ожиданий или уровней компетенций, относящихся к достижениям и умениям по каждому Болонскому циклу, что позволяет не только использовать их для широкого спектра дисциплин, но и учитывать особенности систем образования в разных странах. Они базируются на результатах обучения (*learning outcomes*) и компетенциях. Дублинские дескрипторы были приняты до Европейской квалификационной рамки и привязаны по родовому принципу к соответствующей степени квалификации (бакалавр – магистр – доктор).

В контексте Болонского процесса в 2005 г. в Бергене⁵ европейские министры образования приняли Всеобъемлющую Рамку квалификаций Европейского Пространства Высшего Образования (*A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area - FQ – EHEA - EQF*)⁶, а также договорились о разработке к 2007 г. национальных рамок квалификаций и об их внедрении к 2010 г. во всех странах, подписавших Болонскую декларацию. Эти НРК для высшего образования должны были отражать Болонскую структуру трех циклов и использовать общие дескрипторы, основанные на результатах обучения, компетенциях и зачетных единицах. Европейская рамка квалификаций вступила в силу в 2008 году и было рекомендовано странам ЕС привязать профессиональные системы квалификаций к FQ - EHEA до 2010 года, а к 2020 году обеспечить, чтобы индивидуальные свидетельства о квалификации содержали данные о соответствии квалификации определенному уровню EQF.

В EQF (FQ – EHEA)⁷ основывается на Дублинских дескрипторах и устанавливает рамочные требования к результатам обучения на трех циклах высшего образования, предназначенные для облегчения сравнимости и переносимости квалификаций между странами, системами, учреждениями образования, что позволяет развить транснациональную мобильность работающих и учащихся. Термин компетенция в данном случае используется в широком смысле, что позволяет определять уровни способностей и умений.

Европейская рамка квалификаций для образования в течение всей жизни (*European Qualifications Framework for lifelong learning – EQF-LLL*)⁸ представляет собой рамку, состоящую из 8 уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, умений и компетенций, которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого. «В контексте Европейской рамки квалификаций, компетенция описывается с точки зрения ответственности и автономности»⁹. В этом случае термин компетенция понимается в более ограниченном смысле как способность применять знания на практике. Европейская рамка квалификаций

⁴ Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards. A report from a Joint Quality Initiative informal group (contributors to the document are provided in the Annex).

18 October 2004. Режим доступа: http://www.nvao.net/page/downloads/Dublin_Descriptors.pdf

⁵ The European Higher Education Area — Achieving the Goals: Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19–20 May 2005 // Режим доступа: http://www.aic.lv/ace/ace_disk/acebook/Bologna_reports.pdf

⁶ A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Published by: Ministry of Science, Technology and Innovation Bredgade 43 DK-1260 Copenhagen K. Режим доступа: http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf

⁷ Там же.

⁸ Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008. //Режим доступа: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/rec08_en.pdf

⁹ Competence means the proven ability to use knowledge, skills and personal, social and/or methodological abilities, in work or study situations and in professional and personal development. In the context of the European Qualifications Framework, competence is described in terms of responsibility and autonomy.//Там же.

позволяет проводить сравнение квалификаций между странами и является ориентиром для разработки Национальной рамки квалификаций.

Зачетные единицы *European Credit Transfer System* (ECTS), представляющие собой определенное средство количественного выражения объема обучения, основанное на достигнутых результатах обучения и связанных с ними рабочих нагрузок¹⁰, являются одним из ключевых элементов Рамки квалификаций Европейского пространства высшего образования¹¹, сопоставимой с Европейской рамкой квалификаций для обучения в течение всей жизни¹².

Для разработки принятой в 2005 году Всеобъемлющей рамки квалификаций Европейского пространства высшего образования были определены кредитные диапазоны: 180-240 ECTS кредитов для первого цикла и 90-120 кредитов (допустимо 60 кредитов) на уровне второго цикла.

Основной доклад экономического сотрудничества и развития (*Annual Report 2007 OECD (ОЭСР) (Organisation for economic co-operation and development)*)¹³ в 2007 году определил рамки квалификаций как один из механизмов, при помощи которого системы квалификаций могут лучше служить реализации принципов обучения в течение всей жизни (*lifelong learning*).

Квалификационные рамки, разработанные участниками Болонского и Копенгагенского процессов¹⁴, являются теми инструментами, которые были приняты добровольно всеми странами-участницами, несмотря на то, что они не имели силы соглашения или закона, однако являлись серьезными программами. Представленные рамки квалификаций ориентированы на результаты обучения (*learning outcomes*), с точки зрения которых, как считают международные разработчики, целесообразно описывать квалификации во всех странах-участницах Болонского процесса.

Национальная рамка квалификаций

С точки зрения зарубежных экспертов разработка и внедрение национальной рамки квалификаций подразумевает формирование правовой и методологической основы для принципиальных изменений в системе образования и национальной системе квалификаций.

Национальная система квалификаций (НСК) – «...это совокупность механизмов правового и институционального регулирования квалификаций работников с учетом потребностей рынка труда и возможностей системы образования»¹⁵.

Национальные системы квалификаций разрабатываются в соответствии с приоритетами, принятыми в разных странах. Как и национальное законодательство, они имеют различную сложность в зависимости от существующей в этих странах практики того, что подлежит детальному регулированию и что можно регулировать более краткими и общими постановлениями.

НСК включает в себя:

¹⁰ <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=123>

¹¹ A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks, 2005: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf

¹² Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/rec08_en.pdf

¹³ <http://www.oecd.org/newsroom/38528123.pdf>

¹⁴ “The Copenhagen Declaration”. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, 2002.// Режим доступа: http://www.bmbf.de/pubRD/copenhagen_declaration_eng_final.pdf

¹⁵ Болонский процесс как путь модернизации системы высшего образования Беларуси. //Минск. «Медисонт» - 2014. - С.41

- Национальную рамку квалификаций;
- перечень видов трудовой деятельности (профессий) и квалификаций по областям профессиональной деятельности и уровням квалификаций;
- каталог квалификаций, включающий квалификационные уровни и требования;
- профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности;
- процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- систему обеспечения качества квалификаций, включающую:
- процедуры (механизм) оценки и подтверждения, т.е. сертификацию квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта (спонтанного/информального обучения);
- систему органов подтверждения квалификаций (сертифицирующих органов);
- механизм финансирования Национальной системы квалификаций.

Национальная рамка квалификаций (НРК) представляет собой совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения; системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Как показывает анализ международных процессов в сфере образования, в зарубежной практике понятие «рамка квалификаций» является тем инструментом, который обеспечивает связь сфер труда и образования и является основой обновления национальной системы квалификаций, построенной на принципах прозрачности получения квалификаций, объективности, независимости их оценивания и систематичности их обновления, что способствует экономическому росту государства. Формирование «рамки квалификаций» происходит по инициативе международных организаций в сфере образования на основе интеграции теории и практики профессионального образования, обеспечения взаимодействия представителей сфер образования и труда стран Европы, Азии и Америки.

Значительную помощь в понимании EQF и при конструировании НРК оказывает Руководство Болонской рабочей группы по квалификационным рамкам (2005 г.), рассматривающее весь комплекс болонской системы высшего образования и обеспечения качества в ней¹⁶.

Как отмечают международные эксперты, проблемы в области формирования национальных рамок квалификаций в разных странах существуют, они примерно схожи и в определенной степени обусловлены существованием двух мета-рамок - EQF и EQF-LLL¹⁷.

Вместе с тем, международная практика показала, что возможно и целесообразно разрабатывать и внедрять национальную рамку, сопоставимую с обеими мета-рамками, более того, совершенно очевидно, что в большинстве стран есть тенденция к разработке общих для всех уровней образования национальных рамок, которые охватывают все уровни квалификаций, существующие в стране. Возникают и распространяются «параллельные квалификации» на 6-8 уровнях по Европейской рамке квалификаций (соответствуют трем циклам высшего

¹⁶A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Bologna Working Group on Qualifications Frameworks, 2005: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf

¹⁷ Bologna process and EQF implementation. Development of qualifications Frameworks//Joint meeting of national correspondents (QF-EHEA) and national coordination points (EQF).- Strasbourg, 2010. – Режим доступа: <http://www.ehea.info/wrk-news-details.aspx?nId=21&wk=16>

образования по Болонской мета-рамке), это так называемая Ypsilon-модель: одна ветвь академическая, другая – профессионально ориентированная (profession oriented)¹⁸.

Разработка национальных систем квалификаций осуществляется в более чем 150 странах мира. В настоящее время практически все европейские страны обновляют имеющиеся структуры квалификаций для обеспечения их соответствия Европейской рамке квалификаций. Совершенствование национальных систем квалификаций активно проводится и в странах СНГ.

Наблюдается активизация деятельности международных организаций в области рамок квалификаций. Так, в настоящее время Организация по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР), Международная организация труда (МОТ), Всемирный банк (ВБ) и Европейский Союз реализуют проекты в этой области. Начиная с 2001 г., ОЭСР проводит широкомасштабную работу (с участием 25 стран) по оптимизации обучения в течение всей жизни в рамках различных реформ, включающих в себя формирование систем квалификаций¹⁹.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает разработку национальных рамок квалификаций в качестве основного пути решения проблемы признания умений. В 2005-2006 гг. опубликованы два документа МОТ в этой области. В первой публикации (2005) очерчена проблематика вопросов, связанных с реализацией НРК. Второй документ (2006) представляет собой пособие по внедрению НРК и включает в себя краткое изложение технических аспектов этого процесса.

Следует отметить, что только приступив к реализации Лиссабонской стратегии, Европейский Союз (ЕС) перешел к реальным шагам формированию общеевропейской рамки квалификации для обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций в интересах повышения качества образования и обучения, расширения академической и трудовой мобильности и развития обучения в течение всей жизни.

Как известно, в Европейском Союзе поиск языка описания осуществлялся в рамках Болонского и Копенгагенского процессов, а также на уровне национальных государств (Ирландия, Великобритания, Испания и др.). В результате, была достигнута договоренность о следующих координатах рамки квалификаций: уровни и дескрипторы (обобщенные качественные характеристики уровней), которые делают измеримыми объем обучения, необходимый для достижения установленных результатов.

Как показывает международный опыт, НРК могут различаться по объему и охватывать либо все квалификации общего и профессионального образования, дополнительного образования, а также квалификации, освоенные на рабочем месте, либо только квалификации профессионального образования и обучения или высшего образования. Количество уровней зависит от конкретного национального контекста. В соответствии с международным опытом, оптимальное количество уровней – 10 (Ирландия). При этом известны рамки, состоящие из 12 уровней (Шотландия). Вместе с тем, все больше и больше стран в контексте EQF тяготеют к формированию 8-уровневой рамки квалификаций²⁰.

Выбор конфигурации НРК в каждой стране обуславливается конкретными задачами, традициями и национальным контекстом.

В странах, в которых ориентация на результаты обучения имеет долгую традицию (Великобритания, Германия, Ирландия), существует более или менее прямая корреляция между профессиональными квалификациями и дипломами и сертификатами профессионального

¹⁸ Bryan Maguire Issues arising from qualifications frameworks in Europe // Irish Bologna Expert Conference «National Qualifications Frameworks and the European Overarching Frameworks: Supporting Lifelong Learning in European Education and Training», 15 April 2010, Dublin Castle, Ireland. 25 p. – Режим доступа: http://www.aic.lv/bolona/2010/Sem09-10/QA_Dublin/QualificationsFrameworksConf-April2010.pdf

¹⁹ http://www.oecd.org/document/16/0,2340,en_33873108_33873838_32165840_1_1_1_1,00.html

²⁰ http://www.aic.lv/bolona/2010/Sem09-10/QA_Dublin/QualificationsFrameworksConf-April2010.pdf

образования. При этом приобретение квалификаций непрерывного профессионального образования предполагает обязательное освоение квалификаций предыдущего уровня/более низких уровней. В этом состоит принципиальный подход к разработке как европейской рамки квалификаций, так и национальных рамок квалификаций.

Профессиональные стандарты

Анализируя состояние и процесс разработки национальных квалификационных рамок, невозможно не затронуть вопросы разработки, принципов формирования и структуры профессиональных стандартов как основы, которая, в конечном счете, формирует требования к квалификации и рамке квалификаций.

На западе история появления профессиональных стандартов хорошо известна, когда в конце 80-х годов Америкой и Европой был осознан кризис профессионального и университетского образования, которое отставало от потребностей бизнеса, а выпускники были не готовы к быстрому включению в деятельность.

Профессиональный стандарт представляет собой многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству. Он раскрывает с позиций сферы труда (объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ)) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

Как показывает международный опыт, системное описание требований работодателей может иметь различный формат, который определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда и характером этого взаимодействия. Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно, а именно – профессиональные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности.

Каждый профессиональный стандарт соотносится с уровнем квалификации и содержит требования к качеству выполнения работником трудовых функций, выявленных методом, получившим название метод функционального анализа. Функциональный анализ представляет собой поэтапное определение и описание иерархических уровней области профессиональной деятельности. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии. Результатом функционального анализа является функциональная карта, содержащая описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности.

В течение последних 20 лет деятельность по разработке профессиональных стандартов интенсивно развивается в мире по нескольким направлениям:

Во-первых, происходит движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем. Эта тенденция отмечается в таких странах, как Австралия, Канада, Великобритания, США, Германия, Япония, Нидерланды, Чили, Малайзия, Филиппины, Турция, Румыния.

Во-вторых, разрабатываются новые подходы и методы формирования и использования профессиональных стандартов. Они активно применяются как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения.



В-третьих, увеличивается круг «пользователей» профессиональных стандартов. Он охватывает не только сотрудников кадровых служб и служб, отвечающих за внутрифирменную подготовку персонала, но и работодателей и работников, учащихся профессионального образования разного уровня, преподавателей и руководителей учебных заведений и т. д.

В-четвертых, расширяется обмен опытом по проблемам формирования и использования профессиональных стандартов.

Все больше и больше стран в различных регионах мира начинают разрабатывать и применять общенациональные профессиональные стандарты. В этот список входят развитые экономические страны, страны Азии и Латинской Америки, Центральной и Восточной Европы, бывшие советские республики.

Профессиональный стандарт:

- позволяет четко структурировать профессиональную деятельность работника за счет оптимального описания требований к трудовым функциям, качеству их выполнения, к уровню квалификации и компетенциям работника, т.е. обеспечивает проведение процедур стандартизации и унификации в рамках видов экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);

- предназначен для решения широкого круга задач в области управления персоналом: (разработки стандартов предприятия, систем оплаты труда, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации и сертификации персонала, планирования карьеры):

- предоставляет работодателям критерии для оценки персонала с целью повышения качества труда и эффективности работников за счет развития их компетенций, освоения требуемых квалификаций, активизации их мотивации, а также дает возможность работодателям контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества;

- позволяет проводить оценки квалификации и сертификации работников, выпускников учреждений образования, т.е. работникам предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень, развить профессиональные компетенции, повысить квалификационный уровень и подтвердить его сертификатом, получить основу для дальнейшего профессионального роста;

- является содержательной основой для разработки и обновления образовательных стандартов и образовательных программ (учебных программ, модулей, учебно-методических материалов к этим программам) всех уровней профессионального образования;

- расширяет возможности трудоустройства выпускников и молодых специалистов²¹.

Как свидетельствует международный опыт, профессиональные стандарты разрабатываются на основе: 1) мониторинга и анализа развития отрасли; 2) опросов (выявление профессиональных задач, решаемых в трудовой деятельности, определение требований к знаниям и умениям (компетенциям), поведению работников, условиям труда – мнение группы экспертов); 3) достижения согласования относительно предъявляемых требований.

²¹ О. Крыжановская. Зачем нужны профессиональные стандарты. // Я – специалист по кадрам. №2 (98). - 2014. – С. 6-8

Профессиональные стандарты требуют наличия: 1) инициативы, исходящей от отрасли или государства; 2) группы экспертов, в состав которой должны входить представители отрасли, исследователи, представители профсоюзов и др. заинтересованных структур, которые обеспечивают разработку проектов профессиональных стандартов; 3) соответствующего финансирования (*как правило, разработка профессиональных стандартов финансируется государством; например, в России на планируемую разработку порядка 800 стандартов на 2013-2014 гг. выделено 400 млн.руб. ; в Канаде на развитие системы профстандартов в течение 11 лет потратили \$118 млн, в Германии в 1998 году — \$26 млн, в Нидерландах в 1999 году — \$76 млн*).

Профессиональные стандарты могут: 1) утверждаться государством (Великобритания), как отдельный документ; 2) утверждаться структурами социальных партнеров для обязательного использования при формировании образовательных стандартов и программ обучения (Германия, Франция, Нидерланды); 3) (образовательные стандарты подлежат утверждению на государственном уровне).

В целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда эффективные профессиональные стандарты должны быть ориентированы на требования сегодняшнего дня, ближайшего и отдаленного будущего. Следует подчеркнуть, что эта ориентированность на перспективу и на международные тенденции имеет принципиальное значение для профессионального образования, в частности для обеспечения того, что называется *«опережающим характером»* профессионального образования.

К странам, в которых в основе квалификаций лежат требования профессиональных стандартов, относятся Австрия, Бельгия (Валлония, Фландрия), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швейцария, Турция и Великобритания²².

При том, что в большинстве стран признана целесообразность наличия профессиональных стандартов, в ряде стран такие стандарты отдельно не разрабатываются (например, в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции). Однако и там квалификации основаны на компетенциях и результатах обучения за счет того, что представители сферы труда активно участвуют в определении и описании результатов обучения, в разработке образовательных стандартов и требований к оценке, которые, по сути, отражают компетенции, необходимые для выполнения трудовой деятельности. То есть в этих странах разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным программам и оценке²³.

Имплементация Национальных рамок квалификаций в Европейском пространстве высшего образования

Как показывает Отчет о внедрении 2015 года (The European Higher Education Area in 2015: Bologna process implementation report)²⁴, 22 страны завершили все 10 шагов реализации

²² <file:///C:/Users/admin/Downloads/mezhdunarodnyy-opyt-formirovaniya-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy.pdf>

²³ Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006. //Режим доступа: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01090-EN.pdf>

²⁴ The European Higher Education Area in 2015: Bologna process implementation report. European Commission / EACEA / Eurydice, 2015. – 304 p. - Режим доступа: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf

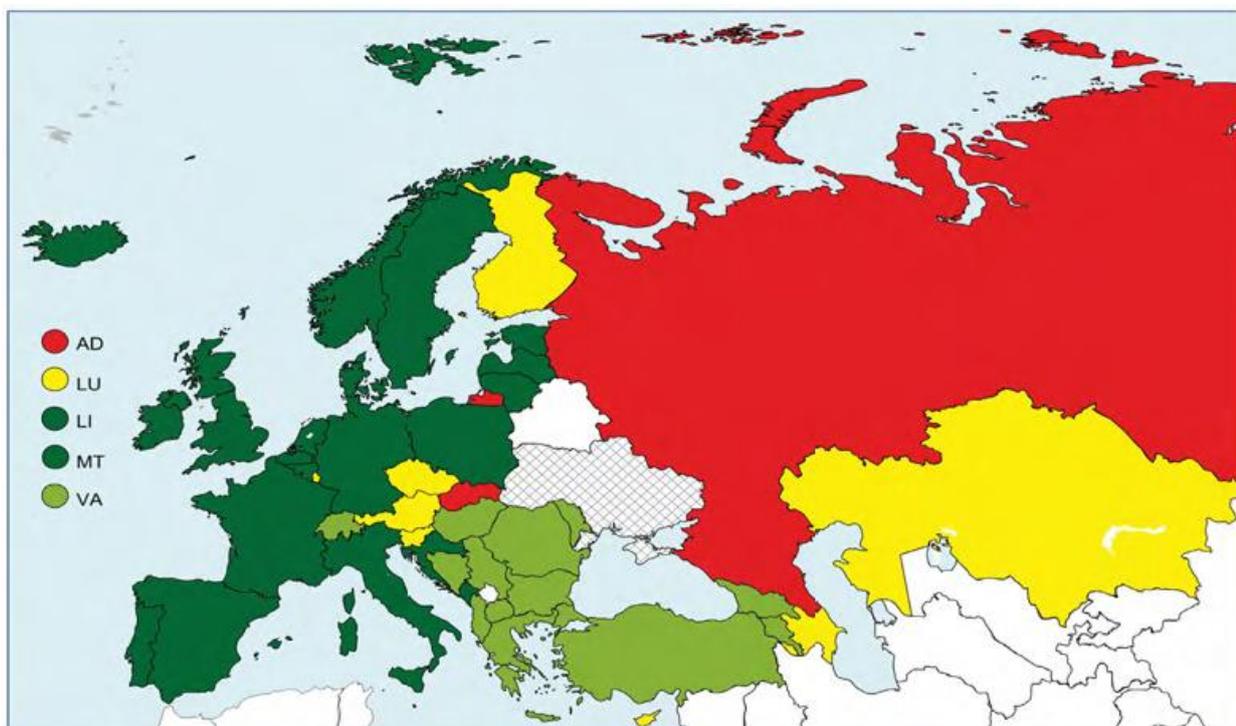


процедуры формирования национальной рамки квалификаций, что представляет значительное увеличение в 10 странах по сравнению с 2012 годом. Кроме того, данный процесс близок к завершению еще в 14 странах. Вместе с тем, что возможно даже более важно, что число стран, находящихся на первых трех этапах реализации снизилось: три страны по сравнению с 9-ю странами в 2012 году. Графическая информация представлена на **Рис.1** с указанием всех 10-и шагов процедуры реализации разработки и внедрения национальной рамки квалификаций.

Как указывается в Отчете 2015 года, по крайней мере, 16 стран добились существенного прогресса в реализации национальных рамок квалификаций. Однако в десяти странах до сих пор не начата реализация ни на программном, ни на институциональном уровне, а в некоторых странах нет явного прогресса по сравнению с информацией, представленной в Отчете 2012 года. Большинство стран по-прежнему сталкиваются с проблемами, особенно в части признания неформального образования, а также сертификации национальных рамок в соответствии с рамкой квалификаций Европейского пространства высшего образования (FQ-ЕНЕА).

Бельгия, Дания, Эстония, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Польша, Испания, Швеция и Соединенное Королевство (Шотландия) выполнили все шаги в реализации квалификационных рамок и подготовили отчет о самостоятельной сертификации, с которым можно ознакомиться на общедоступном веб-сайте. Австрия, Хорватия, Исландия, Литва и Португалия пропустили только шаг в предоставлении информации о квалификационных рамках на общедоступном веб-сайте.

Рисунок 1. Степень реализации процедуры внедрения национальных рамок квалификаций, 2013/14²⁵



Source: BFUG questionnaire

Примечание: Индикатор определяется как текущее состояние в имплементации национальных рамок квалификаций. Степень имплементации оценивалась в соответствии с реализацией количества шагов из 10, определенных для NQF рабочей группой ENEA. Чтобы сохранить те же критерии что и в 2009 году, 10 шагов реализации NQF превращаются, как показано, в оценки подведения итогов.

■ 10 шагов: NQF сертифицированы на совместимость с системой квалификаций для Европейского пространства высшего образования (EHEA)

■ шаги 7 -9:

о 9. Квалификации были включены в NQF

о 8. Учебные программы были пересмотрены на основе результатов обучения (дескрипторов – Learning outcomes - LO), включенных в NQF

о 7 Реализация NQF началась с соглашения о распределении роли и ответственности высших учебных заведений, агентств обеспечения качества и других органов

■ шаги 5-6:

о 6. NQF была принята на законодательном или ином аналогичном высоком уровне

о 5. Проведены консультации/обсуждение на национальном уровне структуры NQF, которая была согласована с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)

■ шаг 4: Были согласованы структура уровней образования, дескрипторы уровней (результаты обучения - LO) и диапазоны кредитов (ECTS)

■ шаги 3 – 1:

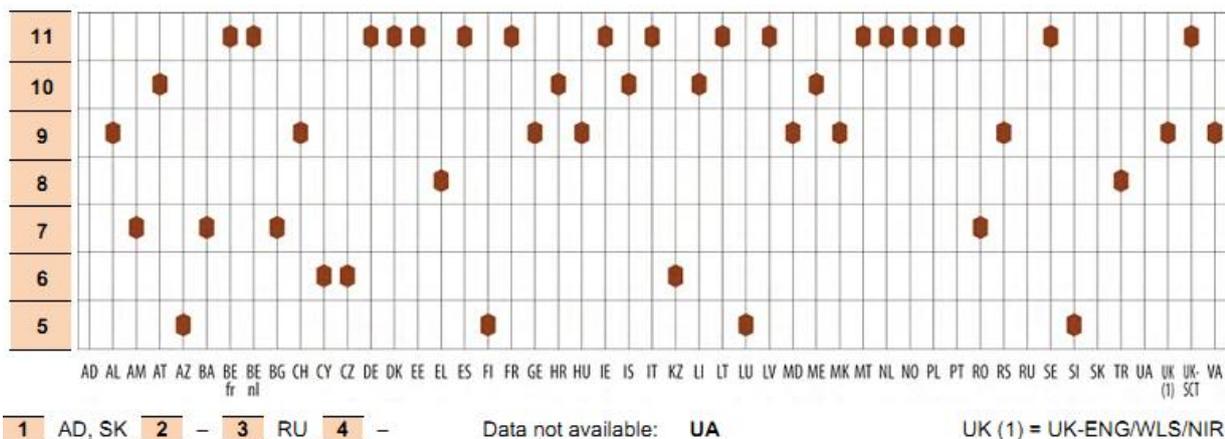
о 3. Начат процесс разработки NQF, определен(ы) и создан(ы) уполномоченный(ые) орган(ы) (комитет(ы)) совместно с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)

о 2. Цель(и) NQF были согласованы и изложены

о 1. Решение о разработке NQF было принято национальным органом, ответственным за высшее образование, и/или министром

²⁵ Там же.

Рисунок 2. Прогресс в развитии национальных квалификационных рамок в соответствии с реализацией 11 шагов, 2013/14²⁶



Source: BFUG questionnaire.

1. Решение начать было принято национальным органом, ответственным за высшее образование
2. Цель(и) NQF были согласованы и изложены
3. Начат процесс разработки NQF, определен(ы) и создан(ы) уполномоченный(ые) орган(ы) (комитет(ы)) совместно с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)
4. Были согласованы структура уровней образования, дескрипторы уровней (результаты обучения - LO) и диапазоны кредитов (ECTS)
5. Проведены консультации/обсуждение на национальном уровне структуры NQF, которая была согласована с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)
6. NQF была принята на законодательном или ином аналогичном высоком уровне
7. Реализация NQF началась с соглашения о распределении роли и ответственности высших учебных заведений, агентств обеспечения качества (IES) и других органов
8. Учебные программы были пересмотрены на основе результатов обучения (дескрипторов LO), включенных в NQF
9. Квалификации были включены в NQF
10. NQF сертифицированы на совместимость с системой квалификаций для Европейского пространства высшего образования (EHEA)
11. С финальной NQF и отчете о самосертификация можно ознакомиться на общедоступном веб-сайте

Следующая группа из 10 стран включили квалификации в NQF, но еще не сертифицировали NQF на совместимость с квалификационной рамкой Европейского пространства высшего образования. Грузия и Турция находятся в стадии включения квалификаций в NQF. В Армении, Боснии и Герцеговине, Болгарии, Литве, Черногории и Румынии реализация NQF началось, но учебные программы еще не были полностью повторно разработаны на основе дескрипторов квалификаций (LO - результатов обучения), включенных в NQF. В Чехии и Казахстане законодательство было принято, но практическая реализация еще не началась. В Азербайджане, на Кипре, в Финляндии, Люксембурге и Словении было достигнуто соглашение на национальном уровне о проектировании NQF. В России процесс разработки и внедрения NQF происходит совместно с заинтересованными сторонами. Наконец, в Андорре и Словакии только было принято решение о начале работы над NQF.

Семь стран до сих пор не имеют законодательства для разработки NQF. В четырех странах принято законодательство, однако еще не начата практическая реализация.

Эти данные перекликаются с данными Structural Reforms Working Group²⁷, в Отчете которой представлены результаты небольшого опроса, проведенного Network of National

²⁶ Там же.

²⁷ Final Report of the Structural Reforms Working Group, 2014, p. 68. http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/12_2014/154923.pdf

Correspondents for Qualifications Frameworks в 2014 году по состоянию развития NQF. В этом контексте, 10 из 25 стран заявили, что они еще не имеют национальной базы. Это означает, что обязательства, взятые министрами образования по разработке национальных рамок и подготовке их к самостоятельной сертификации в 2012 году, остаются невыполненным для многих стран.

Следует подчеркнуть, что разработка национальных рамок для высшего образования требует процесса развития в рамках каждой системы, и что это развитие требует времени. Это особенно актуально для тех стран, которые, несмотря на сообщение, пока еще не имеют своих NQF, но намерены, как ожидается, развивать и самостоятельно сертифицировать свои национальные рамки к 2016.

Степень, с которой структуры национальных рамок квалификаций высшего образования открыты для «non-higher education qualifications in a lifelong learning» (уровни 6, 7 и 8 EQF) значительно варьирует. Для половины стран-респондентов, эти уровни относятся только к квалификациям высшего образования. Для другой половины стран они открыты и для квалификаций профессионального образования (VET- Vocational Education and Training qualifications) непосредственно в квалификационных рамках высшего образования или с помощью системы двойной записи. Большинство стран по-прежнему сталкиваются с проблемами включения квалификаций неформального образования в национальные квалификационные рамки высшего образования, в том числе и проводившие самостоятельную сертификацию вопреки QF-EHEA²⁸.

Разработка национальных рамок и систем квалификаций в Европе определенным образом связана с интеграционными процессами в сфере образования. Как известно, в рамках ЕС реализуются два интеграционных процесса в области образования – Болонский процесс (по гармонизации квалификационных структур в сфере высшего образования) и Копенгагенский процесс в области профессионального образования. Оба эти процесса оказывают серьезное влияние на формирование европейского пространства социального и экономического развития. Поэтому страны заинтересованы в сопоставимости своих квалификационных рамок с европейской рамкой квалификаций.

Как показывает международный опыт, квалификационные рамки несут в себе внушительный потенциал в части:

- совершенствования процедур формального признания знаний и умений граждан;
- дальнейшего реформирования систем образования и обучения;
- содействия обучению в течение всей жизни путем:
 - ориентации на спрос, которая выдвигает на первый план потребности обучающегося, расширяет доступ к обучению и квалификациям;
 - целевого направления средств и оптимизации расходов на обучение;
 - формирования партнерств с участием всех заинтересованных сторон;
 - повышения «пороговых» требований к компетенциям.

В этом отношении интересен опыт ряда стран по разработке национальной рамки квалификаций и профессиональных стандартов.

²⁸ Там же.

Международный опыт разработки Национальных рамок квалификаций

Как показывают международные исследования, в разработке и поддержании НСК можно выделить 5 типов ролей (Табл. 1)²⁹.

Таблица 1.

<i>Роли</i>	<i>Содержание</i>
Лидерство и руководство	Формирование политики и руководство ее реализацией
Координация деятельности	Согласование и обеспечение преемственности деятельности всех участвующих сторон и структур/институтов с особым вниманием к привлечению социальных партнеров
Внесение конкретного вклада	Прямое участие в планировании и реализации деятельности в определенной области, связанной с ролью конкретных субъектов процесса
Комментирование достижений	Мониторинг и внесение предложений по совершенствованию
Оценка достижений	Оценка деятельности всех субъектов, систем и Подсистем

Основываясь на этом, мы попытались сформировать разделы об опыте разработки и внедрении Национальных рамок квалификаций в отдельных странах согласно изложенному в вышеприведенной таблице настолько, насколько это было возможно, используя информацию из доступных источников.

²⁹ М.Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с. // Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF-Role.pdf>

ФРАНЦИЯ

Рисунок 3. Франция: Форматы взаимодействия для разработки национальной рамки квалификаций и профессиональных стандартов



Национальные квалификации были сформированы во Франции еще 40 лет назад. Во Франции реализуется модель государственного вмешательства, в рамках которой государство регулирует систему профессионального образования в сотрудничестве с социальными партнерами.

Не отказавшись полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование и обучение, Франция нашла компромиссное решение путем активного привлечения к разработке и реализации политики в этой области социальных партнеров в виде профессиональных ассоциаций, торгово-промышленных палат, профсоюзов и т.д. и децентрализации управления, которая выражается в делегировании части полномочий регионам.

В Министерстве образования в Департаменте профессионального обучения существует:

- Бюро партнерства со сферой труда и консультативными профессиональными комиссиями (организациями социальных партнеров), отвечающее за разработку содержательной стороны квалификационных требований и связь с национальными отраслевыми консультативными комиссиями;
- Бюро регулирования профессиональных дипломов, которое занимается юридическими вопросами, связанными с национальными профессиональными дипломами и экзаменационными требованиями;
- Бюро начального профессионального образования, программы «ученичество» и интеграции в рынок труда, курирующее деятельность профессиональных лицеев, вопросы обучения молодежи в Центрах профессионального обучения и на предприятиях;



- Бюро непрерывного обучения взрослых, организующее обучение взрослого населения³⁰.

На национальном уровне ключевую роль играют две организации социального партнерства:

- Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением, состоящая из представителей работодателей, профсоюзов и двенадцати министерств, которая является консультативным органом при разработке основных вопросов национальной политики в области профессионального образования и обучения (далее – ПОО). Постоянная комиссия руководит региональными Советами ПОО. В свете децентрализации управления создано 26 Региональных советов профессионального обучения, которые являются выборными органами. В соответствии с законом Региональные советы отвечают за профессиональное обучение молодежи организацию производственного ученичества.

- Координационный комитет региональных программ ученичества и профессионального обучения, состоящий из представителей социальных партнеров, государственных органов и региональных советов и координирующий разработку политики на региональном уровне.

Помимо этого существует 21 Консультативная профессиональная комиссия, которая занимается разработкой квалификационных требований для государственных профессиональных дипломов. Каждая из этих комиссий соответствует крупному сектору экономики³¹.

Все квалификации во Франции сведены в 8-миуровневую Национальную рамку квалификаций. При этом европейские дескрипторы знаний, умений и широких компетенций создали определенные проблемы. Ключевым элементом французской НРК является национальный перечень профессиональных квалификаций, охватывающий три основных типа квалификаций: квалификации, выдаваемые Министерством образования, квалификации, выдаваемые отраслями, и квалификации, присуждаемые другими министерствами, торгово-промышленными палатами, а также различными общественными и частными структурами. Основная задача – повышение прозрачности квалификаций, как для работодателей, так и для граждан.

Квалификации регистрируются согласно утвержденным процедурам и критериям, для чего сформирован Национальный комитет, состоящий из 16 представителей государства и 12 представителей социальных партнеров. Важнейшим достижением Франции является система валидации обучения, освоенного вне рамок формального образования, на основе результатов обучения. Эта система способствует интеграции различных секторов системы образования и обучения путем признания возможности освоения квалификаций различными способами и в рамках различных траекторий.

В результате активизации социального партнерства и сотрудничества государства с промышленностью стало возрождение программы «ученичество», представляющей собой пример сложной системы координации государственного регулирования сферы образования и рынка труда. Сложность системы заключается в том, что часть обучения осуществляется в рамках формального образования, а практическое обучение и отбор обучающихся

³⁰ Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А. «Социальное партнерство в сфере профессионального образования», Центр изучения проблем профессионального образования (Национальная Обсерватория). _ 2006. // Режим доступа: <http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html>

³¹ Там же.

производится предприятием. Таким образом, ключевые управленческие решения принимаются предприятиями, использующими рыночные подходы, при том, что сама система находится в ведении государства и регулируется государством и профессиональными объединениями³².

ГЕРМАНИЯ

Рисунок 4. Германия: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций

	Федеральное министерство образования и научных исследований
	Координационная группа федеральных земель...
	Отраслевые организации работодателей
	«Компетентные организации»: -торгово-промышленные палаты -отраслевые палаты и т.д.
	Земельные комитеты по профессиональному обучению
	Земельные министерства
	Федеральный институт профессионального образования Федеральная служба по вопросам труда

В Германии развитие системы профессионального обучения определяется на основе группового консенсуса по вопросам содержания и итоговой аттестации (либеральная модель). Государство, являясь активным участником в развитии и поддержке профессионального образования и обучения, поддерживает становление системы совместного контроля над профессиональным образованием и обучением со стороны экономических и социальных партнеров. Социальное партнерство является одним из важнейших элементов дуальной системы профессионального образования и обучения в рамках федеральной структуры государственного устройства, которая предполагает четкое и законодательно закрепленное распределение обязанностей между федеральным правительством и землями в сфере образования³³.

За развитие профессионального обучения, включающего и разработку национальной рамки квалификаций, традиционно отвечает целый ряд структур и институтов, таких как:

- «Компетентные организации» (корпоративные государственные структуры, отвечающие за обучение предприятий), представленные промышленными, торговыми и

³² Там же.

³³ Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А. «Социальное партнерство в сфере профессионального образования», Центр изучения проблем профессионального образования (Национальная Обсерватория). _ 2006.
// Режим доступа: <http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html>



отраслевыми палатами и различными федеральными и земельными органами управления государственного сектора;

- Комитеты по профессиональному обучению вышеуказанных организаций;
- Земельные комитеты по профессиональному обучению;
- Земельные министерства (Министерства труда, финансов и, реже, культуры), которые осуществляют контроль за «компетентными организациями» и принимают решения о предоставлении финансовой поддержки обучения на предприятии земельными правительствами;
- Федеральный институт профессионального образования и обучения (Federal Institute for Vocational Education and Training, BIBB);
- Федеральная служба по вопросам труда.

Основная ответственность за законодательный процесс и управление в этих областях, так называемый культурный суверенитет, лежит на землях. Земли имеют законодательные полномочия и права в области среднего и высшего образования, обучения взрослого населения и непрерывного обучения.

Германия начала создавать свою Национальную рамку квалификаций (далее - DQR) в 2006 году.³⁴

DQR охватывает все квалификации немецкой системы образования в контексте обучения в течение всей жизни. В процессе разработки DQR учитывались особенности образования, сложившиеся в стране, и выявлялись механизмы сопоставимости внутригосударственных квалификаций с внешними, имеющимися в ЕС.

Процесс разработки и утверждения DQR был достаточно длительный. В октябре 2006 г. Федеральное министерство образования и научных исследований (нем. Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF) и Конференция министерств образования и культуры федеральных земель (КМК) приняли решение о совместной разработке национальной рамки квалификаций для обучения в течение всей жизни согласно Рекомендациям Европейского парламента и Совета об утверждении Европейской рамки квалификаций (далее — EQF) от 23 апреля 2008 г.³⁵

Для создания DQR была учреждена «Координационная группа федеральных земель по разработке национальной рамки квалификаций Германии», в которую вошли представители системы общего, высшего и профессионального образования, социальных партнеров и экспертного сообщества. К разработке были привлечены также отраслевые министры из федерального правительства и правительств федеральных земель Федеральный институт профессионального образования (Federal Institute for Vocational Education and Training, BIBB). В феврале 2009 г. «Ассоциацией по разработке рамки квалификаций Германии» (Arbeitskreis Deutscher Qualiikationsrahmen AK DQR) на широкое обсуждение был представлен проект, апробация которого состоялась в мае 2009 г., по ее результатам рамка была доработана.

DQR включает 8-м уровней. Их дескрипторы отражают как профессиональные, так и личностные компетенции, обеспечивающие систематизацию квалификаций общего, высшего и профессионального образования. Компетенции, исходя из сложности, соотносятся с уровнями

³⁴Г.А. Морозова. Разработка национальной рамки квалификаций Германии в контексте стратегии обучения в течение всей жизни.- Инновационные проекты и программы в образовании № 1, 2015. - <file:///C:/Users/admin/Downloads/razrabotka-natsionalnoy-ramki-kvalifikatsiy-germanii-v-kontekste-strategii-obucheniya-v-techenie-vsey-zhizni.pdf>

³⁵Key Competences for Lifelong Learning. The Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning of 18 December. 2006./Режим доступа: <http://www.alfa-trall.eu/wp-content/uploads/2012/01/EU2007-keyCompetencesL3-brochure.pdf>

квалификаций, присваиваемыми на основе формальных результатов обучения. В ходе процесса оценивания и валидации (признания) компетентные учреждения устанавливают, насколько индивидуальные результаты соответствуют действующим стандартам.

Дескрипторы DQR включают две категории компетенций — профессиональные и личностные. Первые охватывают знания, умения/способности и готовность решать текущие и нестандартные рабочие задачи и проблемы, методически сопровождать и оценивать результат деятельности. Вторые включают в себя социальные компетенции и автономность. В целом и те, и другие измеряют способность и готовность к самостоятельной и ответственной организации собственной жизни в социальном, культурном и профессиональном контекстах (Приложение).

Приведенные в Приложении 1 дескрипторы DQR показывают, что в ней учтены:

- задачи обучения в течение всей жизни;
- растущее многообразие траекторий и результатов обучения;
- возможность доступа к высшему образованию для выпускников дуальной системы и тех граждан, которые сначала выбрали для себя неакадемическое образование;
- иерархию компетенций с точки зрения результатов обучения, значимых для социальных партнеров

DQR совместима с рамкой квалификаций немецкого высшего образования. Уровни 6, 7, 8 коррелируют, соответственно, с уровнями бакалавра (первый цикл высшего образования), магистра (второй цикл высшего образования) и доктора наук (третий цикл)^{36, 37}.

НИДЕРЛАНДЫ

Рисунок 5. Нидерланды: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



³⁶Г.А. Морозова. Разработка национальной рамки квалификаций Германии в контексте стратегии обучения в течение всей жизни.- Инновационные проекты и программы в образовании № 1, 2015. -

<file:///C:/Users/admin/Downloads/razrabotka-natsionalnoy-ramki-kvalifikatsiy-germanii-v-kontekste-strategii-obucheniya-v-techenie-vsey-zhizni.pdf> .

³⁷ Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. // Режим доступа: <http://www.hrk.de/de/download/dateien/QRfinal2005.pdf>

В Нидерландах действует модель, в рамках которой весьма активны ассоциации работодателей и профсоюзы, а государство лишь придает законность решениям, принятым на основе группового консенсуса. Модель управления в Нидерландах может быть представлена как «гибридная» форма, занимающая промежуточное положение между регулируемым государством социальным диалогом и рыночным волонтаризмом, которая базируется на обеспечении государственных интересов при делегировании значительной части полномочий по реализации государственной политики в области профессионального образования и обучения независимым структурам. Такая модель характеризуется тщательно разработанной и интенсивной системой ведения переговоров и консультаций между государством и социальными партнерами³⁸.

В целом, Нидерланды стремятся к усилению координации между различными подсистемами образования и обучения и к расширению использования результатов обучения.

На этапе формирования рамки в Нидерландах был организован Комитет по рассмотрению вопроса о формировании Национальной рамки квалификаций. Комитетом по образованию, в котором были представлены все заинтересованные стороны, был подготовлен доклад о влиянии Европейской рамки квалификаций на голландскую систему квалификаций и о задачах разработки НРК. Созданы **22** национальные организации (*National Bodies.*), которые представляют интересы государства, работников и работодателей и осуществляют взаимодействие между рынком труда и профессиональным образованием и обучением.

Национальные организации отвечают за:

- формирование содержания профобразования и обучения;
- качество профобразования и обучения;
- разработку курсов для повышения квалификации работников (например, при появлении нового оборудования);
- изучение потребности в обучении в рамках компаний;
- разработку долгосрочных планов обучения;
- организацию производственного обучения в системе профобразования и обучения;
- мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда по секторам (по результатам мониторинга выявляются релевантные изменения и сообразно им вносятся рекомендации по изменению содержания курсов или введению новых курсов и требований к конечным результатам обучения; изменения или нововведения считаются релевантными, если они внедрены в сорока процентах компаний);
- разработку конечных целей (или «конечных достижений») обучения (минимум знаний, умений и отношений, необходимых для получения квалификации);
- обеспечение качества итоговой аттестации;
- разработку и обновление системы национальных квалификаций³⁹.

Интересы работников в социальном диалоге представлены Конфедерацией профсоюзов Нидерландов, состоящей из 15 автономных профсоюзов. Конфедерация профсоюзов способствует включению вопросов профессионального обучения в коллективные договоры. К таким вопросам относятся, например, вовлечение большего количества работников в обучение

³⁸ Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А. «Социальное партнерство в сфере профессионального образования», Центр изучения проблем профессионального образования (Национальная Обсерватория). - 2006. // Режим доступа: <http://edu.rspu.ru/site.xp/057052124049050049.html>

³⁹ Там же.

и переподготовку, обеспечение правового статуса обучаемых, улучшение положения инструкторов профессионального обучения, помощь людям с ограниченными возможностями здоровья в поиске своего места на рынке труда и др.⁴⁰ В стране высок интерес к валидации неформального и спонтанного обучения, особенно в профессиональном образовании и обучении, а также обучении взрослых.

ДАНИЯ

Рисунок 6. Дания: Форматы взаимодействия для разработки национальных рамок квалификаций и профессиональных стандартов

	<ul style="list-style-type: none">Межведомственная комиссия для рассмотрения вопросов создания НРКНациональные отраслевые комитеты (55)Консультативный Совет по ПОО: - с участием социальных партнеров)Национальный совет по вопросам обучения (50 отраслевых комитетов)Конфедерация профсоюзов ДанииКонфедерация работодателей
--	--

В Дании действует модель социального партнерства, которая подразумевает активность предприятий/компаний и профсоюзов в развитии профессионального образования и обучения, а государство в лице Министерства образования и Министерства Труда лишь определяет общие рамки их деятельности. Решения принимаются путем согласования интересов всех сторон-партнеров. Работники объединены в Конфедерацию профсоюзов Дании, а работодатели – в Конфедерацию работодателей. Признание важности ведения трехстороннего партнерства можно видеть в функционировании форума для трехсторонних переговоров с 1998 года.

Работа по формированию НРК в Дании началась с пересмотра Национальной рамки высшего образования. В 2007 г. была создана межведомственная комиссия для рассмотрения вопросов создания НРК, сопоставимой с Европейской рамкой квалификаций (EQF), на основе имеющейся системы квалификаций в целях повышения прозрачности квалификаций, переноса зачетных единиц, развития обучения в течение всей жизни. Стратегия датского правительства «Прогресс, инновации и единство - стратегия Дании в глобальной экономике», утвержденная в мае 2006 года, содержит цели, задачи и меры по повышению преимственности и комбинаторики результатов обучения и их сопоставимости с EQF. Действуют 55 отраслевых комитетов, способных влиять на цели и содержание профессионального обучения. В дополнение, социальные партнеры задействованы в

⁴⁰ Там же.

попечительских советах учреждений образования. Функции данных советов заключаются в распределении финансов, предоставляемых правительством, и определении курсов обучения, востребованных на рабочем месте^{41, 42}.

В сфере непрерывного профессионального обучения социальные партнеры представлены в Национальном совете по вопросам обучения, консультирующим Министерство Труда по вопросам обучения для рынка труда и являющимся двусторонним органом с равным представительством сторон.

ИРЛАНДИЯ

Рисунок 7. Ирландия: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



В Ирландии 10-уровневая НРК действует уже с 2003 года. Она охватывает все типы программ обучения (от начальных до самых высоких уровней квалификации), которые могут осваиваться в учебных заведениях, в системе непрерывного образования и обучения, в учреждениях высшего образования. Каждый уровень рамки основан на национальных стандартах знаний, умений и компетенций, представляющих собой результаты обучения.

⁴¹ Олейникова, О.Н. (2005а) «Социальное партнерство в профессиональном образовании», Центр изучения проблем профессионального образования (Национальная Обсерватория), Москва.

⁴² Олейникова О.Н. (2005б) «Новые модели социального партнерства в сфере профессионального образования (Великобритания)», Среднее профессиональное образование, № 11., С. 50-52.

Помимо этого, каждая квалификация, входящая в рамку, обеспечена системой качества, которая также гарантирует качество деятельности структур, реализующих программы обучения, завершающиеся присуждением квалификаций. Система квалификаций в Ирландии основана на понятиях «перехода» и «продвижения». В рамках НСК разрабатываются процедуры признания неформального обучения и система переноса зачетных единиц⁴³.

Создание НРК в Ирландии было нацелено на реорганизацию систем квалификаций, действующих в различных секторах системы образования и обучения, в одну интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой управления рамкой. В основу рамки были положены результаты обучения, которые представляют собой стандарты знаний, умений и широких компетенций. Квалификации, включенные в рамку, не обязательно должны быть основаны на компетенциях, но требуется их неременное соответствие критериям, разработанным для типов квалификаций определенного уровня.

При этом в Ирландии ставилась цель создать НРК в короткие сроки – в течение 2-3 лет.

Управление процессом реализации и текущий контроль процесса являются основной функцией, которая закреплена законодательно.

Закон «О квалификациях (Образование и обучение)» 1999 года учредил руководящий орган по разработке, признанию квалификаций в области образования и обучения: Агентство по национальным квалификациям при Министерстве образования и науки, состоящий из двух подразделений – Совета по присуждению квалификаций непрерывного образования (создан в 2001 году) и обучения и Совета по присуждению квалификаций высшего образования, наделенные регулирующими функциями, в соответствии с которыми они разрабатывают дипломы (сертификаты), базирующиеся на дескрипторах, определенных в рамке.

Задачами Агентства по национальным квалификациям являются:

- установление и поддержание общей «рамки» квалификаций;
- обеспечение соблюдения стандартов;
- предоставление и расширение доступа к образованию и обучению, мобильности и

возможности продвижения по образовательной вертикали.

Руководство Агентства осуществляется Правлением, в которое входят сотрудники Совета по присуждению квалификаций по продолженному образованию и обучению, Совета по присуждению квалификаций высшего образования, представители Министерства образования и науки, Организации по обучению и занятости, Комитетов по профессиональному образованию, обучающихся, учебных структур, отраслевых организаций по обучению и др.⁴⁴

Этапы разработки рамки в Ирландии:

- Консультирование, исследование и разработка, 2001-2003 гг..
- Национальная рамка квалификаций, запущенная в октябре 2003 года.
- Новая система квалификаций в высшем образовании и обучении, введенная в июле 2004

года.

- Новая система квалификаций для высшего образования и обучения (ПОО), введенная летом 2006 года.

⁴³ М.Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с. // Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF-Role.pdf>

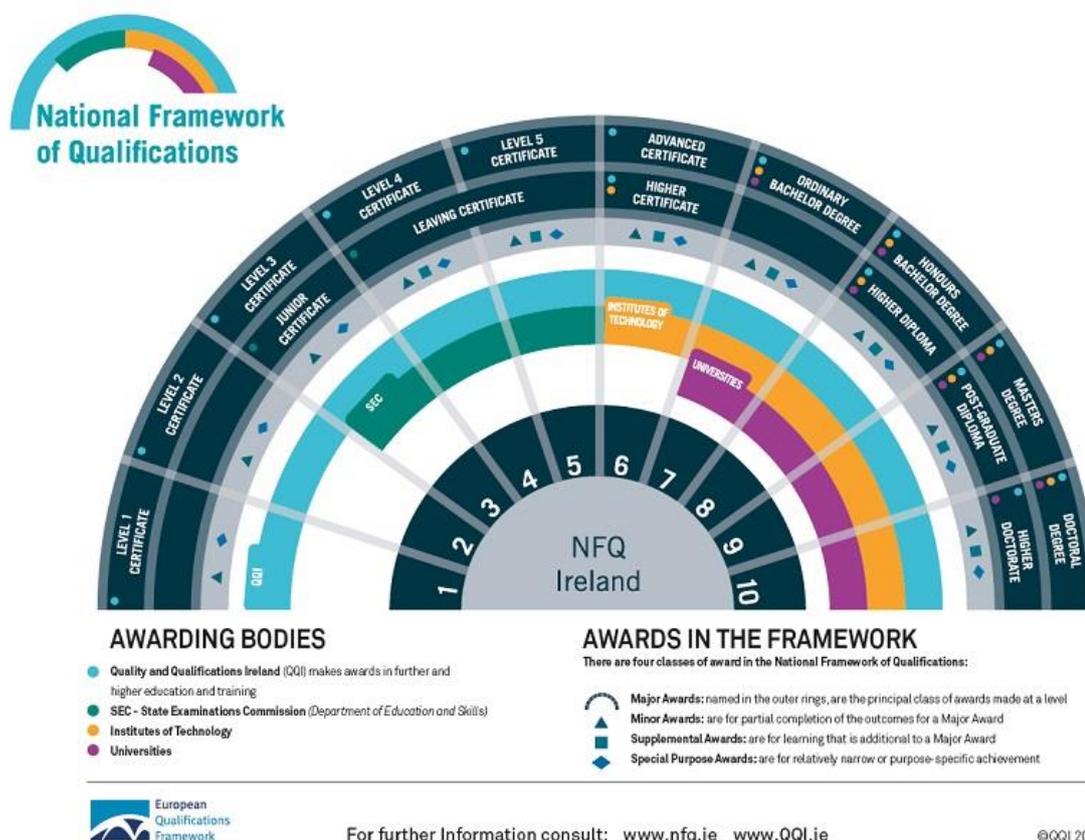
⁴⁴ О.Н. Олейникова, А.А.Муравьева, М. Коулз. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. - 160 с. //Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF.pdf>

- Выравнивание Ирландской рамки с Болонской рамкой Европейского пространства высшего образования (QF – ENEA), 2006 год.
- Привязка Ирландской рамки к QF-EHEA и EQF-LLL, июнь 2009 года.
- Исследование по реализации и влиянию рамки, 2009 год⁴⁵.

Национальная рамка квалификаций Ирландии в общих чертах:

- Архитектура: уровни, типы квалификаций, именные квалификации.
- Структура 10 уровней (Приложение 2).
- Индикаторы уровней.
- 10-уровневая сетка индикаторов, определенная в терминах 8-ми измерений знания, ноу-хау и навыков и компетентности.
- Сопровождается Политикой и процедурами доступа, передачи и продвижения.

Рисунок 8. Структура Национальной рамки квалификаций Ирландии⁴⁶



Центральное место в Национальной рамке квалификации занимают типы дипломов (свидетельств). Тип дипломов представляет собой класс дипломов (сертификатов), характеризующихся общностью особенностей и уровня. На любом уровне НСК имеется

⁴⁵ Брайан Магуайр. Рамки квалификаций в национальном и международном контекстах. - Агентство по качеству и квалификациям Ирландии.- Семинар по Национальной рамке квалификаций Астана, 8-9 июня 2015 г.// Режим доступа: www.erasmusplus.kz/

⁴⁶ Там же.

минимум один тип диплома (сертификата). Каждый тип дипломов обладает собственным дескриптором. Поскольку достижения обучения на одном и том же уровне могут различаться, предусмотрены 4 класса типов дипломов (для каждого уровня): основные дипломы, неполные дипломы, специальные дипломы, дополнительные дипломы (Приложение 3).

В настоящее время установлена типология для всех 10-и уровней: 10 – докторская степень; 9 – магистерская степень, диплом послевузовского образования; 8- степень бакалавра с отличием и диплом повышенного уровня; 7 – обычная степень бакалавра; 6 – сертификат повышенного уровня (свидетельство продолженного образования и обучения и диплом высшего образования); 5 – сертификат 5-го уровня; 4/5 – сертификат окончания среднего образования; 4 – сертификат 4-го уровня; 3 – сертификат уровня 3 и младшего уровня; 2 – сертификат уровня 2; 1- сертификат уровня 1. Таким образом, система содержит 15 типов основных дипломов (сертификатов) различного уровня⁴⁷.

Что касается разграничения продолженного/непрерывного и высшего образования, то дипломы (сертификаты продолженного образования и обучения находятся в ведении Совета по продолженному образованию и обучению для уровней 1 – 6, дипломы (сертификаты) высшего образования – в ведении Совета по высшему образованию (уровни 6 – 10). На уровне 6 различные дипломы (сертификаты) находятся в ведении двух разных советов. Различия касаются стандартов знаний, умений, компетенций и фиксируются в дескрипторах типов дипломов (сертификатов). Основным разграничительным фактором выступают конкретные результаты обучения.

Сертификаты о школьном образовании (уровень 4/5 и сертификат младшего уровня) находятся в ведении Департамента образования и науки⁴⁸.

ЭСТОНИЯ

Рисунок 9. Эстония: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



⁴⁷ Там же.

⁴⁸ Там же.

В создании Национальной рамки квалификаций Эстонии прослеживается достаточно много этапов. В 1991 году была отменена Советская система квалификаций. В период с 1991 по 1997 годы в республике проводится фундаментальная реструктуризация всех аспектов социальной жизни (экономика, образование...), разрабатывается общая законодательная рамка.

В 1997 году Организации работодателей инициировали разработку системы профессиональных квалификаций. Процесс развития системы профессиональных квалификаций происходил «снизу-вверх» и захватил период с 1998 по 2008 гг..

В 2001 году был принят Президентом «Закон о профессиях» (Приложение 4 с изм. и доп. 2008)⁴⁹.

В этом же году Парламент принимает Постановление по Профессиональным квалификациям. Была разработана 5-уровневая рамка квалификаций, и институциональная структура данной системы.

В этом же году было создано Эстонское Квалификационное Агентство (Kutsekoda) как структурная поддержка системы профессиональных квалификаций.

2007 год – основная цель: разработать устойчивую, гибкую, сопоставимую на международном уровне, основанной на компетенциях систему квалификаций, которая отвечает потребностям человека в обучении в течение всей жизни, общества и экономики основанных на знаниях.

По результатам работы в сентябре 2008 года Парламент принял Постановление о новых Профессиональных Квалификациях. Сформирована новая 8-уровневая рамка квалификаций, на основе Европейской Рамки Квалификаций, обеспечивающая абсолютный компетентностный подход к квалификациям, согласование между системой профессиональных квалификаций и системой образования.

В 2009 году Эстонское Квалификационное Агентство (Kutsekoda) было назначено как Национальное Координационное Ведомство (НКВ) для реализации Европейской Рамки Квалификаций.

В период с 2009 по 2011 гг. проводится работа по сопоставлению Эстонской Национальной Рамки Квалификаций с Европейской Рамкой Квалификаций.

В результате Эстония разработала 8-миуровневую Национальную рамку квалификаций для обучения в течение всей жизни, что способствовало пересмотру нормативно-правовой базы национальной системы образования и обучения.⁵⁰

В Эстонии создана государственная рамка квалификаций (ГРК), имеющая, как и европейская рамка, восемь уровней. Общие описания уровней ГРК идентичны описаниям уровней европейской рамки. Поскольку описания уровней европейской рамки квалификаций и принятой в Эстонии рамки квалификаций по своей сути тождественны, на выдаваемых в Эстонии свидетельствах, дипломах и сертификатах о квалификации указывается тот же уровень, что принят в EQF. Поэтому особенно важно то, как определяется для квалификаций уровень ГРК. Основанием для определения подходящего уровня служат описания уровней, связанные с результатами обучения. При этом учитываются и достигнутые на европейском

⁴⁹ http://estonia.news-city.info/docs/sistemsw/dok_iegfhh.htm

⁵⁰ Катрин Керем. Эстонская система профессиональных квалификаций. - Эстонское Квалификационное Агентство (Kutsete süsteemi arendamist toetab Euroopa Liit). – 2014.// Режим доступа: https://www.google.by/search?q=Estonian+Occ.+Qualifications+System+2014&oq=Estonian+Occ.+Qualifications+Syst+em+2014&aqs=chrome..69i57.3728j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#q=Estonian+Occ.+Qualifications+System+2014.ru

уровне общие договоренности. Например, что квалификации высшего образования связаны с уровнями от шестого до восьмого, а квалификации, дающие право поступить в учреждение высшего образования, связаны обычно со средним общим или профессиональным образованием и соответствуют четвертому уровню EQF. В Эстонии квалификации формального образования, получаемые по окончании учреждения образования, распределяются по уровням следующим образом. С первого по третий уровень составляют квалификации основного и профессионального образования. На четвертом уровне — квалификации среднего профессионального и общего образования. В настоящий момент в Эстонии квалификаций, соответствующих пятому уровню, нет. Последние три уровня — шестой, седьмой и восьмой — это квалификации, полученные с высшим образованием⁵¹.

Созданное Эстонское Квалификационное Агентство (Kutsekoda) обеспечивает структурную поддержку системы Профессиональных Квалификаций, которая является частью системы квалификаций и основана на признании результатов обучения, для повышения конкурентоспособности эстонских трудящихся и для содействия развитию, оценке, признанию и сравнению их профессиональных компетенций. Учредители фонда профессиональной квалификации «Kutsekoda»: Эстонская Торгово-промышленная Палата, Эстонская Конфедерация Работодателей и Промышленности, Эстонская Конфедерация Союза Рабочих, Конфедерация Эстонских Профсоюзов, Министерство Социальных Дел. Находится в ведении Министерства образования и науки.

Основными функциями Kutsekoda являются:

- Разработка системы профессиональных квалификаций.
- Организация работы Отраслевых Советов по Профессиональным Навыкам и рабочих групп (разработка стандартов профессиональных квалификаций).
- Проведение консультаций и содействие Органам, присваивающим квалификации (присвоение профессиональных квалификаций).
- Сотрудничество с учреждениями образования и обучения.
- Ведение государственного реестра профессиональных квалификаций.
- Организация работы Национального Центра Europass.
- Эстонское Национальное Координационное Ведомство (НКВ) для реализации EQF.

При Агентстве профессиональных квалификаций действуют 16 профессиональных советов. Лицензию получили 92 организации, дающие профессиональную квалификацию.

В Эстонской системе профессиональных квалификаций рынок труда разделен на 16 секторов (на основании статистической классификации отраслей экономики в Эстонии) и каждый сектор управляется Отраслевым Советом по Профессиональным Навыкам (ОСПН). Учреждения, представленные в отраслевых советах, назначаются Правительством (10-20 учреждений). Лица, представляющие данные учреждения, назначаются Министром Образования и Науки. В основном, учреждения, представленные в отраслевых советах, это: организации работодателей сектора; профсоюзы сектора; профессиональные ассоциации сектора; учреждения образования и обучения; ответственные министерства⁵².

⁵¹ Маая-Катрин Керем. В основе деятельности Kutsekoda лежат рамки квалификаций. //Режим доступа: [file:///C:/Users/admin/Downloads/vene_kutsekoda1%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/vene_kutsekoda1%20(2).pdf)

⁵² Катрин Керем. Эстонская система профессиональных квалификаций. - Эстонское Квалификационное Агентство (Kutsete süsteemi arendamist toetab Euroopa Liit). – 2014.// Режим доступа: https://www.google.by/search?q=Estonian+Occ.+Qualifications+System+2014&oq=Estonian+Occ.+Qualifications+System+2014&aqs=chrome..69i57.3728j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#q=Estonian+Occ.+Qualifications+System+2014.ru

К созданию ОСПН приступили в 1998 году. Эстонская Торгово-Промышленная Палата организовала несколько отраслевых круглых столов, в которые были вовлечены все активные заинтересованные стороны. В результате дискуссий на круглых столах в Правительство было направлено предложение о создании ОСПН. Первые пять ОСПН были созданы в декабре 1998 года. Следующие шесть ОСПН были созданы осенью 1999 года. Остальные советы были созданы в период с 2001 – 2003гг.

Отраслевой Совет Профессиональных навыков является административным органом в Эстонском квалификационном агентстве (ЭКА). Члены ОСПН работают на добровольных началах. Каждый ОСПН создает несколько рабочих групп для разработки профессиональных стандартов. Члены рабочих групп получают оплату, в основном через проекты, финансируемые из структурных фондов ЕС.

Отраслевой Совет Профессиональных Навыков принимает решение о разработке или обновлении профессиональных квалификационных стандартов, формирует рабочие и экспертные группы, утверждает профессиональные квалификационные стандарты, а также с целью присвоения профессиональных квалификаций выдаёт лицензию органу присвоения квалификаций, подтверждает методы присвоения профессиональных квалификаций, подтверждает стоимость присвоения профессиональных квалификаций, ведет наблюдение и контроль⁵³.

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Рисунок 10. Великобритания: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



⁵³ Там же.

Наиболее ярким примером является национальная рамка квалификаций и зачетных единиц в Великобритании, где она сформирована на основе профессиональных стандартов по областям профессиональной деятельности. Использование профессиональных стандартов для определения и аккредитации национальных квалификаций является здесь основным условием включения квалификаций в национальную рамку. Таким образом, в национальной рамке квалификаций отражены все аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы, сертификаты.

В 2008 году в Великобритании была принята новая НРК для Англии, Уэльса и Северной Ирландии, заменившая НРК, принятую в 2000 г.. НРК основана на результатах обучения.

В Великобритании существуют 4 НРК:

- НРК для Англии, Уэльса и Северной Ирландии;
- шотландская рамка зачетных единиц и квалификаций;
- рамка зачетных единиц и квалификаций Уэльса;
- рамка квалификаций высшего образования Англии, Уэльса и Северной Ирландии.

Национальная рамка квалификации Великобритании представляет собой описание восьми основных уровней и входные уровни, имеющие целью облегчить гражданам доступ к получению основных квалификаций. Уровни 4–8 характеризуют высшее образование:

4. Сертификат (англ. Certificate level) – сертификат о высшем образовании;

5. Промежуточный (Intermediate level) – базовая степень, простая степень бакалавра, диплом о высшем образовании и другие дипломы высшего уровня;

6. Повышенный (Honour level) – степень почетного бакалавра, сертификат об окончании университета и диплом об окончании университета (Bachelors degrees with Honours, Graduate Certificates and Graduate Diplomas);

7. Магистр (Master level) – степень магистра, сертификат о последипломном образовании и диплом о последипломном образовании (Masters degrees, Postgraduate Certificates and Postgraduate Diplomas);

8. Доктор (Doctor level) – степень доктора наук⁵⁴.

Как показывает опыт Великобритании^{55, 56}, развитие современной системы профессиональных квалификаций, формирование национальной рамки квалификаций невозможно без программно-целевого подхода, планирования (оперативного, тактического, стратегического) деятельности по разработке профессиональных стандартов, которые лежат в основе НРК. Исходя из этого, наиболее рационально и эффективно осуществлять работу по разработке профессиональных стандартов и НРК позволит формирование модели взаимодействия всех участников системы, создание единых координационных центров и разработка планов их работы.

В Великобритании (UK) национальные профессиональные стандарты (*National Occupational Standards - NOS*) являются одним из элементов Системы обеспечения качества рабочей силы, в которую, помимо них, входят такие компоненты, как

- сеть отраслевых советов по профессиональным навыкам (*Sector Skills Councils – SSC*), созданных работодателями в качестве независимых организаций с участием профсоюзов, профессиональных объединений и других ключевых партнеров, выполняющих роль головного экспертного органа в вопросах удовлетворения потребности отрасли в обеспечении качественной рабочей силой и лицензируемых Правительством UK;

⁵⁴ The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland. - Mansfield, 2008. – Режим доступа : <http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/FHEQ/EWNI08/FHEQ08.pdf>.

⁵⁵ http://cbnt.ru/analytics/professional_standarts/2012/6

⁵⁶ <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1372>



- программы профессионального образования и подготовки, охватывающие возрастные группы от 14 лет и старше и обеспечивающие связь различных типов обучения, начиная с базовых степеней и заканчивая после вузовскими степенями;

- рамка квалификаций, объединяющая все возможные пути образования и профессиональной подготовки. При этом профессиональные стандарты выполняют функцию классификации профессиональных областей, с которыми могут соотноситься различные квалификации, а также один или несколько стандартов;

- автономные колледжи и частные учебные заведения, реализующие программы профессионального обучения и подготовки, тесно сотрудничающие с региональными организациями и местным бизнесом с тем, чтобы обеспечивать соответствие программ подготовки требованиям сферы труда данного региона (района)⁵⁷.

Система профессиональных стандартов (ПС) Великобритании представляет собой интерес еще и потому, что в ней четко определены:

- участники процесса разработки профессиональных стандартов и организация процесса их взаимодействия;

- содержание (структура) профессионального стандарта, включающее(ая) обязательные разделы (т.е. Название ПС; Общий обзор ПС; Критерии качественного (эффективного) выполнения работы; Знания и понимание) и необязательные (дополнительные) разделы (т.е. Границы (пределы, широта) профессиональной деятельности; Ценности и модели поведения);

- методология разработки профессиональных стандартов (Метод функционального анализа (*Functional analysis*), который основан не на описании трудовых действий, т.е. не на описании того, что делают люди, а на описании функций или результатов этих действий, т.е. того, что должны достигнуть люди в процессе выполнения работы)⁵⁸.

Основной структурой, регулирующей и координирующей деятельность по созданию профессиональных стандартов в этой стране, является Совет по национальным профессиональным стандартам (*National Occupational Standards Board – NOS Board*), созданный в 2003 году, заменив собой Группу по проектам и стандартам. Членами совета являются представители Агентства по квалификациям и образовательным программам ((*QCA*)), Шотландского квалификационного агентства (*Scottish Qualifications Authority (SQA)*), Агентство Уэльса по квалификациям, образовательным программам и оцениванию (*Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)*), Совет по учебным программам, экзаменам и оцениванию Северной Ирландии (*Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland*), Агентства по развитию отраслевых квалификаций (*Sector Skills Development Agency (SSDA)*) и шесть представителей работодателей. Возглавляет Совет один из представителей работодателей⁵⁹.

Помимо NOS Board в структуру системы входят Комиссия по вопросам занятости и профессиональных навыков Соединенного Королевства (*UK Commission for Employment and Skills - UKCES*), которая обеспечивает все необходимые мероприятия для перелицензирования Отраслевых советов, регулирует и координирует их деятельность. Кроме того, независимый контроль за деятельностью Отраслевых советов осуществляет *National Audit Office*.

⁵⁷ М.Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с. // Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF-Role.pdf>

⁵⁸ Там же.

⁵⁹ Там же.

Для проведения повседневной работы (текущей) по руководству процессом разработки профессиональных стандартов Совет создает Координационную группу, в состав которой входят представители всех четырех национальных агентств, регулирующих (отвечающих за развитие) вопросы квалификаций (*QCA, SQA, ACCAC, CCEA, SSDA*).

Главная задача Совета - обеспечить высокий уровень профессиональных стандартов, действующих в стране, их соответствие лучшим мировым образцам. Совет осуществляет финансирование создания и обновления стандартов на конкурсной основе, следит за ходом выполнения проектов по разработке стандартов и утверждает результаты.

Непосредственное утверждение (одобрение) стандарта проводит Координационная группа (*UK Co-ordinating Group (UKCG)*), которая действует от имени Совета по национальным профессиональным стандартам. Руководство Координационной группой осуществляет Агентство по развитию отраслевых квалификаций (с апреля 2008 г. функции Агентства перешли вновь созданному Комитету по занятости (трудоустройству) и квалификациям).

Начиная с 1 апреля 2007 г. все национальные профессиональные стандарты проходят процедуру оценки с использованием Критериев качества (*NOS Quality Criteria*).

Непосредственно разработку национальных профессиональных стандартов проводят советы по развитию отраслевых квалификаций, а в тех отраслях, где советы еще не созданы, - организации по разработке (формированию) стандартов (*standards setting bodies*). Только советы и организации могут участвовать (допускаются к участию) в конкурсах на проекты по созданию национальных профессиональных стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление, обеспечивают свободное и бесплатное получение стандартов всеми организациями, присуждающими квалификации, а также учреждениями продолженного и высшего образования, которые используют в своей работе национальные профессиональные стандарты.

Как уже указывалось ранее, как показывают международные исследования, в разработке и поддержании НСК можно выделить 5 типов ролей (см. Табл. 1): Лидерство и руководство, Координация деятельности, Внесение конкретного вклада, Комментирование достижений, Оценка достижений.

В разработке и поддержании НСК Великобритании можно выделить несколько типов ролей:

Таблица 2⁶⁰

Задачи	Кто решает?
Регулирование	Офис по стандартам в образовании, OFSTED (школьное образование и ПОО) Агентство по обеспечению качества, QAA (высшее образование), Агентство по повышению качества, QIA (ПОО)
Преподавание и обучение	Орган «Обучение в течение всей жизни, Великобритания», LLUK Агентство по развитию преподавателей, TDA Агентство по повышению качества, QIA
Образовательные программы и квалификации	Школы и колледжи Совет по обучению и умениям, LSC Агентство по квалификациям и образовательным программам, QCA

⁶⁰ Там же.



	Независимые агентства по сертификации
Профориентация и консультирование	Центры развития карьеры, центры занятости
Вовлечение заинтересованных сторон	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Отраслевые советы по умениям, SSCs Совет по обучению и умениям, LSC
Политика в области ПОО и рынка труда	Агентство по развитию отраслевых умений, SSDA Совет по обучению и умениям, LSC Департамент по промышленности, вузам и умениям, DIUS Департамент по вопросам детей, школ и семей, DCSF
Планирование и финансирование	Органы управления образованием на местах, LEAs, Совет по обучению и умениям, LSC Совет по финансированию высшего образования, HEFCE
Регулирование и повышение качества	Агентство по квалификациям и образовательным программам, QCA Отраслевые советы по умениям, SSCs Независимые агентства по сертификации
Деятельность и эффективность	Группа по управлению обменом информации между партнерами, MIAP Группа по борьбе с бюрократией, BRG

Таким образом, в Великобритании создана модель взаимодействия субъектов с четким разделением функций между ними, а также наличием независимого института контроля, позволяющего обеспечить высокое качество профессиональных стандартов и национальных рамок квалификаций⁶¹.

⁶¹ <https://www.heacademy.ac.uk/professional-recognition/uk-professional-standards-framework-ukpsf>

РОССИЯ

Рисунок 11. Россия: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (Приложение) является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения на территории России.

Российский союз промышленников и предпринимателей Российской Федерации (РСПП РФ) инициировал разработку профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, которые служат основой для образовательных стандартов, а также для определения квалификационных требований, распределенных по уровням, дифференцируемым по характеру знаний и умений и уровню ответственности, самостоятельности и нестандартности выполняемой трудовой деятельности/занятий.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей, подписанное 25.06.2007г. (далее – Соглашение)⁶² с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран – участниц Болонского и Копенгагенского процессов. В последующем по инициативе Координационной комиссии, сформированной сторонами соглашения, в текст НРК могут вноситься изменения, отражающие опыт ее практического использования.

Национальная рамка квалификаций^{63, 64} является составной частью Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны войти отраслевые рамки

⁶² СОГЛАШЕНИЕ о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей. //Режим доступа: <http://media.rsp.ru/document/1/c/e/ce50ec894497b80387b94a161b6740b7.pdf>

⁶³ http://docs.ursmu.ru/upload/doc/2013/01/29/rekomendacii_po_razrabotke_oop_nacionalnaya_ramka_kvalifikacij.pdf

⁶⁴ Батрова О.Ф., Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Сазонов Б.А., Сергеев И.С. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / М.:Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.

квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Описание квалификационных уровней в Национальной рамке квалификаций Российской Федерации строится на основе трех обобщённых показателей деятельности, которые в целом отражают рекомендации Европейской рамки квалификации:

- широты полномочий и ответственности (показатель, определяющий общую компетенцию работника);
- сложности деятельности (показатель, определяющий требования к умениям и зависящий от таких особенностей профессиональной деятельности, как вариативность способов решения профессиональных задач или степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития);
- наукоемкости деятельности (показатель, определяющий требования к знаниям, и зависящий от таких особенностей профессиональной деятельности, как объём и сложность используемой информации, инновационность знаний; степени их абстрактности)⁶⁵.

Структура НРК РФ представляет собой двухмерную матрицу, составленную в координатах «Уровень образования» – «Дескрипторы по основным результатам образования» (применение знаний, применение умений, профессионально-личностные компетенции). При этом каждый уровень образования соответствует Европейской рамке квалификации в области высшего образования: 1. Бакалавриат. 2. Магистратура. 3. Аспирантура. 4. Докторантура. Она включает 9 уровней (Приложение 5)⁶⁶.

Последний 9-й уровень отражает традиционную специфику классификации квалификационных уровней в Российской Федерации. Это отвечает инфраструктуре системы образования РФ, определяемой в Законе «Об образовании», способствует обеспечению преемственности всех квалификаций и придает РК РФ национальный характер.

Период, прошедший с 2006 г. ознаменован для России серьезным продвижением в направлении формирования национальной рамки квалификаций, а именно – переходом на образовательные стандарты профессионального образования, ориентированные на результат обучения, и началом разработки профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций.

Российская Федерация, имея определенный дискретный опыт в разработке профессиональных стандартов, пришла к необходимости обеспечения системного подхода для выполнения поставленных задач и, начиная с 2010 года, пошла по пути создания необходимого правового поля, подготовки методического обеспечения и утверждения «Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы» (утвержден распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 478-р)⁶⁷, предусматривающего все аспекты регламентации, взаимодействия, координации и т.п. разработки профессиональных стандартов.

⁶⁵ И.А.Федорова. Сравнительный анализ национальных рамок квалификаций в области высшего образования в России и странах ЕС. //Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-natsionalnyh-ramok-kvalifikatsiy-v-oblasti-vysshego-obrazovaniya-v-rossii-i-stranah-es>

⁶⁶ Блинов В.И., Сазонов Б.А., Лейбович А.Н., Батрова О.Ф., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. – М.: ФГУ «ФИРО», Центр начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, 2010. 7 с.

⁶⁷ <http://profstandart.rosmintrud.ru/-/kompleksnyj-plan-meropriyatij-po-razrabotke-professionalnyh-standartov-ih-nezavisimoi-professionalno-obsestvennoj-ekspertize-i-primeneniю-na-2014-2016-?redirect=%2F>

Алгоритм формирования российской национальной рамки квалификаций включает в себя следующие итерации: разработка профессиональных стандартов – формирование отраслевых рамок квалификаций – формирование национальной рамки квалификации.

УКРАИНА

Рисунок 12. Украина: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



Национальная рамка квалификаций Украины - это компромиссный документ, назначение которого - быть инструментом эффективного взаимодействия сферы образовательных услуг и сферы труда в процессе подготовки высококвалифицированных кадров в будущем.

В Украине первую очередь была инициирована разработка Концепции Национальной системы квалификаций⁶⁹, которая была одобрена на Международной конференции «Проблемы эффективного использования и профессионально-технической подготовки кадров промышленного сектора экономики Украины». В апреле 2008 г. Комитетом Верховной Рады Украины по вопросам социальной политики и труда было рекомендовано Правительству Украины разработать и принять соответствующие нормативные документы по Концепции и в мае 2008 г. Концепция нашла свое отражение в Указе Президента Украины в виде поручения Кабинету Министров Украины, как результат рассмотрения на заседании Национального трехстороннего социально-экономического совета с участием Президента Украины. При Кабинете Министров Украины был создан Межведомственный совет по профессиональной ориентации населения.

В рамках проекта Европейского Фонда образования «Национальные рамки квалификаций» в Украине была разработана Национальная рамка квалификаций, которая была утверждена Постановлением Кабинета министров Украины от 23 ноября 2011 года № 1341 «Об

⁶⁸ <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1251>

⁶⁹ Концепция Национальной системы квалификаций Украины. //Режим доступа: http://www.confedu.org/assets/files/Common/Conception_24_03_08.pdf

утверждении Национальной рамки квалификаций»⁷⁰. Был разработан проект Закона Украины «О Национальной системе квалификаций», новациями которого являются введение Национальной рамки квалификаций; - Создание Национального агентства квалификаций; - Создание системы подтверждения квалификации; - Признание результатов неформального и спонтанного обучения; - Установление прозрачной процедуры разработки и утверждения профессиональных стандартов⁷¹.

Приказом Министра образования и науки Украины была создана межотраслевая рабочая группа по разработке государственных стандартов профессионально-технического образования в отрасли общественного питания, ресторанного сервиса, агропромышленного комплекса, гостиничного сервиса, торговли, туризма, швейной отрасли, парикмахерского искусства и др.

В сентябре 2012 года был утвержден Закон Украины «О профессиональных квалификациях» (от 06.09.2012 № 5199-VI)⁷².

Создание правовых основ, планирования формирования и внедрения национальной системы и национальной рамки квалификаций, профессиональных квалификаций и профессиональных стандартов отражено в разработанном пакете документов, регламентирующем направление работ в этом направлении⁷³.

КАЗАХСТАН

Рисунок 13. Казахстан: Форматы взаимодействия для разработки профессиональных стандартов и национальной рамки квалификаций



Национальная квалификационная рамка Казахстана представляют собой систему, в которой четко взаимосвязаны уровни квалификации и уровни образования, достигаемые на

⁷⁰ <http://hesdespi.crimea.edu/node/4>

⁷¹ <http://www.myshared.ru/slide/509337/>

⁷² ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ від 06.09.2012 № 5199-VI
http://hesdespi.crimea.edu/sites/default/files/UK.zakon_5199-VI_06.09.2012.pdf

⁷³ <http://hesdespi.crimea.edu/node/4>

каждом этапе образовательного процесса результаты обучения, получаемые квалификации и основные пути достижения квалификационных уровней, то есть возможные траектории образования.

С учетом накопленного международного опыта, в 2012 году в Трудовой кодекс Республики Казахстан введена новая глава (10-1) «Национальная система квалификаций». В соответствии с ней национальная система квалификаций (НСК) – это механизм регулирования сбалансированности рынка труда и соответствия квалификации специалистов спросу работодателей.

По структуре она включает в себя национальную рамку квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты, оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста.

В 2013 году Законом Республики Казахстан «Об образовании» введена новая статья 45-1 «Социальное партнерство в области профессионального образования», в которой учтены вопросы участия работодателей в подготовке специалистов, оценке профессиональной подготовленности выпускников, организации профессиональной практики и их трудоустройстве.

Модернизация технического и профессионального образования осуществляется в рамках Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан.

Согласно Межотраслевому плану мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами реализуются меры по администрированию прогнозной потребности в кадрах, разработке механизмов финансирования и внедрению корпоративной формы управления учебными заведениями технического и профессионального образования. К организации разработки профессиональных стандартов привлекаются профессиональные ассоциации и отдельные компании через отраслевые советы, международные компании, то есть те компании, которые разрабатывали профессиональные стандарты, внедрили их в Европейском союзе, Литве, Латвии.

При этом создана новая система управления подготовкой кадров. На сегодня ее образуют 432 попечительских, 16 региональных, 14 отраслевых советов и Национальный совет. Задача советов в том, чтобы, взаимодействуя с отраслевыми и местными органами управления, определять потребности рынка труда в специалистах, обеспечивать связь с предприятиями, участвовать в формировании и размещении госзаказа на подготовку кадров.

Министерством труда и социальной защиты населения РК с привлечением заинтересованных сторон подготовлены и утверждены:

- Методика разработки и оформления профессиональных стандартов и ее макет;
- Правила разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов;
- Специальная инструкция «Пять шагов по разработке профессиональных стандартов»;
- Методология разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

Для оказания методической и консультативной помощи государственным органам в МТСЗН РК создана рабочая группа по формированию перечня востребованных специальностей и разработке профессиональных стандартов, в состав которой входят эксперты, рекомендованные АО «Самрук-Казына» и Министерством образования и науки РК.

Начата работа по созданию независимых центров подтверждения квалификации. Для улучшения качества подготавливаемых профессиональных стандартов внесено предложение Правительству о передаче разработки профессиональных стандартов Национальной палате предпринимателей, а через нее - в отраслевые ассоциации, т.к. профессиональные стандарты должен разрабатывать работодатель, с учетом своих потребностей.

В целях создания национальной системы квалификаций постановлением Правительства РК от 18 июня 2013 года № 616 утвержден «План поэтапной разработки национальной системы квалификаций». НРК Республики Казахстан содержит 8 квалификационных уровней и является неотъемлемой частью Национальной системы квалификаций, что соответствует Европейской рамке квалификаций. План поэтапной разработки НРК также соответствует Закону РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года. План включает в себя комплекс мероприятий, как: 1) Разработка и утверждение Национальной рамки квалификаций. 2) Разработка и внедрение отраслевых рамок квалификаций. 3) Разработка и внедрение профессиональных стандартов.

4) Внедрение системы оценки уровня профессиональной подготовленности и подтверждения квалификации специалистов.

В 2015 году в Республике Казахстан, в соответствии с мировой практикой, где выпускники вузов и колледжей допускаются к профессиональной деятельности только после подтверждения уровня профессиональной подготовленности в сообществе работодателей, пройдут независимую систему подтверждения квалификации в сообществе работодателей 75 % выпускников колледжей и 35 % выпускников вузов. По внедрению разработанных стандартов в образовательную программу выбраны - 10 вузов и 10 средне - специальных учебных заведений с целью подготовки квалифицированных кадров, в первую очередь для реализации индустриализации.

В рамках плана также определены отраслевые ассоциации в трех сферах: горно-металлургической, туристской и нефтегазовой, на базе которых в пилотном режиме выпускники будут подтверждать свои квалификации. Это Центр HR-проектов республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий, ТОО «Сертификационный центр индустрии гостеприимства» Казахской туристской ассоциации, отдел по сертификации персонала при общественном фонде ассоциации «KazEnergy»⁷⁴.

Исходя из представленных выше материалов, можно в обобщенном виде изложить те необходимые изменения, которые осуществлялись странами и должны быть осуществлены там, где этот процесс только начинается, для формирования Национальной системы квалификаций и Национальной рамки квалификаций (Таб. 3)⁷⁵

⁷⁴ А.К. Бектемиров. Формирование трудовых ресурсов страны на основе национальной системы квалификаций. – 2015.// Режим доступа: group-global.org/.../1_%20Статья%20по%20НСК%20для%20G-GL.do..

⁷⁵ М.Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с. // Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/NQF-Role.pdf>



<i>Исходная ситуация</i>	<i>Изменение ситуации: на чем следует основываться</i>
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанный на компетенциях
Дескрипторы программ, основанные на входных данных (цели, задачи и т.п.)	Дескрипторы программ, основанные на результатах обучения
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Развитие возможностей и способов перехода к трудовой деятельности
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения
Непризнание неформального и информального обучения	Признание неформального и информального обучения
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы обучения на протяжении всей жизни
Неэффективность обеспечения качества на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества (внутренние и внешние)
Оценка знаний	Оценка компетенций
Несоответствие требованиям общества и рынка труда	Соответствие требованиям общества и рынка труда
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Общее понимание уровней квалификаций во всех сферах труда и обучения
Акцент на обучении на базе учреждений образования	Развитие обучения на предприятиях/в процессе труда

Разработка НСК и НРК требует консолидации усилий всех заинтересованных сторон (министерств труда и образования, социальных партнеров, профессиональных ассоциаций, служб занятости, исследователей, органов по присуждению квалификаций и др.).

Разработка НСК предполагает:

- формирование национальной политики, поскольку эта задача не может быть решена на ведомственном уровне;
 - учет в национальной рамке отраслевых интересов, ориентированных на:
 - ✓ обеспечение соответствия образования и обучения профилю 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;
- формирование информационного и методического сопровождения, обеспечивающего доступ к квалификациям организаций и лиц, желающих оценить адекватность имеющихся квалификаций.

Можно сделать вывод о том, что внедрение НРК ведет к принципиально новому, инновационному развитию существующей системы квалификаций.

2. Гармонизация архитектуры высшего образования в Европейском пространстве высшего образования (ЕНЕА)

Как известно, Болонский процесс – это добровольное сотрудничество образовательных систем европейских стран, направленное на создание единого Европейского пространства высшего образования (*The European Higher Education Area (ЕНЕА)*), основные цели которого в основном были достигнуты к 2010 г.

Предпосылкой для начала Болонского процесса стала Сорбоннская декларация «О гармонизации европейской архитектуры высшего образования» (*Joint declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system*)⁷⁶, подписанная министрами образования Франции, Германии, Великобритании и Италии в 1998 г. В данном документе говорилось о необходимости создания «Европы знаний» в дополнение к «Европе экономики и евро», а также делался упор на несколько основных моментов, таких как увеличение международной прозрачности образовательных программ, признание квалификаций путем постепенного согласования циклов подготовки, содействие мобильности студентов, преподавателей и научных работников, разработка общей системы степеней высшего образования.

Эти решения о стандартизации/унификации высшего образования были формализованы и официально оформлены в документе, получившем название «Болонская декларация», подписанном в 1999 г. в Болоньи министрами образования 29 европейских стран (*The European higher education area Joint Declaration of the European Ministers of Education*)⁷⁷. В этой декларации были сформулированы основные цели, ведущие к достижению сопоставимости и, в конечном счете, гармонизации национальных образовательных систем высшего образования в странах Европы.

Как известно, одно из центральных положений Болонской декларации – это установление многоуровневой структуры высшего образования, предполагающей принятие системы, основанной на двух основных циклах – бакалавриате и магистратуре (*undergraduate and graduate*) – и предусматривающей возможность доступа ко второму циклу после окончания первого: «Доступ ко второму циклу будет требовать успешного завершения первого цикла обучения, длящегося не менее трех лет»⁷⁸.

В Берлинском коммюнике 2003 г. (*Realising the European Higher Education Area. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education Berlin, 19 September 2003*)⁷⁹.) был сделан вывод о том, что в Европе в целом в системе высшего образования проводится комплексная реструктуризация. Было принято решение о дальнейшей реализации двухциклового системы к 2005 г., а также, учитывая важность исследований как неотъемлемой части высшего образования по всей Европе, сочли необходимым выйти за рамки двух основных циклов высшего образования и включить докторантский уровень как третий цикл.

За основу структуры степеней была принята двухступенчатая модель образования, включившая в 2005 г. и докторантский уровень: *I степень – бакалавр – 3-4 г.; II степень – магистр – 1-2 г.; докторант – 3 г.; всего 3 (4) – 5(6) – 8 (9) лет.*

Берлинское коммюнике 2003 г. определило 2010 г. как год завершения перехода на указанную систему.

⁷⁶ http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/SORBONNE_DECLARATION1.pdf

⁷⁷ The Bologna Declaration of 19 June 1999:

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf

⁷⁸ *Access to the second cycle shall require successful completion of first-cycle studies, lasting a minimum of three years*

⁷⁹ http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/Berlin_Communique1.pdf

Болонская декларация, как известно, не налагает каких-то абсолютных обязательств, кроме обязательства сделать национальные системы образования прозрачными и сравнимыми.

Введение системы легко понимаемых и сопоставимых академических степеней с целью облегчения трудовой мобильности граждан ЕС и повышения международной конкурентоспособности европейской системы высшего образования является одним из основных принципов Болонской декларации. Болонский процесс изменил лицо европейского высшего образования. Несмотря на существование огромного разнообразия систем высшего образования в Европе (*Trends I, EUA, 1999*), все страны–участницы Болонского процесса внесли существенные изменения в свои системы высшего образования (изменение структуры степеней, разработка систем обеспечения качества, создание механизмов для содействия мобильности, усиление социального измерения высшего образования), позволившие в 2010 г. заявить о существовании Европейского пространства высшего образования (*European Higher Education Area*). Формально существование Европейского пространства высшего образования берет начало с 1 июля 2010 г., что было анонсировано в марте 2010 г. на очередной конференции министров образования государств-участников Болонского процесса.

Несмотря на все еще существующее разнообразие моделей, определяющих объем и продолжительность обучения в терминах *ECTS*, в Европейском пространстве высшего образования достаточно успешно решается вопрос перехода к трем циклам подготовки.

В Бухаресте в 2012 году министры ЕНЕА образования признали значительный прогресс, который был достигнут, заявив, что «структуры высшего образования в Европе в настоящее время стали более совместимыми и сопоставимыми» («higher education structures in Europe are now more compatible and comparable»⁸⁰).

Вместе с тем, было отмечено, что, несмотря на достигнутый прогресс, необходимо стремиться к большей согласованности образовательной политики, особенно в завершении перехода к трехцикловой системе подготовке, использовании кредитов *ECTS*, выдаче Приложений к дипломам (*DS*), повышении контроля качества и внедрении рамок квалификаций, в том числе для определения и оценки результатов обучения.⁸¹

Как указывалось в отчете 2012 года (*The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*⁸²), несмотря на существующее разнообразие моделей, определяющих объем и продолжительность обучения в терминах *ECTS*, в Европейском пространстве высшего образования достаточно успешно решается вопрос перехода к двум циклам подготовки.

Стадия реализации двух циклов была важна для целей Болонского процесса и нашла свое отражение во всех докладах, подготовленных ВФУГ для министров образования ЕНЕА в 2005, 2007, 2009, 2010 и 2012 годах.

1. Стадия реализации трех циклов

Один из способов контролировать этап реализации модели Болонского процесса является анализ процент студентов, обучающихся в программах, следующих структуре трех циклов Болонского процесса. Учитывая положительную динамику данного процента студентов в период с 2009 по 2012 годы можно констатировать, что структура Болонского процесса почти

⁸⁰ Bucharest Communiqué: Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area, 26-27 April 2012.

⁸¹ Там же.

⁸² The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/138EN.pdf

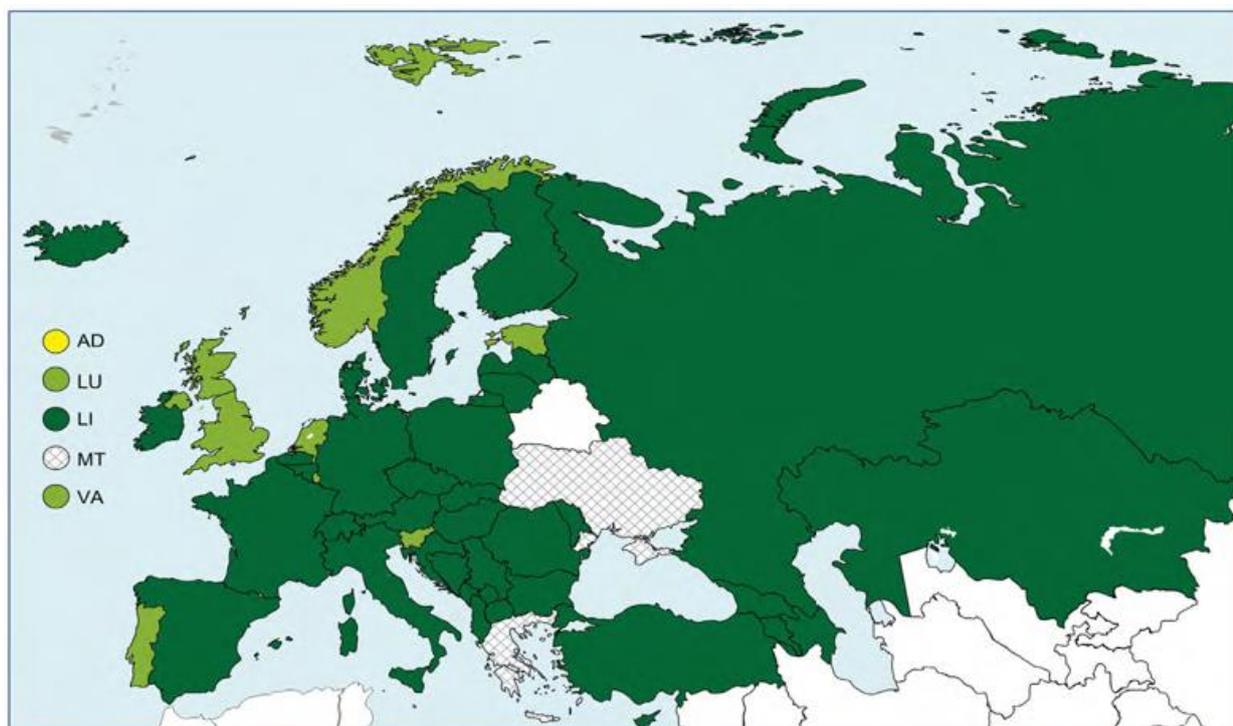


полностью реализована в стране с высоким процентом, в то время как низкое значение указывает на обратное.

В целом в 2012 году, за исключением Испании, большинство студентов в странах, представивших данные, зачислены на программы, следующих структуре трех циклов Болонской модели. В более чем одной трети стран ЕНЕА указанная Болонская модель полностью реализована, т.е. все студенты обучаются в соответствии с Болонской структурой. В другой трети стран более 89% студентов обучаются на программах, следующих трехцикловой Болонской модели. В остальных странах, за исключением Швейцарии (63,2%), Германии (61,9%), Австрии (61,5%) и Испании (47,9%) более 70% студентов, обучающихся по программам трех циклов.

Сравнительные данные с 2009 по 2012 год показывают, что, помимо 11-и систем образования, имевших 100-процентную Болонскую модель уже к 2009 году, 19 других систем продвинулись в реализации Болонской модели. Наибольший прогресс произошел в некоторых странах, которые выбрали неспешный и, казалось бы, медленный шаг реализации на первых этапах модели Болонского процесса, однако ускорили реализацию в последние годы. В Испании, например, процент студентов, обучающихся по структуре Болонской модели увеличился на 44 % (с 3,8% всех студентов почти до 48%). В Словении этот процент достигает почти 71% (увеличение на 40% по сравнению с 2009 г.). Германия и Венгрия также указывают на значительное развитие Болонского модели с увеличением числа студентов на 26 % и 24% соответственно. В Сербии, процент студентов, обучающихся по структуре Болонской модели в 2012 году достиг 96% (увеличение на 19% по сравнению с 2009 годом). Албания зарегистрировала аналогичное увеличение. Следует, однако, признать, что последние данные Евростата есть только до 2012 года. Для данных о прогрессе между 2012 и 2014 годами, информация предоставляется на рисунке 1, на основе данных обследования VFUG⁸³.

⁸³ The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report. European Commission / EACEA / Eurydice, 2015. – 304 p. http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5_2015/132824.pdf

Рисунок 1. Стадии реализации первого и второго цикла, 2013/14⁸⁴**Примечания:**

1. Показатель определяется как доля студентов, обучающихся в программах, относящихся к Болонской модели (в %). Данные опроса BFUG отражает ситуацию в 2013/14.
2. Греция и Мальта не могут обеспечить долю студентов, обучающихся в программах, относящихся к Болонской модели. Тем не менее, эти страны имеют более, чем 90% учебных программ, относящихся к Болонской модели.
3. Украина: Нет представленных данных.

Категории показателей

- По крайней мере, 90% от всех студентов обучаются в двухуровневой системе в соответствии с Болонскими принципами
- 70-89 % от всех студентов обучаются в двухуровневой системе в соответствии с Болонскими принципами
- 50-69 % от всех студентов обучаются в двухуровневой системе в соответствии с Болонскими принципами
- 25-49 % от всех студентов обучаются в двухуровневой системе в соответствии с Болонскими принципами
- менее, чем 25 % от всех студентов обучаются в двухуровневой системе в соответствии с Болонскими принципами

ИЛИ
Законодательство о системе степеней в соответствии с Болонскими принципами было принято и ожидает реализацию

Индикатор на Рис. 1 показывает, что имплементация первого и второго цикла близка к реализации в полном объеме. Вместе с тем, шесть стран, которые выделены светло-зеленым цветом (Эстония, Ватикан, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Соединенное Королевство - Шотландия), подтверждают, что наличие большого количества студентов, обучающихся на программах, ведущих к получению квалификации в регламентированных профессиях, которые не следуют модели типичного бакалавра-магистра. Норвегия поясняет, что в то время как эти программы не структурированы в двухуровневой Болонской модели, другие аспекты Болонского процесса, такие как использование ECTS и результатов обучения, выполнены в полном объеме.

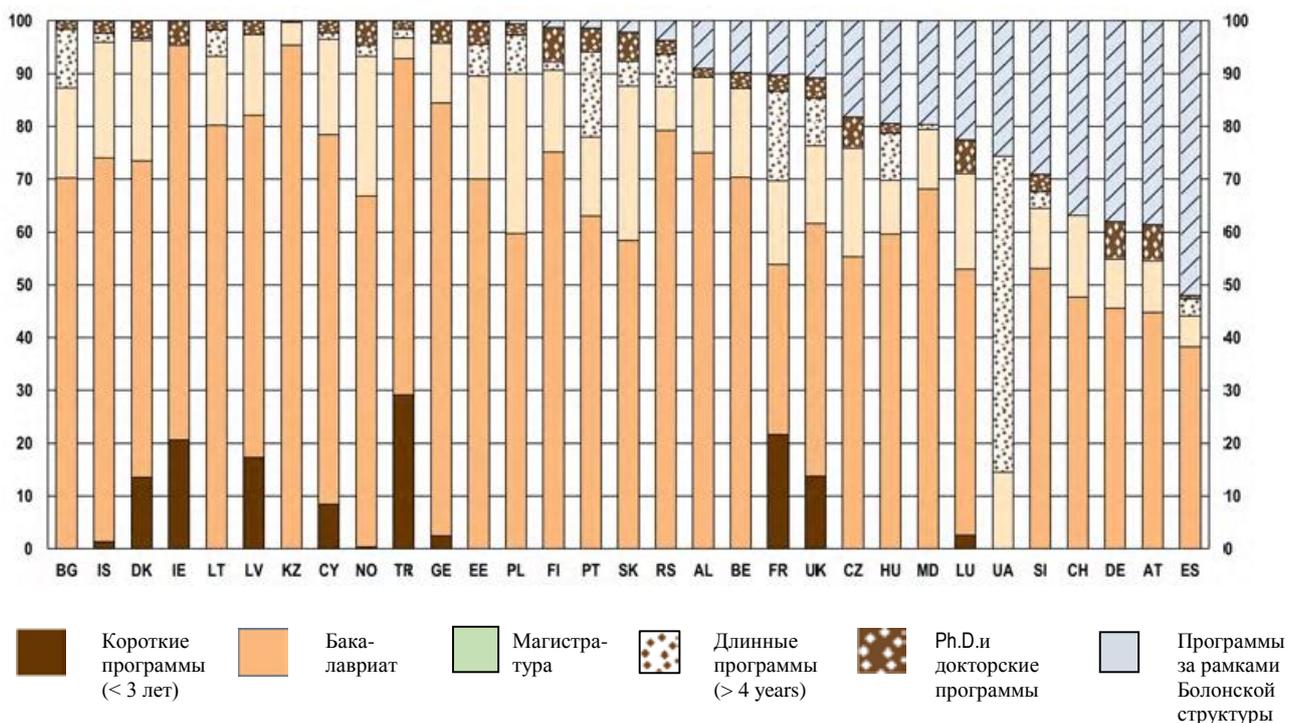
⁸⁴ Там же.

Проведенное изучение показало, что только в тех странах, где законодательные реформы были введены сравнительно поздно, по-прежнему большинство студентов обучается в других типах программ высшего образования.

На Рисунке 2. представлено распределение студентов в трех циклах, которое основывается на данных Евростата за 2011/12. Это показывает, что в 12-и из 31-ой системы высшего образования, для которых доступны данные, все студенты были зачислены на программы, следующие структуре трех циклов, и еще в четырех системах менее 5% студентов зачислены на программы вне рамок Болонского процесса.

Рисунок 2. также показывает, что в двух третях стран ЕНЕА, для которых имеются данные, более половины студентов были зачислены на программы первого цикла (бакалавр). В этой группе стран, студенты первого цикла составляют от 50,4% от общего числа студентов (Люксембург) до 95,4% (Казахстан). Наоборот, студенты первого цикла составляют менее 40% от общего числа студентов в Испании (38,3%) и Франции (32,3%).

Рисунок 2. Распределение студентов, обучающихся на программах в соответствии с трехцикловой Болонской моделью, 2011/12



Короткие или с коротким циклом (менее трех лет) программы не существует в более чем половине стран ЕНЕА. Менее 5% студентов учреждений высшего образования учатся в них в Исландии (1,4%), Грузии (2,5%), Люксембурге (2,6%) и менее 10% студентов на Кипре (8,4%). Короткие программы являются наиболее распространенными в Турции (29,2%), Франции (21,6%) и Ирландии (20,6%).

Длинные (четыре года или более) программы предлагаются почти в двух третях этой группы стран. Тем не менее, процент заинтересованных в них студентов очень низок (менее 2%), в ряде стран (например, в Финляндии, Исландии, на Кипре, в Молдове, Турции и Дании) и превышает 10% от числа студентов только в Болгарии (11%), Португалии (16,1%) и Франция (17%).

В Европейском пространстве высшего образования, третий цикл Болонской модели (т.е. докторские программы), как правило, составляет менее 5% от зачисленных студентов. Исключениями являются Финляндия, Словакия, Чехия, Люксембург, Германия и Австрия.

Страны, которым еще нужно прогрессировать в реализации Болонской модели, показывают различные варианты зачисления студентов. В Австрии и Германии, большинство студентов (60,2% и 50,2% соответственно), которые не охвачены Болонской моделью, зачислены на программы, ведущие к первой степени, длительностью от 5 лет и более. В Испании 44,4% студентов обучаются для получения первой степени на длинных программах, выходящих за рамки Болонской структуры, 20% для получения первой степени обучаются на программах, продолжительностью от 3-х до менее 5-и лет и 31,4% студентов получают первую квалификацию на профессионально ориентированных программах высшего образования.

Швейцария представляет более конкретный образец для студентов учреждений высшего образования «за пределами Болонской структуры»: большинство из этих студентов (56,1%) зачислены для получения первой квалификации на профессионально-ориентированные программы высшего образования, в то время как 22,2% обучаются на продвинутой программе для получения научной квалификации. В Словении большинство студентов, обучающихся за пределами Болонской модели (56,6%), также поступили на профессионально-ориентированные программы высшего образования, в то время как другие учатся на программах первой степени длительностью между 3-мя и 5-ю годами.

2. Общие модели и кредитные диапазоны ECTS

Первый цикл

Данные Отчета 2015 года (The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report⁸⁵) указывают на то, что в ЕНЕА не существует единой модели программ первого цикла. Большинство стран сочетают программы в 180 кредитов ECTS и 240 кредитов ECTS, часто сопровождаемые программами другой длительности.

Сравнение с Болонским отчетом за 2012 год (Европейская комиссия / ЕАСЕА / Эвридика, Евростата и Eurostudent, 2012) показывает небольшую тенденцию достаточного числа стран, которые отходят от нагрузки в 180 кредитов ECTS. Тем не менее, модель нагрузки в 180 кредитов ECTS по-прежнему является наиболее распространенной и составляет 58% программ по сравнению с долей программ (37%) с моделью рабочей нагрузки в 240 кредитов ECTS.

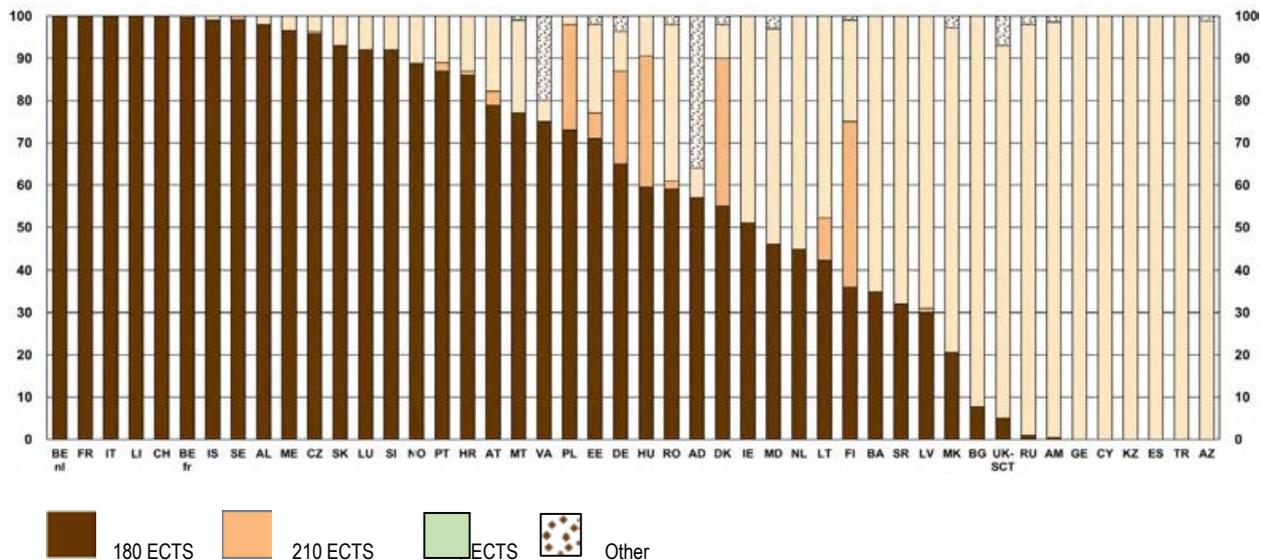
Как сообщалось, в 2012 году в Бельгии (фламандская община), во Франции, Италии, Лихтенштейне и Швейцарии есть только программы первого цикла с рабочей нагрузкой в 180 кредитов ECTS. Кроме того, резкое преобладание модели в 180 кредитов ECTS можно увидеть в Албании, Бельгии (французская община), Чехии, Люксембурге, Черногории, Норвегии, Словакии, Словении и Швеции.

Модель в 240 кредитов ECTS является единственной моделью, которая используется на Кипре, в Грузии, Казахстане, Испании и Турции, в то время как в Азербайджане, Армении, Болгарии, бывшей югославской Республике Македонии, Российской Федерации, Испании и Соединенном Королевстве (Шотландия) более чем 75% программ следуют модели рабочей нагрузки в 240 кредитов ECTS. Модель в 240 кредитов ECTS также преобладает в Нидерландах, где, в то время как доля программ в 240 кредитов ECTS составляет 45%, то доля студентов, обучающихся по этой модели, достигает 70%.

⁸⁵ Там же.

Модель в 210 кредитов ECTS не получила широкого распространения в Европейском пространстве высшего образования. Тем не менее, важно отметить, что она существует в пяти странах: Дании (35%), Финляндии (39%), Германии (22%), Венгрии (31%) и Польше (25%). В большинстве из этих стран, структура нагрузка в 210 кредитов ECTS используется в профессиональных программах/программах прикладного бакалавриата, где до 30 кредитов ECTS отводится на профессиональное обучение или трудоустройство.

Рисунок 3. Доля программ первого цикла, имеющих нагрузку в 180 кредитов ECTS, 210 кредитов ECTS и 240 кредитов ECTS или другое число кредитов, 2013/14



Почти половина стран (23) подтвердили, что академические и профессиональные программы структурированы по-разному в своих системах высшего образования, например, имеют различную продолжительность. В первом цикле профессиональных программ, как правило, больше. Это случай Дании, Эстонии, Финляндии, Венгрии, Латвии и Нидерландов, где профессиональные программы имеют рабочую нагрузку в 210 или 240 кредитов ECTS, в то время как рабочая нагрузка академических программ, как правило, составляет 180 кредитов ECTS. Противоположная реальность отмечается в Болгарии, где рабочая нагрузка академических программ составляет 240 кредитов ECTS, а профессиональных - 180 кредитов ECTS.

Некоторые страны указывают на структурные различия для программ регулируемых профессий, особенно для тех, которые регулируются директивами ЕС 2005/36 / ЕС и 2013/55 / ЕС.

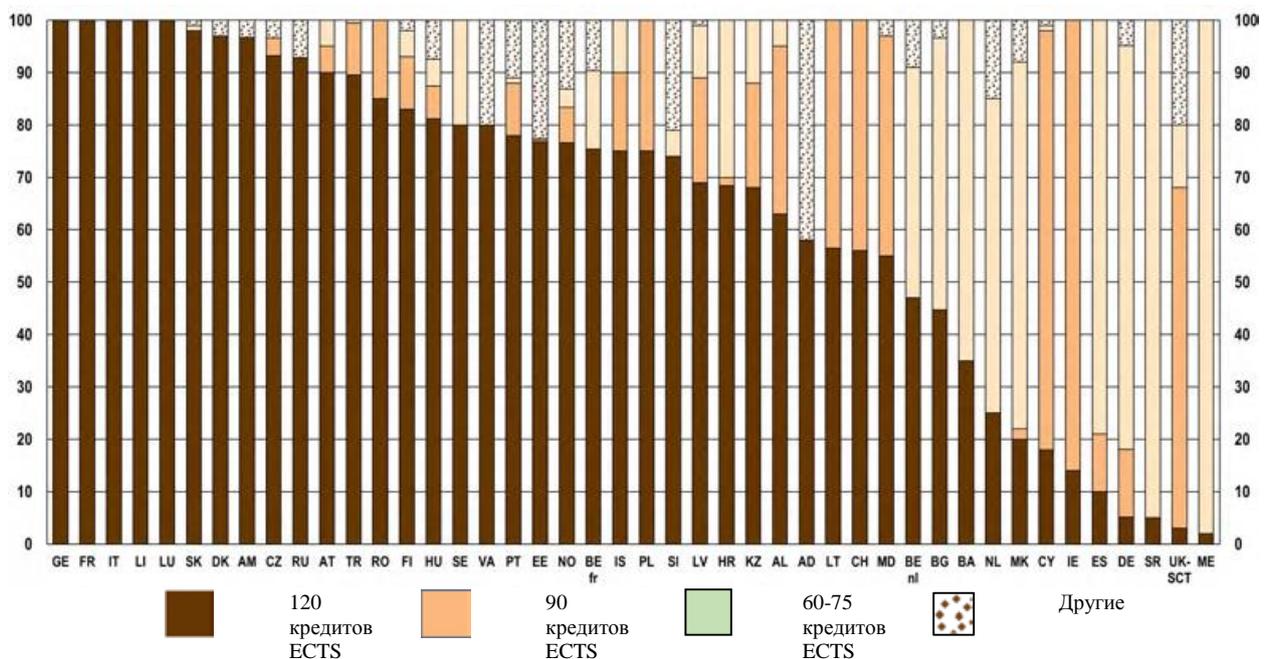
Второй цикл

Во втором цикле, наиболее распространенной моделью является модель с рабочей нагрузкой в 120 кредитов ECTS - две трети программ реализуются с этой нагрузкой. В Европейском пространстве высшего образования в целом другие модели менее распространены, но они доминируют в отдельных странах, например, программы объемом в 90 кредитов ECTS на Кипре, в Ирландии и Великобритании (Шотландии) и в 60-75 кредитов ECTS - в Черногории, Сербии и Испании.

Программы с объемом рабочей нагрузки в 120 кредитов ECTS являются единственной моделью в Азербайджане, Франции, Грузии, Италии, Лихтенштейна и Люксембурга и используются в еще более чем в 75% программ в 22-х системах высшего образования.

С 2012 года, Албания, Армения и Турция разнообразят свои программы только с помощью модели в 120 кредитов ECTS во втором цикле. В среднем, в ЕНЕА 65% всех программ второго цикла следуют модели в 120 кредитов ECTS. Модель в 60-75 кредитов ECTS используется для 16% программ, в то время как 13% всех программ второго цикла следуют модели в 90 кредитов ECTS. У 6% программ есть иная продолжительность. В Соединенном Королевстве (Англия, Уэльс и Северная Ирландия) наиболее типичной нагрузкой является нагрузка в 90 кредитов ECTS для магистерских степеней и 180 кредитов ECTS для квалификации Магистр философии (MPhil).

Рисунок 3. Доля программ второго цикла (магистерских) с нагрузкой в 60-75, 90, 120 или другим количеством кредитов ECTS, 2013/14



Модель в 60-75 кредитов ECTS присутствует в 26 странах и доминирует в Черногории, Сербии и Испании (идет снижение, т.к. в 2012 году данная модель являлась доминирующей моделью в восьми системах). Модель в 90 кредитов ECTS менее распространена: она присутствует только в 22-х системах, и доминирует в 3-х странах - на Кипре, в Ирландии и Соединенном Королевстве (Шотландии) (идет снижение, т.к. в 2012 году была отмечена в шести системах). В 19-и системах высшего образования также присутствуют программы с другой рабочей нагрузкой, чем 60-75, 90 или 120 кредитов ECTS. В то время как в первом цикле, как правило, профессиональные программы длинее, чем академические, во втором цикле, тенденция противоположная: профессиональные программы часто короче.

Доля программ второго цикла длительностью вне интервала в 60-120 кредитов ECTS в большинстве случаев составляет от 1% до 5%, но достигает 10% в России.

3. Продолжительность программ в комбинации первого и второго циклов

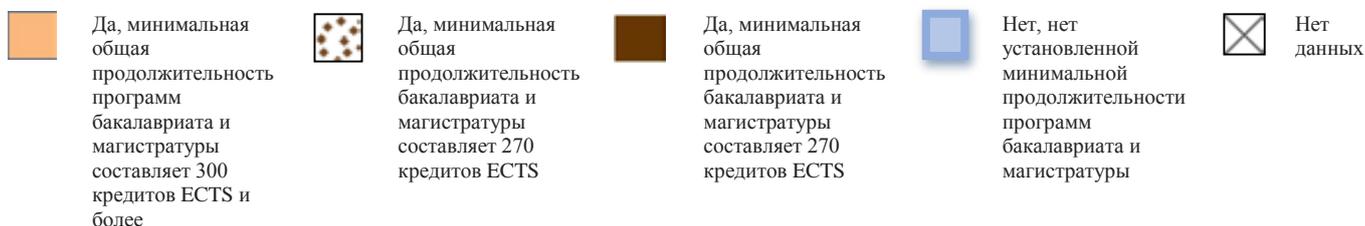
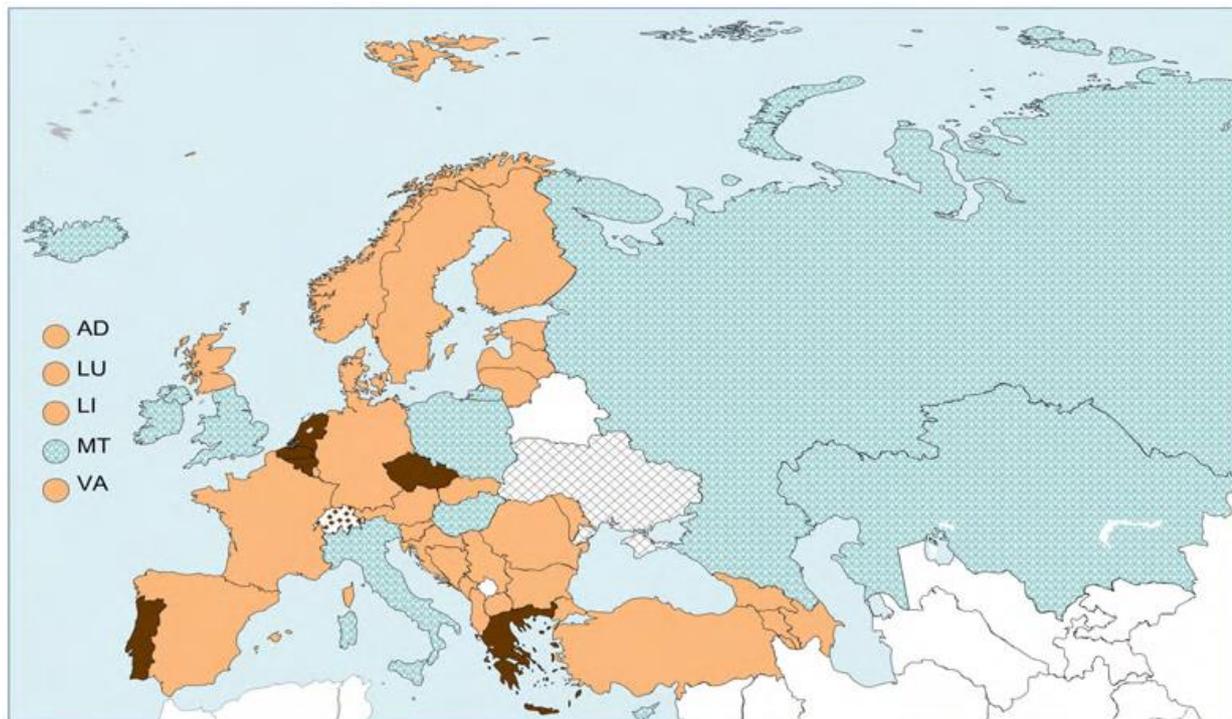
При совместном рассмотрении первого и второго цикла обучения общая нагрузка студента может существенно различаться. В то время как наиболее распространенной

комбинацией является сочетание 180 кредитов ECTS (первый цикл) плюс 120 кредитов ECTS (второй цикл), по крайней мере в 12-и системах обычно отмечается сочетание от 240 кредитов ECTS (3 + 1) до 360 кредитов ECTS (4 + 2).

Различия в общей рабочей нагрузке первого и второго циклов может изменяться в пределах 120 кредитов ECTS или в два номинальных года обучения.. Такое большое различие в общей рабочей нагрузки первого и второго циклов может вызвать проблемы в признании квалификаций, в частности, квалификаций второго цикла.

Поэтому VFUG в 2014 обратился к странам с анкетой, включающей вопрос о минимальном общем объеме работы первого и второго циклов обучения. 36 из 47-и систем высшего образования регулируют минимальную общую загрузку двух циклов. Из 37-и стран, которые установили минимальный объем нагрузки, 31 страны отмечает 300 кредитов ECTS. Некоторые страны подчеркивают, что в общей сложности 300 кредитов ECTS позволяет сосуществовать нескольким комбинациям «бакалавр и магистр» (в основном «3 + 2»; «4 + 1»). Грузия и Азербайджан установили еще более высокую минимальную общую загрузку (360 и 330 кредитов ECTS соответственно). Швейцария установила минимум в 270 кредитов ECTS. Наконец, Бельгия, Чехия, Греция, Нидерланды и Португалия требует, по крайней мере, 240 кредитов ECTS («3 + 1»), хотя в Бельгии (французская община) наиболее типичная комбинация минимальной продолжительности в 300 кредитов ECTS. Молдова регулирует максимальную нагрузку на первой и второй ступенях объединенного цикла в 330 кредитов ECTS .

Рисунок 4. Национально установленная минимальная общая продолжительность программ бакалавриата и магистратуры, 2013/14



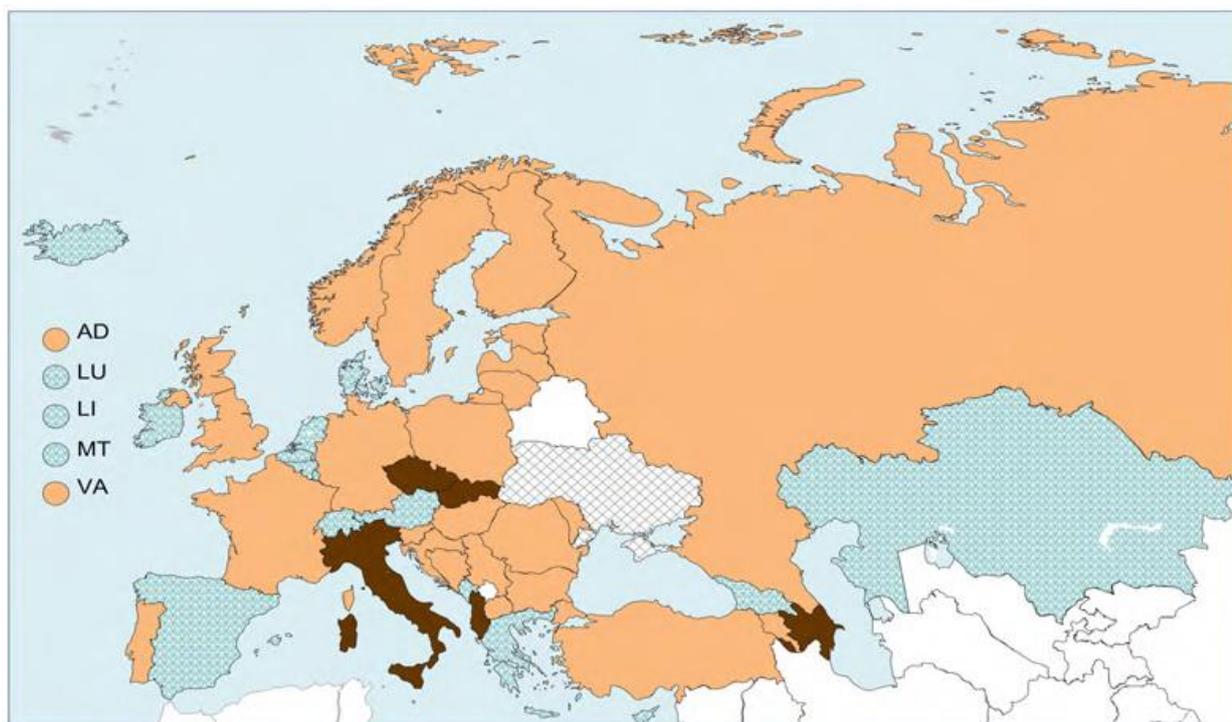
4. Программы, выходящие за рамки типовой Болонской модели

Большинство стран (31) системы высшего образования подтверждают существование образовательных программ за пределами модели двух циклов (бакалавр-магистр).

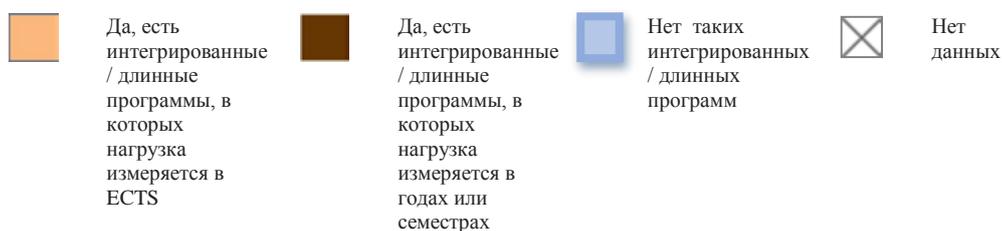
Интегрированные программы первого и второго цикла

Наиболее типичным вариантом двухциклового Болонской модели являются интегрированные программы, включающие первый и второй циклы и приводящие к квалификации второго цикла. Этот вид программы в большинстве случаев приводит к квалификации в регламентированных профессиях, то есть в области медицины, стоматологии, ветеринарной медицины, сестринского и акушерского дела, архитектуры, но в некоторых странах также в технике, праву, теологии, подготовке учителей и некоторых других. Общее количество стран, в которых такие интегрированные программы существуют составляет 31, и эта цифра не изменилась с 2012 года.

Рисунок 5. Наличие интегрированных / длинных программ, ведущих к степени второго цикла, 2013/14



Source: BFUG questionnaire.



Продолжительность интегрированных программ, ведущих к регулируемым профессиям, как правило, выбирается в соответствии с требованиями национального законодательства, а в странах ЕС / ЕЭЗ - в соответствии с директивой ЕС 2005/36/ЕС с внесенными поправками 2013/55/ЕС. В общем, эта продолжительность составляет 300-360 кредитов ECTS (пять-шесть лет) в зависимости от рассматриваемой регулируемой профессии.

Доля таких программ в общем числе программ широко варьирует: от 2,3% в Финляндии до 28% в Швеции. В Соединенном Королевстве, комплексные программы короче, чем в других странах - 240 ECTS / 4 года, в них 60 кредитов ECTS получены на уровне второго цикла. Основными предметными областями данных программ являются наука, технологии, инженерия, математика (STEM), предметы и профессии, смежные с медициной.

Программы второго цикла, выходящие за рамки Болонской модели в 60-75, 90 и 120 кредитов ECTS

Отклонение от типичных Болонских моделей второго цикла, выходящих за рамки моделей в 60-120 кредитов ECTS, можно наблюдать в системах высшего образования 27-и стран. Они встречаются, в основном, в программах, ведущих к регулируемым профессиям, которые были представлены в двух Болонских циклах, но в том случае, когда правила профессии требуют общей продолжительности обучения свыше 300 кредитов ECTS / 5 лет. По этой причине, программы второго цикла могут содержать до 180 кредитов ECTS в Бельгии, на Кипре, в Финляндии, Ватикане, Норвегии и Швейцарии, и даже более - (187,5 кредитов ECTS) в Великобритании (Шотландии). В Финляндии и Венгрии, программы, требующие до 150 кредитов ECTS можно найти по таким предметам, как медицина, стоматология, фармацевция, ветеринарии, архитектуры, право или теология.

В Великобритании есть несколько квалификаций второго цикла, выходящих за рамки Болонской модели, в том числе, программы подготовки магистра философии (MPhil) (до 180 кредитов ECTS), дипломы (60 кредитов ECTS) или сертификаты (30 кредитов ECTS) последиplomного образования (аспирантура-докторантура). Некоторые другие страны ввели большую продолжительность второго цикла (180 кредитов ECTS) для реализации дополнительных учебных потребностей студентов, имеющих степень бакалавра в другой области (Словакия) или для облегчения изучения программы с конкретными требованиями языковой подготовки (Ватикан).

«Предболонские» программы

В нескольких странах (Андорре, Словении и Испании), более длинные «предболонские» программы продолжают существовать в течение переходного периода. Однако эти программы прекратят свое существование, когда состоится первый выпуск студентов Болонской модели.

5. Программы короткого цикла высшего образования

Программы короткого цикла стали предметом обсуждения с начала Болонского процесса. В то время как у группы стран не было ни программ короткого цикла, ни любых планов по внедрению их, в других странах, имеющих такие программы, искали возможность интегрировать их в систему трехциклового Болонской модели. Принятая Конференцией министров Болонского процесса в 2005 году в Бергене компромиссная формулировка определила понятие: «короткий цикл в рамках первого цикла». Тем не менее, это не решило

всех проблем. Отсюда несколько коммюнике министров были обращены к исследованию программ короткого цикла с целью улучшения их прозрачности и сопоставимости.

BFUG в 2014 году попытался прояснить несколько вопросов, связанных с коротким циклом обучения. Количество образовательных систем, имеющих программы короткого цикла, выросло с 14-и в 2005 году до 26-и в 2014 году. Как показали данные опроса, программы короткого цикла чаще всего считаются принадлежащими к высшему образованию, но в некоторых странах они относятся к пост-среднему профессиональному образованию и обучению (ПОО (VET)). Страны, у которых нет короткого цикла, могут также быть разделены с точки зрения их отношение к таким программам.

Рисунок 6. Принадлежат ли программы короткого цикла системе высшего образования? 2013/14



Source: BFUG questionnaire



ДА, существуют программы короткого цикла и они рассматриваются как часть высшего образования



ДА, существуют программы короткого цикла и они рассматриваются как часть профессионального образования и обучения



Не существует программ короткого цикла. Страна считает короткие программы в рамках профессионального образования и обучения



Нет программ короткого цикла. Страна не считает короткие программы частью высшего образования



Нет данных

Положение квалификации короткого цикла сильно варьируется в зависимости от страны Европейского пространства высшего образования.

Названия квалификаций короткого цикла разнообразны и обусловлены не просто языковыми различиями, а демонстрируют различные ситуации местоположения короткого цикла в системе национального образования.

Разнообразие короткого цикла видно из названий присваиваемых квалификаций: *Higher Education Certificate, Undergraduate certificate, Higher Technician, Professional diploma, Advanced Professional Diploma, Interim Qualification, Technological Specialisation Diploma, Higher Education Diploma, Diploma of Higher Education, Undergraduate diploma, University diploma, Associate degree, Degree, Foundation Degree, First Level Professional Higher Education Diploma, Sub-Bachelor, Professional Bachelor*⁸⁶ (диплом о высшем образовании, сертификат Бакалавра, Диплом о высшем образовании, высший техник, профессиональный диплом, продвинутый профессиональный диплом, временная квалификация, диплом технологической специализация, диплом высшего образования, диплом о высшем образовании, диплом бакалавра, университетский диплом, степень младшего специалиста, степень, степень фонда, диплом первого уровня высшего профессионального образования, суб-бакалавр, профессиональный бакалавр). Кроме того, некоторые страны, включая Францию, Люксембург, Мальту, Испанию и Великобританию имеют несколько квалификаций короткого цикла на различных уровнях. Кроме того, в то время как большинство программ приводит к профессиональной квалификации, некоторые считаются академическими квалификациями.

Практика показывает широкий спектр, касающийся присуждения кредитов выпускникам короткого цикла, когда они продолжают учиться на программах первого цикла. В 8-и системах высшего образования кредиты могут быть засчитаны полностью, хотя в Ирландии и Соединенном Королевстве (Англия, Уэльс и Северная Ирландия), это зависит от соглашения между учреждениями образования, где эти две программы (короткий цикл и первый цикл) реализуются. В некоторых странах также упомянуты короткие программы, которые либо готовят к определенным профессиям или промежуточным квалификациям в программах, ведущих к степени первого цикла. Продолжительность таких программ может варьироваться от 60 кредитов ECTS (один год) до 180 кредитов ECTS (три года). Самая распространенная продолжительность программ короткого цикла - 120 кредитов ECTS (два года) в Андорре, Бельгии (французской общине), Хорватии, Дании, Норвегии и Швеции.

В странах, где есть несколько вариантов, количество признаваемых кредитов, может существенно отличаться. В 3-х странах при продолжении обучения на программах первого цикла, выпускники короткого цикла могут получить различное число кредитов - от полного зачета кредита до нуля кредитов. В Грузии, хотя в теории и существует несколько вариантов, не было ни одного случая признания квалификаций короткого цикла с целью продолжения обучения на программе первого цикла.

6. Доступ к следующему циклу

Доступность продолжения обучения между Болонскими циклами была одной из самых важных проблем с начала Болонского процесса. Болонские тексты заявляют, что «степени первого цикла должны предоставить доступ к обучению на программах второго цикла, в то время как степени второго цикла должны предоставить доступ к обучению на докторских программа»⁸⁷. Доступность определяется в контексте Лиссабонской конвенции о признании, как наличие права на продолжение обучения.

⁸⁶ In the United Kingdom, Diploma of Higher Education is of higher level than Higher Education Diploma.

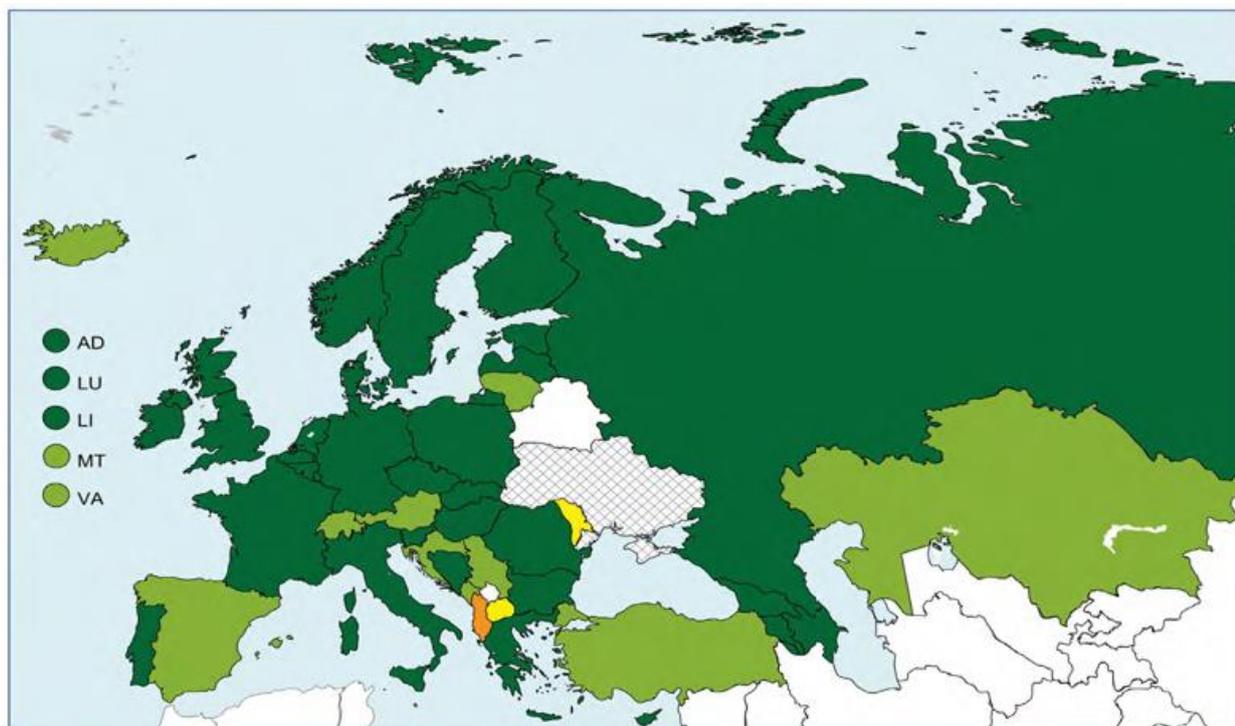
⁸⁷ Realising the European Higher Education Area. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education, Berlin, 19 September 2003.

Тем не менее, даже если доступность продолжения обучения предоставляется в понимании Лиссабонской конвенции о признании, существует несколько причин, указывающих на то, почему не все программы первого цикла дают прямой доступ к второму циклу. Это часто связано с дифференциацией программ на «академические» и «профессиональные». Это приводит к требованию, чтобы выпускники, получившие профессиональные степени первого цикла, преодолели различия между программами, чтобы быть в состоянии получить доступ к «академическим» программам второго цикла. Действительно, в ряде стран, нет никаких программ второго цикла, которые обеспечивают прямое продолжение от некоторых или всех профессиональных программ первого цикла.

Аналогичные причины могут помешать владельцам «профессиональных» квалификаций второго цикла при поступлении в докторантуру. Исходя из этого, министры в нескольких Болонских коммюнике поощряют усилия и прогресс стран по снятию барьеров к доступу между циклами^{88, 89}.

Рисунок 7. показывает, что в 33-х системах образования все программы первого цикла теперь дают доступ ко второму циклу. Тем не менее, несмотря на доминирование темного и светло-зеленого цветов на карте, в двух странах - бывшей югославской Республике Македонии и в Молдове – есть ряд программ, которые не дают доступ к следующему циклу, и таких программ в Албания значительное количество.

Рисунок 7. Доступ к следующему циклу, 2013/14



Source: BFUG questionnaire

	2015 Report*	2012 Report
	33	37

⁸⁸ The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005.

⁸⁹ London Communiqué: Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world, 18 May 2007.

	12	9
	2	1
	1	0
	0	0
	1	2

Примечание:

Доступ к следующему циклу определяется как право квалифицированных кандидатов быть допущенными к приему на программы следующего цикла (определение, используемое в Лиссабонской Конвенции о Признании). Индикатор измеряет в процентах программ первого цикла, которые предоставляют доступ по крайней мере к одной из программ второго цикла.

 Все квалификации первого цикла предоставляют доступ к программам второго цикла, и все квалификации второго цикла предоставляют доступ по крайней мере к одной из программе третьего цикла без больших переходных проблем

 Примерно (менее чем 25%-е) квалификаций первого цикла, которые не предоставляют доступ ко второму циклу или некоторым квалификациям второго цикла, или некоторые квалификации второго цикла, которые не предоставляют доступ к третьему циклу

 Примерно (менее чем 25%-е) квалификаций первого цикла, которые не предоставляют доступ ко второму циклу и некоторые квалификации второго цикла, которые не предоставляют доступ к третьему циклу

 Значительное количество (25-50%) квалификаций первого и/или второго цикла не предоставляет доступ к следующему циклу

 Большинство (более чем 50%) квалификаций первого и/или второго цикла не предоставляет доступ к следующему циклу ИЛИ нет никаких мер для доступа к следующему циклу

На первый взгляд, кажется, что прогресс стран по улучшению доступа к следующему циклу снизился с течением времени. Однако объяснения стран и дополнительные данные демонстрируют, что фактически изменения в баллах скорее вызваны лучшим сбором данных и более подробным самоанализом стран. Согласно разъяснениям стран, 100% доступ на самом деле просто означает, что страна не принимает дополнительные меры, чтобы помешать доступу, но есть и самый общий случай, когда выпускники выбирают следующую программу цикла в той же области. В данных 2014 года страны также представили случаи, когда студенты выбирают обучение в другой области, или когда студенты принимают решение о переключении с академических на профессиональные программы и наоборот, что существует в 23 странах ЕНЕА, или когда студенты выбирают другое высшее учебное заведение.

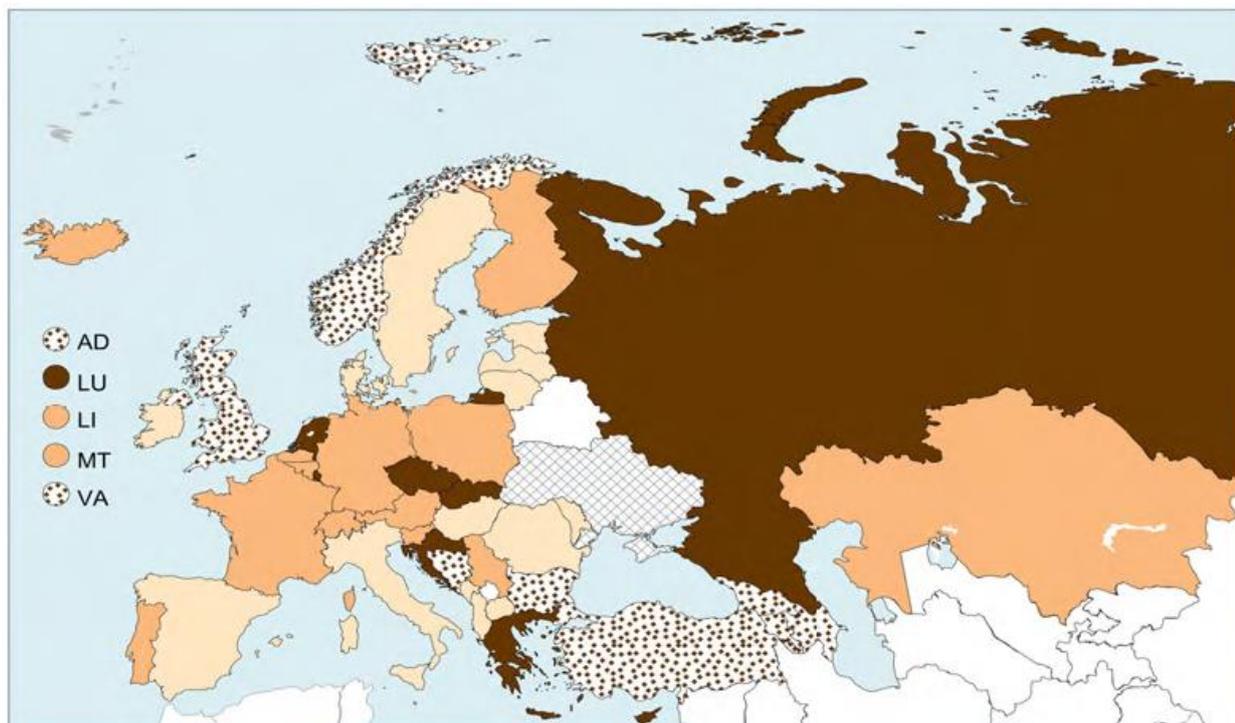
Некоторые страны не предоставляют прямой доступ к программам второго цикла обучения для получивших профессиональные квалификации первого цикла. Например, в Бельгии (фламандский сообщество), Литве и Нидерландах выпускники профессиональных программ должны завершить так называемые «переходные» программы. Мальта использует переходной курс в 30 кредитов ECTS в случае, если области изучения разные, но в Швейцарии, как правило, дополнительные курсы должны быть пройдены, если заявитель поступает из другого высшего учебного заведения. В Ирландии доступ предоставляют для получивших полную степень бакалавра, но не обычного бакалавра.

Регулирование прогресса доступа между первым и вторым циклами

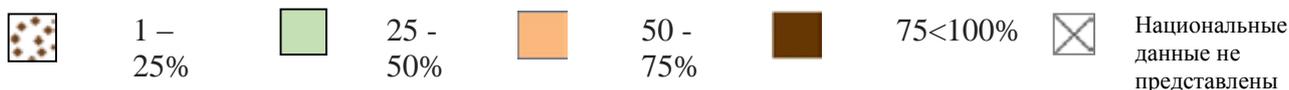
Несмотря на общую тенденцию к более легкому доступу к следующему циклу, когда дело доходит до практических мер, доступ к следующему циклу может потребовать сдачи

программы второго цикла, или, что они должны продолжить обучение в той же области. Рисунок 9. показывает долю выпускников первого цикла, которые фактически продолжают обучение на программах второго цикла.

Рисунок 9. Доля студентов первого цикла, продолжающих обучение на программах второго цикла после получения дипломов первого цикла (в течение одного года), 2013/14



Source: BFUG questionnaire.



В 2014 число стран, где 76-100% студентов продолжают обучение на программах втором цикле, сократилось с 13-и в 2011 году до 6-и в 2014 году. Кроме того, в некоторых из этих шести стран, доля студентов, продолжающих обучение на втором цикле, осталась в интервале 76-100%, но уменьшилась в пределах этого интервала. Это может быть истолковано как позитивный момент, так очень высокая доля студентов, продолжающих дальнейшее обучение, как правило, может означать, что у выпускников программ первого цикла возникли трудности в получении рабочих мест и, таким образом, они обязаны продолжить обучение на следующем цикле. Тем не менее, в некоторых случаях, это также возможно, когда что студенты не продолжают получение высшего образования.

Финляндия и Нидерланды также пояснили, что доля выпускников бакалавриата может отличаться между университетами и профессиональными высшими учебными заведениями: в то время как университетские выпускники первого цикла выбирают дальнейшее обучение, более высокое число выпускников профессиональных высших учебных заведений имеют тенденцию начинать рабочую жизнь.

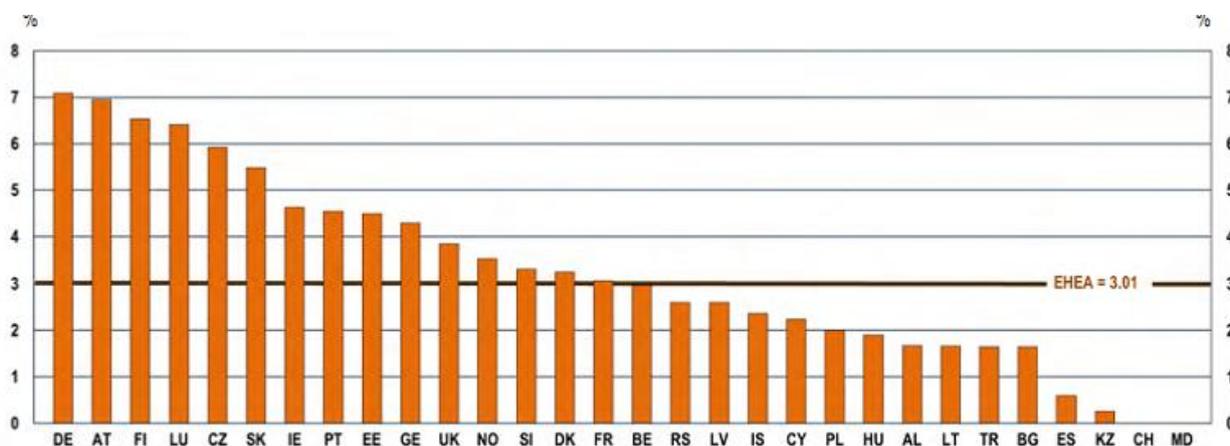
Число систем высшего образования, где доля выпускников, которые продолжают обучение на программах второго цикла, находящихся в диапазоне от 1 до 25%, также уменьшилась: это теперь 14 систем по сравнению с 17-ю системами в 2011 году. Одно объяснение небольшой доли студентов, продолжающих в этих странах обучение на втором

цикл состоит в том, что выпускники программ объемом в 240 кредитов ECTS, которые чаще включают в себя практическую работу и/или профессиональное обучение, чем программы меньшей рабочей нагрузки, поэтому они более трудоспособны и приспособлены к рынку труда, а не продолжают обучение. Кроме того, есть еще альтернативное объяснение - высокая селективность процедур приема/допуска к программам второго цикла.

7. Программы третьего цикла

Доля студентов программ третьего цикла в общем студенческом сообществе сильно варьирует в зависимости от страны Европейского пространства высшего образования. Новейшие данные Евростата в 2012 году охватывает 27 стран внутри и за пределами Европейского Союза (Рис. 10).

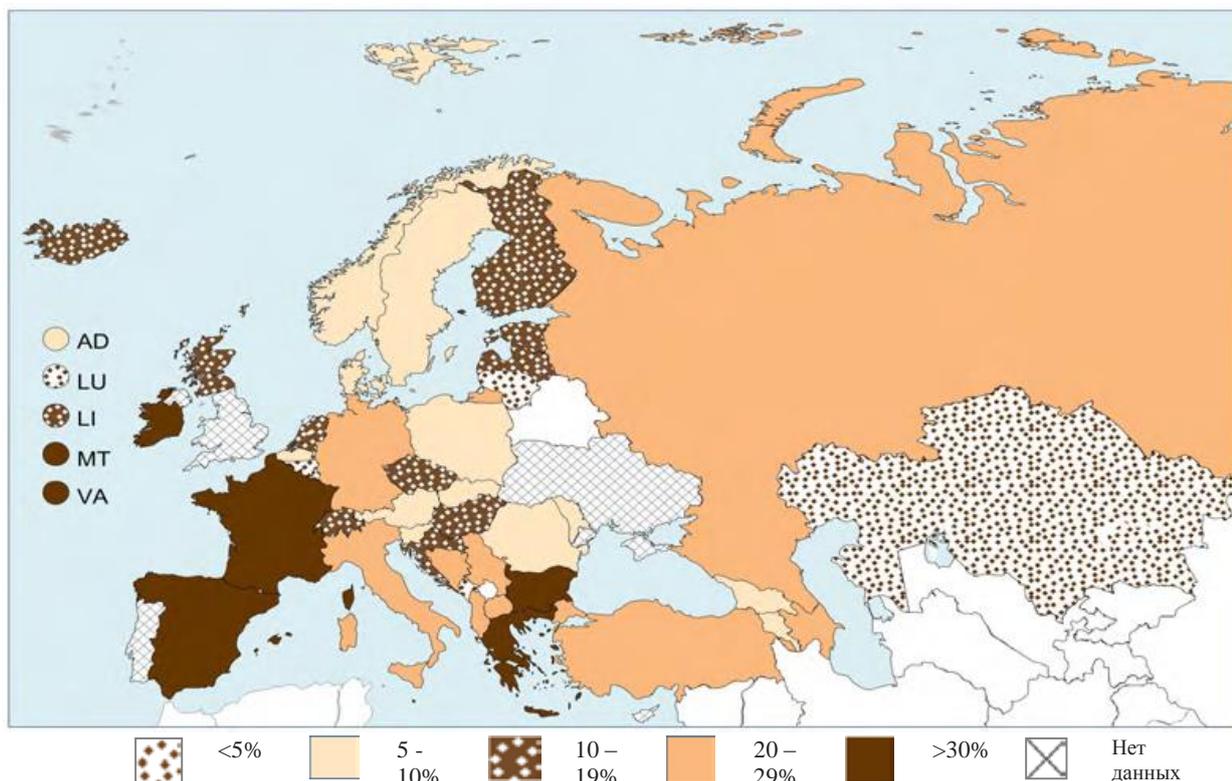
Рисунок 10: Доля докторантов в общем количестве студентов в Болонской структуре, 2012



Самые высокие проценты студентов третьего цикла в Германии и Австрии - 7%, далее следуют Финляндия и Люксембург - с чуть более, чем 6%. Наименьшие доли докторантов в общей численности студентов в Казахстане (0,25%) и в Испании (0,60%). В случае с Испанией причина для такого небольшого процента может быть та, что докторанты еще не учатся в на программах Болонской модели.

В то время как данные Евростата показывают долю докторантов среди всех студентов, VFUG провел опрос стран СС целью оценки процента выпускников второго цикла, продолжающих обучение на программах третьего цикла (Рис.11).

Рисунок 11. Процент выпускников второго цикла, в конечном итоге поступивших на программы третьего цикла, 2013/14

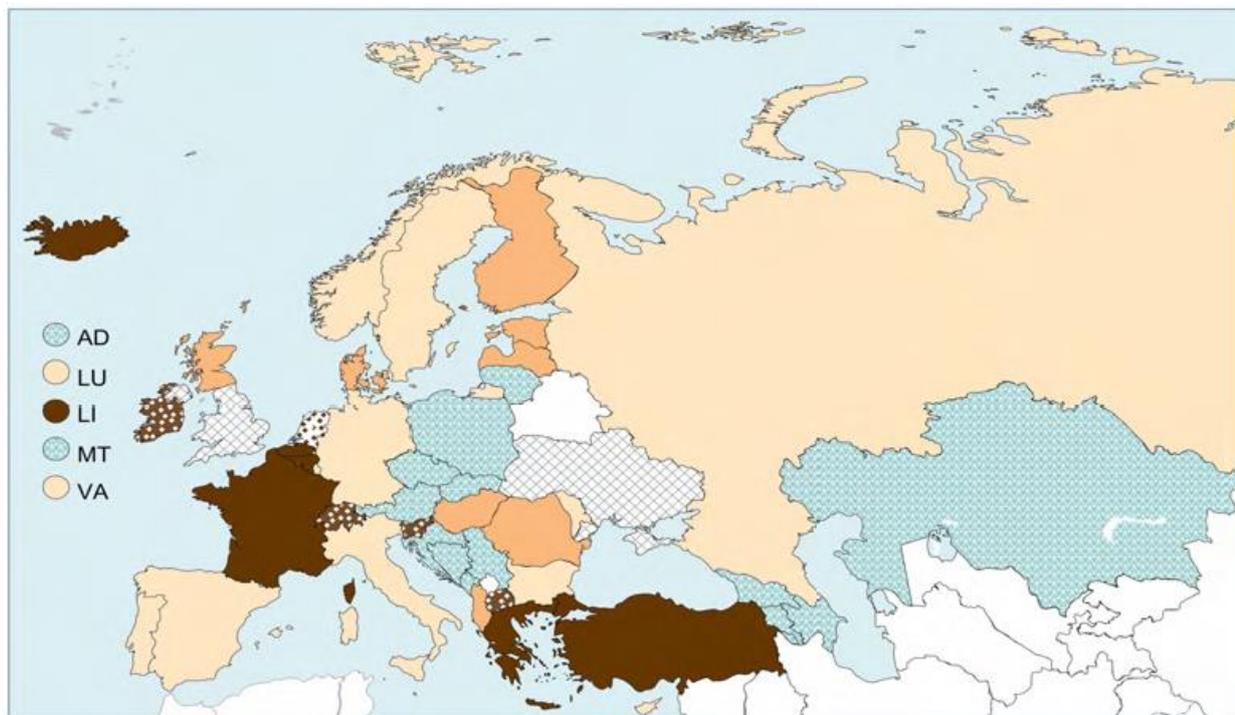


Наибольшее число выпускников программ второго цикла, поступающих на программы третьего цикла, отмечается в Болгарии, Греции, Ватикане, Франции, Ирландии, Мальте и Испании. Хотя никакая оценка не была предоставлена Соединенным Королевством (Англия, Уэльс и Северная Ирландия), почти половины докторантов страны получили предыдущее образование за пределами Соединенного Королевства.

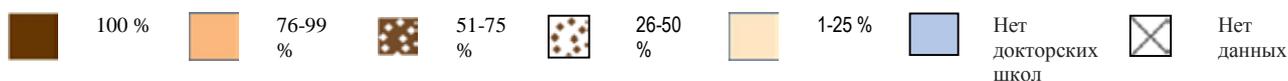
В 19-и странах доступ к обучению на программах третьего цикла возможен без получения квалификации второго цикла. Однако в подавляющем большинстве этих стран доступ к третьему циклу без квалификации второго цикла является исключением и, например, возможен только для хорошо успевающих студентов. В Бельгии (фламандская община), эта возможность в основном предоставляется иностранным студентам. В Ватикане, Черногории, Румынии и Испании этот путь доступен для студентов, которые учились в программах объемом в 300 кредитов ECTS и, следовательно, только формально принадлежат к категории выпускников первого циклов.

Доля студентов третьего цикла продолжающих обучение в докторантуре без получения квалификации второго цикла составляет от 1 до 5% в Бельгии, Германии, Черногории, Испании, Швеции, Турции и Великобритании (Шотландии). На Кипре, в Дании и Ватикане эта доля составляет от 6 до 15%, а в Ирландии и Португалии этот показатель достигает 16-25%. Австрия, Финляндия, Греция, Мальта, Румыния и Соединенное Королевство (Англия, Уэльс и Северная Ирландия) не указывают этот процент.

В 2014 32 системы образования предоставили данные о наличии у них докторских школ (увеличение по сравнению с 30-ю в 2012 году). Есть 16 систем, у которых нет докторских школ (Рис. 12). В 12-и странах, где докторские школы существуют, от 1 до 25% докторантов обучаются в пределах таких структур. Есть 19 систем, где большинство студентов учится в докторских школах, включая семь, где все студенты учатся в такой структуре.

Рисунок 12. Процент докторантов в докторских школах (докторантуре)

Source: BFUG questionnaire

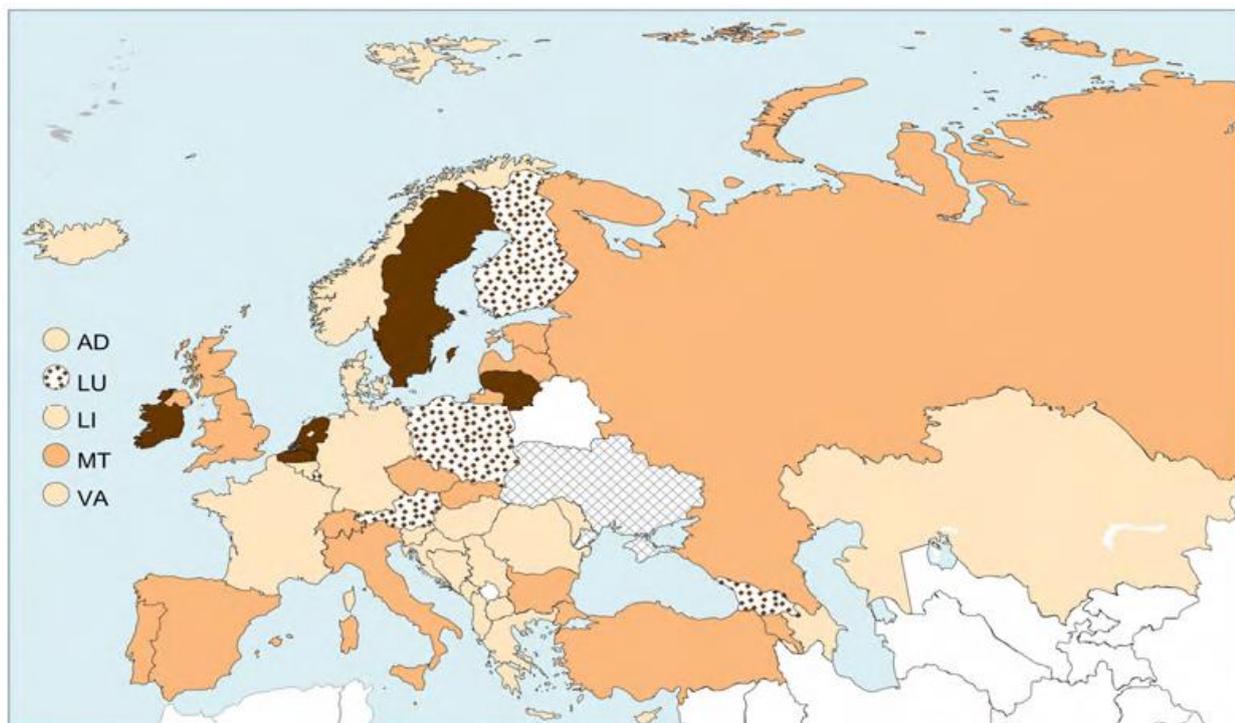


Хотя Соединенное Королевство (Англия, Уэльс и Северная Ирландия) не могло дать количественные оценки о докторских школах, докторская система хорошо развита, с диапазоном инновационных вариантов.

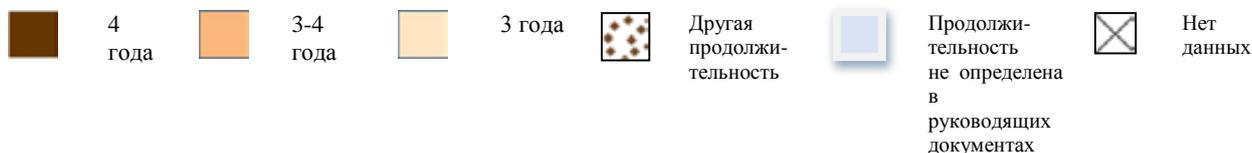
Традиционный надзор (курация) и обучение докторантов сосуществуют в докторантских учебных центрах. Эти структуры отличаются от традиционной курации тем, что они сосредотачивают обучение студентов в пределах областей исследования, часто определяемых с самого начала Научным советом (амии) стратегических инвесторов. Центры могут быть сосредоточены на соответствующих академических или промышленных темах исследования или сочетании обеих. Кроме того, существуют и другие менее широко принятые направления, такие как профессиональные докторские степени.

Как показано на Рис. 13, обычно продолжительность обучения на очных докторских программах составляет три года - в 23-х странах в 2014 году (в 24-х странах в 2012 году). Второй по популярности продолжительностью обучения в докторантуре является продолжительность от 3-х до 4-х лет. В 4-х странах продолжительность обучения в докторантуре составляет 4 года, в то время как в 5-и странах продолжительность обучения в докторантуре выходит за рамки этого времени.

Рисунок 13. Продолжительность очных программ третьего цикла, установленная национальными регламентирующими документами, 2013/14



Source: BFUG questionnaire



Обзор BFUG показывает, что, в то время как процент структурированных докторских программ растет, традиционно контролируемые докторские программы являются все еще самыми широко распространенными. В 16-и странах все докторское обучение следует традиционной модели, и еще в 9-и странах более чем 70% программ следуют традиционному подходу.

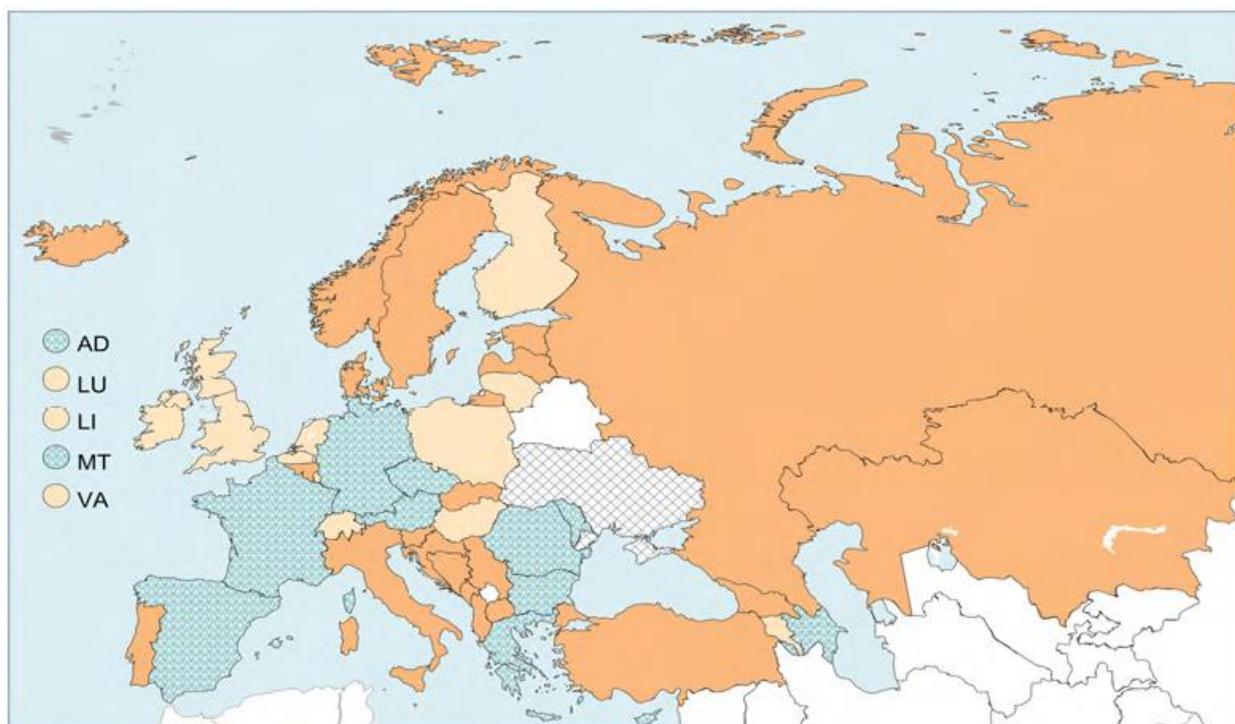
Профессиональные докторские программы еще широко не распространены. Только в Бельгии (фламандская община), Дании, Ирландии и Великобритании профессиональные докторские программы составляют от 2 до 5%. Согласно рекомендациям специальной рабочей группы продолжительность таких профессиональных программ на третьем цикле обучения обычно составляет 3-и года, хотя это и не отрегулировано во всех странах. В Казахстане все докторские программы напоминают профессиональные докторские программы.

Все страны, которые разработали структуру квалификаций, включают в себя докторские квалификации. В 8-и системах образования в Албании, Армении, Франции, Италии, Молдове, Норвегии, Словении и Соединенном Королевстве (Шотландия) иные квалификации третьего цикла также включены в рамки квалификаций.

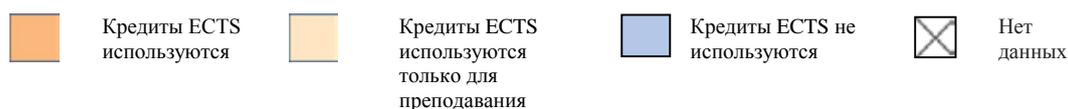
Использование кредитов ECTS в докторантуре с течением времени также растет. В 2014 году 21 система образования использует ECTS во всех докторантских программах и еще в 14-и странах кредиты ECTS используются в преподавании. 12 стран не используют кредиты ECTS в программах третьего цикла, хотя Чешская Республика упоминает, что кредиты ECTS применяются в некоторых учреждениях высшего образования (Рис. 14). Сравнение с данными

Отчета о внедрении 2012 года показало, что 18 систем полностью используют кредиты ECTS, 10 систем – только для преподавания, в то время как в 18-и системах вообще нет практики применения кредитов ECTS в докторских программах. Для сравнения, Отчет 2012 года показал, что использование кредитов ECTS 18 систем реализовали полностью, 10 - только для преподаваемых элементов программ, в то время как 18 систем вообще не использовали кредиты ECTS в докторских программах.

Рисунок 14. Использование кредитов ECTS в докторских программах, 2013/14



Source: BFUG questionnaire



Таким образом, подводя итог вышесказанному, следует отметить, что, несмотря на успешность Болонского процесса, в странах ЕНЕА все еще существует вариативность архитектуры высшего образования, продолжительности обучения, степени внедрения EQF, ECTS и DS.