

УДК: 371,27 (5)

Тимофій ДЕСЯТОВ

м. Київ

## Європейська кваліфікаційна рамка - як інструмент процес реформування

*У статті розглядаються міжнародні рамки кваліфікацій і аналізуються найбільш загальні підходи до їхньої розробки на рівні окремих країн з відповідними прикладами, описуються технічні аспекти процесу розробки національної рамки кваліфікацій (НРК). Наведені деякі міркування стосовно того, як розробка рамки кваліфікацій в окремій країні чи галузі може вплинути на розвиток подібних процесів в інших країнах чи галузях, або, навпаки, потрапити під її вплив.*

Саме поняття рамки кваліфікацій, що дозволяє встановити зв'язок кваліфікацій одна з одною, не можна назвати новим. Упродовж століть у багатьох країнах галузеві організації здійснювали контроль за правом займатися тією чи іншою професійною діяльністю, а також за тим, як визначати підвищення рівня професійної майстерності та управляти ним. Університети теж встановлювали єдині способи визнання просування на більш високі рівні вищої академічної освіти, що, у свою чергу, також можна розглядати як приклад рамки кваліфікацій. На даний момент принципово новим є інтерес держави до розробки комплексної рамкової структури, що інтегрує кваліфікації, які представляють результати навчання в школі, на робочому місці та у сфері вищої освіти. Такі комплексні рамкові структури, або національні рамки кваліфікацій (НРК), у певному розумінні демонструють національний підхід до кваліфікацій і їх рівнів, прийнятий у конкретній країні. НРК може не містити в собі кваліфікації, що присуджуються в різних галузях і сферах професійної діяльності чи освіти, або, навпаки, містити в собі всі кваліфікації, що присуджуються в країні. Іноді не зовсім зрозуміло, існує в країні рамка кваліфікацій чи ні. Наявність певної рамкової структури, заснованої на загальному розумінні і традиціях, можлива навіть за відсутності затвердженої схеми кваліфікацій або очевидних, визначених на державному рівні, зв'язків між кваліфікаціями, що підтверджують різний рівень освіти, або між кваліфікаціями, що присуджуються різними секторами сфери освіти та навчання. Незважаючи на існуючу різноманітність типів НРК можна виділити цілі, спільні для всіх національних рамок кваліфікацій.

### 1. Встановлення національних стандартів знань, умінь і широких компетенцій.

Дані процедури можуть містити в собі визначення результатів державної освітньої програми; процеси визначення і класифікації потреб галузей та національної економіки в уміннях; опис рівнів освіти та навчання на національному рівні. Вони також можуть містити (як побічний елемент НРК) впровадження професійних стандартів, що базуються на компетенціях, а, отже, розробку програм навчання та кваліфікацій, в основу яких покладені компетенції.

2. Удосконалювання якості освіти та навчання. Регулювання процесу присудження кваліфікацій відповідно до рамки дозволить визначити прийнятні національні стандарти. Ці стандарти якості можуть служити основою для прийняття рішень установою, що присуджує кваліфікації; при реалізації навчання, оцінці його результатів і видачі відповідних сертифікатів (свідоцтв). У деяких випадках таким "затвердженим" кваліфікаціям віддається перевага при виділенні державного фінансування.
3. Організація системи координації та співставлення кваліфікацій шляхом установа зв'язків між різними кваліфікаціями. Створення механізму, що дозволяє співвідносити кваліфікації із прийнятим загальнодержавним (національним) рівнем кваліфікації, буде сприяти підвищенню довіри споживачів (громадян, освітніх установ, роботодавців та інших організацій, які пропонують освітні послуги) до системи кваліфікацій, що діє в країні. Із цією метою національна рамка кваліфікацій використовується для приведення у відповідність інших систем кваліфікацій, які іноді дублюють одна одну і конкурують за учнів та освітні організації.
4. Забезпечення й подальший розвиток процедур одержання доступу до навчання, зміни програми навчання із урахуванням досягнутих результатів і переходу на наступний рівень освіти. Рамка кваліфікацій дозволяє чітко вказати "точки" вступу на навчання, у результаті якого здобувається кваліфікація, а також траєкторії переходу на більш високий рівень освіти або інші програми навчання одного рівня. Також передбачена можливість зміни програми навчання, що дає право на одержання однієї кваліфікації, на програму, що забезпечує одержання іншої кваліфікації, особливо якщо існує механізм визнання одиниць навчання (залікових одиниць). Ряд НРК містить у собі систему залікових одиниць. Завдяки цьому рамка кваліфікацій забезпечує можливість навчання протягом усього життя<sup>1</sup>.

Виходячи із цих чотирьох цілей, як стверджує відомий європейський дослідник у галузі національних систем кваліфікацій Майкл Коулз, можна зробити висновок про те, що впровадження НРК веде до принципово нового, інноваційного розвитку існуючої системи кваліфікацій. Однак, як показує досвід країн, де вже діють НРК, причиною їх розробки була, скоріше, необхідність упорядкувати систему присудження існуючих кваліфікацій тому, що вона, як правило, стала надто складною для споживачів. Поступово системи кваліфікацій природно перетворюються в конфігурації кваліфікацій, що ускладнюються, та структур, що їх присуджують, і починають набувати додаткових функцій. Розвиток окремих частин і елементів системи кваліфікацій може з часом викликати появу ряду аморфних підсистем, які не сприймаються як єдине ціле, а тому не можуть бути ефективними, що спостерігається на даний час в Україні. У ситуації, коли система кваліфікацій стає занадто складною для користувачів, в НРК часто бачать спосіб упорядкування різноманітності підсистем у більш зрозумілу структуру. Таким чином, розглядають розробку рамки спрощено, представляючи її у вигляді класифікатора, заснованого на існуючій інфраструктурі, що повністю виключає завдання реформування діючої системи.

<sup>1</sup> А.А.Муравьева, О.И.Олейникова, М.Коулз. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций.- М.:Центр изучения проблем профессионального образования, 2006.- С.23-24.

Однак, у більшості випадків завдання рамки кваліфікацій ширші, ніж проста класифікація. Наприклад, якщо при оцінці відповідності кваліфікацій потребам користувачів ми зробимо наступний крок і спробуємо переорієнтувати систему кваліфікацій на попит, то розробка НРК, можливо, стане засобом досягнення цієї мети. Пріоритет інтересів підприємств і працівників, а не освітніх установ при розробці та реалізації НРК дозволить посилити орієнтацію на попит. Створення НРК може вимагати від освітніх установ чіткого визначення рівнів навчання, специфікацій типів кваліфікацій, а від структур, уповноважених визначати, реалізовувати і присуджувати кваліфікації - рішення ряду інших питань. Таким чином, за допомогою цих та інших способів НРК зможе природно інтегруватися в механізм функціонування системи кваліфікацій. У результаті цього стає можливим проведення реформ, які переслідують широкомасштабні цілі, наприклад: удосконалення механізму виявлення потреб в уміннях/кваліфікаціях, зміна ролі зацікавлених сторін, підвищення стандартів, якості і рівня участі громадян у навчанні, ріст ефективності і зміна порядку та способів реалізації програм освіти і навчання. Можливий ефект впровадження НРК є настільки потужним, що першорядне значення для досягнення бажаних результатів набуває процес організації і управління процесом реформування. Отже, впровадження рамки кваліфікацій, як правило, вимагає створення спеціальних структур та органів, які повинні відповідати за управління, контроль і оцінку НРК та забезпечувати розвиток процесу подальших реформ. На цьому етапі, коли мова йде про реформування системи кваліфікацій у результаті впровадження рамки кваліфікацій, доцільним є розмежувати ці два поняття.

Згідно визначення, які сформульовані за результатами дослідження ОЕСР в галузі систем кваліфікацій та навчання протягом усього життя (ОЕСД, 2006)<sup>2</sup>.

В основі рамки лежать **кваліфікації**, які слід розуміти як власність людей за умови, що уповноваженим органом встановлено, що засвоєні ними знання, уміння і широкі компетенції відповідають прийнятим стандартам. Цей стандарт навчання підтверджується процесом оцінки або успішним завершенням курсу навчання. Навчання та оцінка з метою одержання кваліфікації можуть проводитися в рамках навчальної програми і/або трудового досвіду на робочому місці. Кваліфікація означає офіційне визнання цінності вмінь, знань і широких компетенцій для ринку праці та подальшого навчання. Кваліфікація також є законним підтвердженням права людини на здійснення конкретної професійної діяльності.

Як правило, процес **оцінки** з метою одержання кваліфікації також носить багатоплановий характер. Оцінка навчання проводиться на основі стандартів або критеріїв експертом або групою експертів відповідно до встановлених процедур. Результати навчання дістають офіційне визнання у випадку, якщо оцінка навчання затверджена або підтверджена належними законодавчими та професійними органами як така, що відповідає встановленим критеріям і проведена відповідно до затверджених процедур проведення оцінки. Кваліфікація є результатом процесу офіційної акредитації або офіційного визнання.

<sup>2</sup> ОЕСР, 1999. Класифікація освітніх програм. Керівництво для ISCED\_97 Впровадження в країнах ОЕСР, Париж. Для інформації про різні рамки дивіться ( Коулз та Оутус, 2004-додаток) та ( ОЕСР, 2006- глава 3 додаток)

Кваліфікація означає офіційне визнання її цінності для ринку праці та подальшої освіти або навчання. Сертифікат - це офіційний документ, у якому зазначені кваліфікація і офіційне визнання навчання.

Грунтуючись на визначеному вище форматі кваліфікації, можна зробити висновок, що система кваліфікацій є складною структурою, яка може включати в себе стандарти, критерії та порядок оцінювання, уповноважені органи, інституціональну інфраструктуру, розробку освітніх програм і навчальних планів, схеми фінансування та ще багато інших аспектів, характерних для конкретної країни і її культурного контексту. Настільки широкий діапазон аспектів, пов'язаних з політичними рішеннями, процедурами й організаціями, є частиною системи кваліфікацій. Таким чином, система кваліфікацій може бути визначена як комплекс заходів, спрямованих на визнання результатів навчання. У системи кваліфікацій входять засоби розробки і реалізації національної або регіональної політики в галузі кваліфікацій, відповідні інституціональні механізми, процеси забезпечення якості, оцінки й присудження кваліфікацій, визнання умінь та інші механізми, що забезпечують зв'язок освіти і навчання з ринком праці та громадянським суспільством. Системи кваліфікації можуть різнитися між собою за ступенем обсягу і узгодженості.

Рамка кваліфікацій являє собою лише одну з багатьох характеристик системи кваліфікацій, хоча найчастіше саме вона є тією схемою, у якій ясно і наочно відбита взаємодія систем кваліфікацій із тими, хто навчається, освітніми установами та організаціями, що здійснюють найм персоналу. Рамка кваліфікацій - це інструмент розвитку і класифікації кваліфікацій відповідно до ряду критеріїв, встановлених для визначення рівнів отриманого навчання. Цей набір критеріїв може бути закладений або у зміст дескрипторів кваліфікацій, або описаний окремо у вигляді переліку дескрипторів рівнів. У рамку можуть входити всі без винятку освітні досягнення і траєкторії, або вона може бути обмежена якимось певним сектором, наприклад, початковою освітою, освітою та навчанням дорослого населення чи певною сферою професійної діяльності. Досвід показує, що рамки кваліфікацій можуть різнитися за набором конструктивних елементів і ступенем їх взаємодії, бути оформлені законодавчо або функціонувати на основі консенсусу, досягнутого між соціальними партнерами. Проте, всі рамки формують основу для підвищення якості, доступності, взаємозв'язку, визнання кваліфікацій у суспільстві або на ринку праці - як у межах країни, так і за кордоном.

Рамка кваліфікацій найчастіше зображується у вигляді графічної схеми, яку називають рамкою. Ця схема є абстрактною побудовою, що відображає реально існуючі механізми й представляє три основних способи тлумачення значення поняття "рамка" залежно від ролі зацікавлених сторін, які розуміють її або як "схему", або як "концепцію", або як "процес забезпечення якості". Так у Великобританії кандидати на робочі місця і ті, хто навчається, сприймають рамку як схему; роботодавці, викладачі та консультанти з професійної орієнтації - як концепцію, а особи і структури, які здійснюють регулювання, та органи, що присуджують кваліфікації, - як процес забезпечення якості (Coles, 2000).

Останнім часом спостерігається активізація діяльності міжнародних організацій в галузі рамок кваліфікацій. Наприклад, у цей час Організація з економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Міжнародна організація праці

(МОП), Всесвітній банк і Європейський Союз (ЄС) реалізують проекти в цій галузі<sup>3</sup>. Країни, у яких є рамки кваліфікацій (такі як, Великобританія, Іспанія, Ірландія, Австралія, Нова Зеландія і Південна Африка), постійно взаємодіють із іншими країнами в цій галузі, чим сприяють розвитку міжнародної тенденції, спрямованої на розробку рамок кваліфікацій. При тому, що в ряді країн був певний досвід установалення порівняльних рівнів для кваліфікацій (наприклад, у Франції), перша значуща спроба створення міжнародної рамки була розпочата лише в 1985 році (CEDEFOP, 2001). Через очікуваний ріст мобільності робочої сили CEDEFOP розробив п'ятирівневу рамку кваліфікацій професійної освіти і навчання для сприяння співставлення кваліфікацій. Ці рівні не зробили якого-небудь значущого впливу, і країни Європейського Союзу не вжили серйозних спроб привести свої системи кваліфікацій у відповідність до них.

Після цього Європейська Комісія запропонувала розробити європейську рамку кваліфікацій (ЄРК). Дана ініціатива одержала значно більший відгук порівняно з пропозицією CEDEFOP. Очікується, що європейська рамка кваліфікацій буде діяти на міжнародному рівні в якості мета-рамки, при цьому її не будуть автоматично копіювати члени ЄС. Відповідно до даної ініціативи передбачається, що найбільш діючим способом взаємодії з ЄРК виявиться використання національної рамки кваліфікацій. Таким чином, ЄРК буде сприяти реорганізації рамок кваліфікацій у багатьох країнах Європи. Країнам, що не мають НРК, пропонується розглянути можливість її розробки. На підставі вже наявних даних можна стверджувати, що ця пропозиція була позитивно сприйнята в багатьох країнах (наприклад, у Чеській Республіці, Німеччині, Греції, Литві, Норвегії, Португалії і Словаччині). При такому мета-підході буде цікаво з'ясувати, наскільки конфігурація ЄРК вплине на рівні НРК, що створюються, наприклад, запропонований відповідно до ЄРК підхід до визначення рівнів кваліфікацій за допомогою дескрипторів, в основі яких лежать результати навчання. Якщо підходи, розроблені в країнах і галузях зайнятості, не засновані на результатах навчання, то проводити порівняння з рівнями ЄРК буде складніше. Це рівною мірою стосується і параметрів компетенції (знання, уміння і широкі компетенції), оскільки дескриптори описують саме ці параметри за кожним рівнем кваліфікації. Можна допустити, що класифікація компетенцій за цими трьома параметрами серйозно вплине на національні рамки кваліфікацій. Крім того, ЄРК допускає вісім рівнів і наявність цих восьми рівнів можливо стане стимулом для гармонізації національних рамок із запропонованої ЄРК або шляхом розробки восьмирівневої рамки, або за рахунок "розтягування" меншої кількості рівнів до восьми, або, навпаки, шляхом зменшення більшого числа рівнів до цієї кількості. Багато з розроблювальних НРК мають вісім рівнів.

Починаючи з 2001 року ОЕСР проводить широкомасштабну роботу (за участю 25 країн) з оптимізації навчання протягом усього життя у відповідності з різними реформами, що включають в себе системи кваліфікації. У результаті розроблено двадцять механізмів реорганізації систем кваліфікацій, що дозволяють збільшити охоплення, поширення та ефективність і поліпшити якість навчання протягом усього життя. До таких механізмів відноситься і

3 [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations_en.html)

впровадження рамки кваліфікацій. За умови дії всіх двадцяти механізмів у національній освітній політиці, спрямованій на вдосконалення навчання протягом усього життя, виникає потужний потенціал розвитку, що сприяє здійсненню необхідних змін (включаючи визнання результатів неформального та інформального навчання і впровадження системи залікових одиниць). Це й спонукало ОЕСР виступити з ініціативою продовжити вивчення функціонування цих механізмів у різних країнах<sup>4</sup>.

Використання рамок кваліфікацій з метою вдосконалення процесу навчання протягом усього життя стало об'єктом особливої уваги з боку ряду країн, які створили спеціальну тематичну групу усередині ОЕСР для більш поглибленого дослідження даної проблематики. У доповіді цієї групи зазначено, що впровадження рамок кваліфікацій реалізується з метою:

- забезпечення кращої відповідності кваліфікацій знанням, умінням та компетенціям і потребам професійної сфери діяльності (і ринку праці в цілому);
- забезпечення узгодженості й наступності між підсистемами кваліфікацій, наприклад, кваліфікаціями в системі вищої освіти, освіта для дорослих, шкільної освіти і особливо професійної освіти і навчання, завдяки створенню загальної рамки;
- сприяння розвитку навчання протягом усього життя за рахунок розширення доступу, цільових інвестицій, визнання неформального і інформального навчання);
- сприяння залученню політичних структур і зацікавлених сторін, особливо в сфері професійної освіти і навчання<sup>5</sup>.

Міжнародна організація праці (МОП) також активно підтримує дискусію про потенціал рамок кваліфікацій.

У "Висновках за результатами загальної дискусії про розвиток та навчання людських ресурсів", прийнятих на конференції Міжнародної організації праці, що відбулася у 2000 р., зазначається, що "розвиток національних рамок кваліфікацій важливий як для підприємств, так і для працівників, оскільки вони сприяють навчанню протягом усього життя, дозволяють підприємствам гармонізувати попит на робочу силу і її пропозицію, а також допомагають громадянам зробити правильний освітній і професійний вибір". МОП розглядає розробку національних рамок кваліфікацій як основний шлях вирішення проблеми визнання умінь. Недавно опубліковано два документи МОП у цій галузі. У першій публікації (ILO, 2005) окреслено проблематику питань, пов'язаних з реалізацією НРК. Другий документ (ILO, 2006) є посібником із впровадження НРК, який містить короткий виклад технічних аспектів цього процесу.

Найпоширенішу на сьогодні міжнародну рамку не можна зіп'явставити з підходами, що ґрунтуються на результатах, які використовуються при розробці рамок кваліфікацій. Як відомо, до Міжнародної системи класифікації освіти 97 (МСКО-97) включено визначення вхідних параметрів системи освіти і навчання; у ній установлена приблизна відповідність рівнів освіти, змісту освіти і тривалості освітніх програм, що реалізуються усередині різноманітних

<sup>4</sup> [http://www.oecd.org/document/16/0,2340,en\\_33873108\\_32165840\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/16/0,2340,en_33873108_32165840_1_1_1_1,00.html)

<sup>5</sup> ОЕСР, 1999. Класифікація освітніх програм, Керівництво для ISCED\_97. Впровадження в країнах ОЕСР, Париж.

освітніх систем, що діють у різних країнах світу. Незважаючи на те, що в основу МСКО-97 закладені характеристики систем освіти і навчання (а не результати), ця класифікація застосовується в якості "замінника" рівнів кваліфікації, і багато країн задовольняються тим, що рівні кваліфікацій приблизно відповідають послідовності й тривалості програм формального навчання.

МСКО-97 також визначає широкі групи і галузі в системі освіти, які є класифікацією основних галузей освіти і навчання, наприклад, розділ "сільське господарство" включає в себе сільське, лісове і рибне господарство<sup>6</sup>.

Існує ще велика кількість подібних класифікацій, які широко застосовуються для систематизації і аналізу ринку праці, потреб в уміннях і систем освіти та навчання, що діють у різних країнах і галузях зайнятості. Ці класифікації напряму не пов'язані з рівнями навчання або результатами програм навчання, і тому їх рекомендується використовувати паралельно з рамкою кваліфікацій. У той же час деякі із цих класифікацій економічної й професійної діяльності співвідносяться з рівнями освіти та навчання і допомагають зрозуміти зміст конкретної діяльності. У деяких країнах класифікація на основі професійної діяльності (або галузей економічної активності) розглядається в тісному зв'язку із системою кваліфікацій. У таких країнах класифікації сфер професійної діяльності формують основу для визначення стандартів або компетенцій, які неминуче вибудовуються за ієрархічним принципом і часто співвідносяться з рівнями кваліфікацій. Типовим прикладом є системи у Великій Британії і Новій Зеландії: у них з кожної професії встановлюються на основі функціонального аналізу стандарти, що служать, для цілісного визначення основних професійних кваліфікацій аналогічні процеси відбуваються і в Україні. Ці професійні кваліфікації переносяться в національну рамку кваліфікацій. У деяких країнах процес включення тої чи іншої кваліфікації в НРК регулюється державою. У Великобританії використання професійних стандартів для визначення національної кваліфікації є основною умовою включення багатьох кваліфікацій професійної освіти в національну рамку.

*Стаття надійшла до редакції 01.02.07*

Тимофей ДЕСЯТОВ

## **Европейская квалификационная рамка - как инструмент процесса реформирования**

### **Резюме**

В статье рассматриваются международные рамки квалификаций и анализируются наиболее общие подходы их разработки на уровне отдельных стран соответствующими примерами, описываются технические аспекты процесса разработки национальной рамки квалификаций (НРК). Приводятся некоторые соображения относительно того, что разработка рамки квалификаций

<sup>6</sup> <http://europa.eu.int/comm/eurostat/pamon/nomenclatures/index> для корисної бази даних всіх цих класифікацій

---

в отдельной стране или отрасли может влиять на развитие подобных процессов в других странах или отраслях.

Тумофий DESYATOV

### **The European Qualification Framework as the tool of the reform processing**

#### **Summary**

The article deals with the international qualification frameworks are considered and the general approaches of their development at a level of the separate countries are analyzed with relevant examples, technical aspects of process of development of a national qualification framework (NQF) are described. Some reasons of relative are resulted that development of a qualification framework in the ones country or branch can influence development of similar processes in other countries or branches.