

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 378

Т. Г. Калугина,
Н. Г. Корнешук,
И. Г. Овчинникова

РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ ДЛЯ УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы качества профессионального образования на основе внедрения рамки квалификаций в практику деятельности учреждений профессионального образования Уральского региона (на примере Челябинской области) и работодателей по организации сертификации персонала и выпускников образовательных учреждений. Показана методика разработки рамки квалификаций в ходе реализации международного проекта, апробированная в учреждениях профессионального образования и на предприятиях Челябинской области.

Ключевые слова: Болонское соглашение, качество высшего профессионального образования, рамка квалификаций, сертификация персонала организаций и предприятий, выпускников учреждений профессионального образования, этапы разработки рамки квалификаций, дескрипторы, компетенции, уровни образования, уровни квалификаций.

Abstract. The paper considers the problems of quality of vocational education on the basis of introducing a job rating system into vocational institutions of the Ural region and employers' work connected with certification of the personnel and graduates. It also presents in the context of the international project the methods of working out the system which was tested in vocational institutions and enterprises of Tchelyabinsk region.

Index terms: Bologna agreement, the quality of high vocational education, job rating, certification of the personnel and graduates, stages of working out the rating scale, descriptors, competences, levels of education, levels of job qualification.

Болонским соглашением 1999 г. предусматривалось создание Европейского пространства высшего образования. Декларация о его открытии была подписана в Будапеште и Вене в марте 2010 г. Она позволяет обеспечить перспективу развития привлекательного и конкурентоспособного на международном уровне образовательного пространства, в котором вузы смогут выполнять разнообразные миссии в обществе, основанном на

знаниях, а студенты – получать выгоды от мобильности (в соответствии с признанием их квалификаций), а также выбирать наиболее подходящую образовательную траекторию.

«Высшее образование, – отмечается в Декларации, – является главным фактором социального и экономического развития, а также инноваций в мире, движимом знаниями» [1].

В условиях всемирной глобализации, стремительного расширения информационного пространства, развития инноваций особую актуальность приобретают вопросы усиления научного потенциала и подготовки высококвалифицированных кадров. В связи с этим весьма значимыми представляются исследования, посвященные изучению состояния и качества человеческого капитала как на стадии подготовки в учреждениях высшего профессионального образования, так и на стадии оценки и признания квалификаций действующего персонала.

Стремительная интернационализация образования и рынков труда обуславливает увеличение внимания к результатам международных сравнений, которые позволяют ориентироваться в вопросах выработки эффективной образовательной политики, помогают определить направления развития образовательных систем и пути повышения отдачи от вложений в образование для общества и отдельных людей. «Международные сопоставления и сравнительный анализ играют ключевую роль в формировании обоснованной образовательной политики, – отмечалось в материалах совместного заседания Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по модернизации и технологическому развитию экономики России от 31 августа 2010 г. Понимая это, все больше стран включаются в международные программы исследований и выработку общих подходов к решению проблем [2].

Для исследования одного из важнейших направлений перспективного развития университетов и подготовки высококвалифицированных специалистов в них – создания рамки квалификаций и применения политики непрерывного образования на протяжении всей жизни – в Челябинской области совместно с зарубежными вузами-партнерами был реализован проект по международной программе ТЕМПУС «Разработка рамки квалификаций для учреждений высшего образования Уральского региона».

Главной целью проекта является не только создание рамки квалификаций (РК), но и применение регионального подхода к ее разработке, использование выбранной методики для создания национальной РК РФ, проверка соответствия полученных результатов, а также соответствия европейской рамке квалификаций.

Эта задача весьма актуальна и в связи с интернационализацией экономики и использованием российским рынком иностранных капиталов, способствующих открытию новых, в том числе европейских предприятий. Принимая на работу управленческие и производственные кадры, такие

предприятия неизбежно сталкиваются с необходимостью четко идентифицировать компетенции, необходимые для их развития. Кроме того, вступление российской экономики в мировой рынок нуждается в мобильности и адаптивности знаний, отвечающих требованиям этих новых рынков.

Данное обстоятельство обязывает университеты развивать систему образования, методы преподавания и содержание своих образовательных программ. Идея создания национальных рамок квалификаций (сертификаций) была предложена еще в 2003 г. на встрече министров образования стран Евросоюза в Берлине. Принятие подобных мер мотивируется тем, что многие европейские страны имеют собственные национальные рамки, каждая из которых отражает национальную структуру экономики, культуру отношений между образованием и карьерой, политические приоритеты.

Цель начатого тогда процесса состоит в том, чтобы дать возможность сопоставить каждую национальную рамку с другими рамками, обеспечить прозрачность дипломов об образовании, способствовать взаимному признанию дипломов между учреждениями образования разных стран, способствовать мобильности студентов в европейском образовательном пространстве.

Введение рамки квалификаций является очень сложным процессом. Он предполагает работу, с одной стороны, над дескрипторами (описаниями) и уровнями, а с другой – над результатами обучения и кредитами. Это означает не только обширную организационную деятельность, но и системный научный поиск. Такая работа и исследование на основе целого комплекса научных подходов были осуществлены в рамках специального проекта. Он объединил три университета Евросоюза: Лилльский (Франция), Эдинбургский (Шотландия), Лимерикский (Ирландия) и три вуза Челябинской области: Челябинский государственный университет, Челябинскую государственную агроинженерную академию, Магнитогорский государственный университет.

Для достижения целей проекта необходимо было последовательно решить четыре задачи:

- 1) освоение партнерами уже разработанных механизмов, использование методик и определение собственных методик, применимых к реальной ситуации в России;
- 2) составление перечня и анализ сертификаций, предлагаемых вузами области всех типов и видов в соответствии с определенной методикой;
- 3) разработку региональной рамки квалификаций, соответствующую представлениям о качестве работников, работодателей и образовательных учреждений;
- 4) проверку уместности рамки квалификаций и предложенной методологии для использования их в целях разработки национальной рамки квалификаций.

Для выполнения данных задач работа над проектом была разделена на несколько этапов, каждому из которых соответствовали свои методы.

На *первом этапе* осуществлялся детальный анализ рамок квалификаций, разработанных в трех странах Евросоюза: Франции, Шотландии, Ирландии, а также европейской рамки квалификаций. Во Франции рамка квалификаций действует с начала 70-х гг. прошлого столетия и имеет пятиуровневую номенклатуру сертификации; Шотландия располагает двенадцатиуровневой рамкой, а Ирландия – десятиуровневой рамкой квалификаций. С 2005 г. действует европейская рамка: она состоит из восьми уровней [3, 5].

Накопленный этими странами опыт позволил провести анализ существующих за рубежом рамок квалификаций. Анализ осуществлялся в каждом из трех университетов – партнеров Евросоюза – при содействии экспертов, представителей государственной власти. Он завершился научно-теоретическим семинаром с последующей разработкой аналитической сетки, характеризующей все виды сертификации, имеющиеся в системе образования Челябинской области (Россия).

Второй этап был посвящен сбору данных и разработке первого варианта проекта рамки квалификаций, отражающей реально существующие виды региональной сертификации. Он включал составление перечня сертификаций, тестирование сетки на примере нескольких сертификаций различных уровней, исследование сертификаций вузов и анализ полученных результатов, на основе которых разрабатывалась рамка квалификаций, учитывающая специфику и различия действующих в области сертификаций. Данный этап также завершился семинаром, конечной целью которого было утверждение разработанной РК и обсуждение ее с работодателями и образовательными учреждениями.

Третий этап предусматривал использование разработанной рамки в более широком масштабе, изучение мнения работодателей и учреждений образования относительно ее применения, сопоставление с европейской рамкой квалификаций, корректировку на основе предложений экспертов. На данном этапе осуществлялся также учет изменений, частичный пересмотр разработанной рамки, формировались рекомендации в отношении взаимодействия с национальной рамкой, предложения по использованию проверенных методик и механизмов.

На *четвертом этапе* происходило распространение результатов проекта. С этой целью была проведена международная научно-практическая конференция, на которой были представлены результаты проекта и возможности по их продвижению на рынки труда и образовательных услуг. Программа конференции предполагала обсуждение двух исходных сеток квалификаций (производственной и образовательной) и формирование на их основе региональной рамки квалификаций. В ее работе участвовали представители власти, органов управления образованием, работодатели, руководители образовательных учреждений, общественных организаций.

Для наиболее четкого определения и структурирования целей, результатов и хода исследования использовалась логико-структурная мат-

рица, которая составляет синтез проекта. Она же была применена и для создания концепции, планирования, осуществления и контроля за апробацией результатов исследования.

Логико-структурная матрица обеспечила возможность построения сетки квалификаций в сферах образования и труда на общих методологических основаниях. В качестве критериев оценивания были взяты знания, умения и компетенции. По результатам научного поиска был сформирован глоссарий, позволяющий всем участникам проекта действовать в одном терминологическом пространстве. На основе глоссария было предложено определение сетки квалификаций для сферы труда. По нашему мнению, это обобщенное описание квалифицированных уровней, каждый из которых характеризуется определенным набором требований к знаниям, умениям и компетенциям работника, т. е. содержит перечень ожидаемых способностей (перечень дескрипторов), необходимых для определенной профессиональной деятельности.

Какие знания может демонстрировать специалист? Конечно, прежде всего профессиональные, нормативные и управленческие. Умения применять эти знания определяются сложностью работы. В число компетенций входят адаптивность, ответственность, автономность, мотивированность.

Формирование региональной сетки квалификаций для сферы труда предусматривало следующие этапы.

1. Изучение основных нормативно-правовых документов, регулирующих отношения между работником и работодателями.

2. Анализ методологических подходов, определяющих требования к работникам.

3. Анализ и отбор критериев формирования и описания квалификационных уровней в сфере труда.

4. Выявление региональных особенностей в структуре квалификационных уровней на основе анкетирования руководителей тридцати трех предприятий и организаций различных отраслей, типов и видов.

5. Формирование предварительного варианта сетки квалификаций для сферы труда.

6. Апробация предварительного варианта сетки квалификаций для сферы труда на семнадцати предприятиях.

7. Формирование окончательного варианта сетки квалификаций с учетом мнений работодателей.

В результате были сформированы 8 уровней, которые соответствуют принятой в России терминологии уровней групп профессий: от рабочих профессий низкой квалификации до руководителей структурных подразделений и первых руководителей.

В качестве критериев оценивания для сетки квалификаций в сфере образования были также выбраны знания, умения и компетенции. К первым были отнесены базовые знания в различных областях и професси-

ональные знания; ко вторым – проектно-деятельностные и информационно-аналитические умения; к третьим – мотивированность, коммуникативность, рефлексивные качества и ответственность, адаптивность и способность к развитию.

Формирование сетки квалификаций в сфере образования также осуществлялось в несколько этапов.

1. Анализ нормативной и законодательной базы в сфере образования, имеющей отношение к проблеме нашего исследования (проект Европейского фонда образования, проекты «TUNING» и «Единая система квалификаций»).

2. Разработка на основе проведенного анализа системы дескрипторов и перечня образовательных уровней.

3. Разработка предварительной сетки квалификаций в сфере образования.

4. Организация опроса 147 образовательных учреждений (из них опрошено: учреждений высшего профессионального образования – 32, среднего профессионального образования – 54, начального профессионального образования – 61).

5. Корректировка предварительной сетки квалификаций с учетом мнений представителей ОУ.

6. Выбор методологии и методики оценки результатов обучения, апробация предварительной сетки в 18 образовательных учреждениях Челябинской области, Свердловской области и Республики Башкортостан.

7. Формирование окончательной сетки квалификаций в сфере образования.

Были выделены 8 уровней квалификаций, которые соответствуют принятой в России терминологии уровней профессионального образования: от начального профессионального до высшего профессионального образования, включая аспирантуру и докторантуру (таб. 1).

Таблица 1

Сетка квалификаций работников сферы образования

Критерии	Уровень							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Знания</i>								
Профессиональные	Знания, необходимые для выполнения простейшей работы	Знания, необходимые для выполнения работ ограниченной сложности	Знания, практические и теоретические, необходимые для выполнения	Знания, практические и теоретические, необходимые для выполнения	Знания широкого теоретического и практического спектра, позволяющие по-	Знания широкого теоретического и практического спектра, позволяющие по-	Теоретические и практические знания о производственных и социаль-	Теоретические и практические знания, необходимые для эффективного раз-

Критерии	Уровень							
	1	2	3	4	5	6	7	8
			работ высокой сложности	функциональных обязанностей	выплатить качество профессиональной деятельности	выплатить эффективность профессиональной деятельности	экономических процессах на предприятии	вигия организации
Нормативные	Знание рабочих инструкций	Знание нормативной и технологической документации в пределах выполняемых операций	Знание нормативной и технологической документации в пределах технологического процесса	Знание нормативно-справочных документов по выполняемой работ	Знание директивной и распорядительной документации, методических и нормативных материалов по выполняемой работе	Знание директивной и распорядительной документации, методических и нормативных материалов по выполняемой работе	Знание законодательной, директивной и распорядительной документации, методических и нормативных материалов по выполняемой работе	Знания законодательной, распорядительной документации, методических и нормативных материалов по выполняемой работе
Управленческие	Знания не требуются	Начальные управленческие знания, необходимые для работы в предсказуемой ситуации	Знания начальные и управленческие. Способность выбирать методы и инструменты, связанные с решаемыми задачами	Первичные управленческие знания и знания принципов работы в коллективе	Первичные управленческие знания и знания принципов работы в коллективе	Первичные управленческие знания и знания принципов работы в коллективе в изменяющихся условиях	Знания, необходимые для управления проектами и работой подчиненных	Знания в области управления способами профессиональной деятельности и стратегии развития организации
<i>Умения</i>								
Сложность выполняемой работы	Выполнение простых и стан-	Выполнение работы, требую-	Выполнение сложной и нес-	Выполнение регламенти-	Функции исполнителя при ре-	Самостоятельно выпол-	Самостоятельное решение	Руководство, принятие

Критерии	Уровень							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	дартных операций	щей самостоятельных решений в определенных областях	тандартной работы с использованием сложного технологического оборудования	рованной работы и решение ограниченных задач.	шении задач, требующих принятия самостоятельных решений	нение сложных заданий, определение способов выполнения работы	сложных задач в сочетании с руководством	управленческих решений и курирование их выполнения на уровне организации, предложение новых подходов в изменяющихся условиях
<i>Компетенции</i>								
Адаптивность	Применение ограниченных адаптивных способностей в условиях стабильной ситуации	Применение адаптивных способностей при незначительных изменениях профессиональной деятельности	Применение адаптивных способностей при изменениях профессиональной деятельности и корректирование ее в соответствии с этими изменениями	Осуществление профессиональной деятельности в условиях обновления ее содержания	Ориентирование в условиях смены способов деятельности в профессиональной среде в предсказуемой ситуации	Ориентирование в условиях смены способов профессиональной деятельности, опredеление их эффективности в изменяющихся условиях	Самостоятельное ориентирование в условиях смены производственного цикла и создание условий для его эффективной реализации	Ориентирование в изменяющихся условиях деятельности организации и определение пути ее эффективного развития
Ответственность	Ответственность в рамках своей профессиональной деятельности и способность	Ответственность в рамках своей профессиональной деятельности и способность	Ответственность в рамках своей профессиональной деятельности и способность	Отвечает за свою профессиональную деятельность, определенную нормативно-правовыми	Отвечает за эффективность выбранных методов. Способность предоставлять	Отвечает за свою профессиональную деятельность группы, определенную	Отвечает за результаты работы подчиненных и реализацию проектов	Ответственность на высоком уровне за свою профессиональную деятельность и дея-

Критерии	Уровень							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	дать устный отчет	представить письменный отчет	предоставить полный отчет о ней, включающий элементы анализа	выми документами. Способность представить полный отчет, включающий анализ этой деятельности	аналитические отчеты	нормативно-правовыми документами; вносит предложения по совершенствованию способов профессиональной деятельности		тельность организации. Умение устанавливать правила работы подчиненных. Способность представить комплексный отчет. Осознанная социальная и экологическая ответственность
Автономность	Выполнение работы под руководством и/или по инструкциям	Выполнение работы под руководством и/или по инструкциям	Выполнение и оценивание своей профессиональной деятельности в соответствии с инструкциями и нормативно-правовыми документами	Руководствование инициативами и нормативно-правовыми документами, организация своего рабочего места, участие в работе команды	Руководствуется инструкциями и нормативно-правовыми документами, использование их в организации работы коллектива	Руководствуется инструкциями и нормативно-правовыми документами, организация на научной основе своей деятельности и/или группы	Принятие ответственных решений, управленческие работы командой и реализацией проектов	Осуществление управленческой деятельности на уровне организации, выбор направления ее развития и способность оценить его эффективность
Мотивированность	Понимание своей роли и заинтересован-	Понимание своей роли в команде, заинтере-	Понимание своей роли и своего вклада в	Понимание своей роли и активный	Осознание своей роли в коллективе и достиже-	Осознание своей роли в коллективе и достиже-	Стремление к признанию в профессиональ-	Стремление к творческой самореализации,

Критерии	Уровень								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
ность в выполнении работы	ресованность в выполнении конкретной работы	деятельность коллектива	вклад в деятельность коллектива	нии целей организацией. Стремление к профессиональному признанию и заинтересованность в творческой самореализации	нии целей организацией. Стремление к профессиональному признанию и заинтересованность в творческой самореализации	ной среде и творческой самореализации. Заинтересованность в повышении эффективности и результатов деятельности организации	профессиональному и общественному признанию. Формирование корпоративной стратегии и осознание своей ответственности за ее реализацию		

Сравнение требований работодателей к работникам на основе сетки квалификаций в сфере труда с требованиями сферы образования к выпускникам образовательных учреждений различного уровня вплотную приблизило нас к пониманию того, как привести в соответствие, сбалансировать потребности рынка труда и рынка образования.

Сопоставление двух сеток квалификаций (в сферах труда и образования) также дало возможность рассматривать их в качестве исходных для формирования региональной рамки квалификаций. В связи с этим сопоставление проводилось по общим для обеих сеток критериям: знаниям, умениям и компетенциям. Количество уровней квалификаций также сопоставимо: по восемь в каждой из сфер.

С точки зрения разработчиков рамка квалификаций представляет собой системное, структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью РК можно проводить измерение и взаимосвязь результатов обучения, устанавливать соотношение дипломов, свидетельств/ сертификатов об образовании.

В основу разработки РК положены следующие принципы:

- непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней – от низшего к высшему;
- прозрачность их описания для всех пользователей;
- соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда по видам экономической деятельности и национальной системы образования;
- учет международного опыта при разработке структуры и содержания.

Рамка квалификаций построена на основе выделения уровней образования и дескрипторов. Уровни образования выделены в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Дескрипторы содержат информацию о том, какие требования целесообразно предъявлять к обучаемому или работнику на каждом образовательном уровне.

РК включает дескрипторы, характеризующие результаты обучения посредством знаний, умений и компетенций, которые работник или выпускник может предъявить на рынке труда. При этом знания рассматриваются как результат процесса познания действительности, отражающийся в сознании индивидуума в виде представлений, понятий, суждений, теорий, законов и т. п. Знания необходимы для решения учебно-профессиональных, научных и других задач.

В рамке квалификаций знания подразделяются на базовые и профессиональные. Базовые знания в различных областях отождествляются как с декларативными, так и с процедурными знаниями относительно научной картины мира. Они могут быть получены эмпирическим путем из практического или учебно-профессионального опыта, и прежде всего путем формального обучения.

Описание результатов обучения по данному дескриптору осуществляется в рамках критериев «широта» и «тип». Широта базовых знаний в различных областях характеризует охват имеющихся представлений о научной картине мира (декларативный аспект). Тип базовых знаний в различных областях определяет характер знаний и уровень овладения ими (процедурный аспект).

Исходя из логики РК, профессиональные знания – это совокупность знаний о структуре труда, способах осуществления профессиональной деятельности, полученных в процессе обучения. Эти знания являются преимущественно процедурными. В рамке квалификаций они характеризуются критерием «тип».

Умения – это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний. Умение выражается в способности осознанно применить знания на практике. В рамке квалификаций умения подразделяются на проективно-деятельностные и информационно-аналитические.

Проективно-деятельностные умения – освоенные способы выполнения действий целеполагания, постановки проблемы, организации, планирования деятельности.

Информационно-аналитические умения – это освоенные методы выполнения поиска, отбора, анализа, синтеза, сравнения информации и способов решения задач.

Умения характеризуются такими критериями, как сложность деятельности и автономность. Автономность характеризует умение с точки зрения относительной независимости и самостоятельности деятельности.

Компетенции определяют способность эффективного и творческого применения знаний, умений и навыков, полученных в результате обучения, для решения учебно-профессиональных и научных задач или осуществления деятельности в различных ситуациях.

В рамке квалификаций компетенции подразделяются на мотивированность, коммуникативность, рефлексивные качества и ответственность, а также адаптивность и способность к развитию.

Мотивированность – это система внутренних и внешних факторов, вызывающих и направляющих поведение индивидуума, ориентированное на достижение цели.

Коммуникативность – способность к общению, специфическим образом проявляющаяся в сфере учебно-профессионального и научного взаимодействия.

Рефлексивные качества и ответственность – это комплекс способностей к осмыслению собственных действий: критика, самокритика, лидерство и мера ответственности за них.

Адаптивность, способность к развитию представляет собой комплекс способностей к адаптации в новых условиях деятельности, обучению, самообучению, повышению учебно-профессионального или научного уровней.

Компетенции характеризуются такими критериями, как роль, контекст, уровень, развитие. Роль определяет позицию человека, контекст – рамки (области), в которых осуществляется деятельность. Уровень характеризует степень овладения способами учебно-профессиональной или научной деятельности. Развитие рассматривается как осознание необходимости и поиск путей личностного и профессионального роста (табл. 2).

Таблица 2

Рамка квалификаций для Уральского региона

Знания		Умения	Компетенции				
Базовые знания в различных областях ¹	Профессиональные знания	Обобщенные умения	Автономность	Коммуникативность	Ответственность	Адаптивность	Мотивированность, способность к развитию
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>1-й уровень квалификации</i>							
Разрозненные факты, составляющие картину мира, на	Предметные знания фактологического характера на	Базовые умения, необходимые для выполнения	Выполнение работы в учебной или профес-	Осуществление устной коммуникации ² на	Способность отвечать за результаты своей	Ограниченные адаптивные способности	Понимание значимости выбранной про-

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

² Коммуникация есть взаимодействие субъектов, помещенное в социально-культурные условия ситуации (см.: Макаров М. Основы теории дискурса. М., 2003. С. 38).

1	2	3	4	5	6	7	8
уровне узнавания или восприятия произведения	уровне выполнения конкретной работы по готовым инструкциям	ния простых и повторяющихся операций	сиональной области в соответствии с инструкциями и/или под руководством	уровне устной речи на государственном языке в рамках учебно-профессиональной деятельности	работы, способен дать устный отчет	в рамках выполняемой работы	фессии, своей роли и вклад в результаты деятельности организации
<i>2-й уровень квалификации</i>							
Обобщенные факты, составляющие упрощенное понимание картины мира	Конкретные знания и знания нормативной и технологической документации в пределах решения стандартных задач; начальные управленческие знания, необходимые для организации собственной работы	Базовые умения, необходимые для решения ограниченного набора стандартных задач на основе самостоятельного поиска и отбора методов и способов их решения из числа известных и проверенных	Выполнение работы в учебной или профессиональной области в соответствии с инструкциями и/или под частичным руководством	Осуществление устной и письменной коммуникации на государственном языке в рамках учебно-профессиональной деятельности, высказывание и отстаивание своей точки зрения	Способность отвечать за результаты своей работы, умение дать краткий устный и письменный отчет	Адаптивные способности при незначительных условиях социальной или профессиональной среды	Понимание своей роли в команде, действует как член группы, заинтересованность в профессиональном росте
<i>3-й уровень квалификации</i>							
Обобщенные факты, способствующие пониманию целостной картины мира	Обобщенные практические знания и знания нормативной документации в пределах технологического процесса; начальные управленческие знания, необ-	Набор умений, требующих для решения стандартных задач с использованием сложного оборудования на основе самостоятельного поиска и отбора методов и	Выполнение и оценивание работы в учебной или профессиональной области в соответствии с инструкциями и нормативно-правовой	Аргументированная, ясная и грамотная устная и письменная речь на государственном языке, высказывание и отстаивание своей	Способность отвечать за свою работу, дать полный отчет, включающий элементы анализа	Адаптивные способности при изменении условий социальной или профессиональной среды	Оценивание своей роли и вклад в деятельность организации, самостоятельное определение задач профессионального и личнос-

1	2	3	4	5	6	7	8
	ходимые для организации как собственной работы, так и работы в группе	способов их решения из числа известных и апробированных	документацией	точки зрения			тного развития, самообразованием, осознанное планирование повышения квалификации
<i>4-й уровень квалификации</i>							
Систематизированные факты, способствующие пониманию целостной научной картины мира	Обобщенные теоретические и практические знания, а также знания нормативно-справочных и руководящих документов; управленческие знания, необходимые для понимания сущности организации и оперативного контроля собственной учебно-профессиональной деятельности коллектива	Набор умений, требуемых для постановки и решения сложных задач на основе самостоятельного поиска, отбора и оценки необходимой для этого информации	Осознанное использование инструкций и нормативно-правовых документов, способность организовать свое рабочее место, участие в работе команды	Использование устной, и письменной речи на государственном языке как средства делового общения и представления результатов учебно-профессиональной деятельности, начальная подготовка к межкультурной коммуникации	Способность отвечать за свою деятельность, определенную нормативно-правовыми документами; дать полный письменный отчет, включающий элементы анализа как по своей работе, так и по работе в группе	Осуществление профессиональной деятельности в условиях обновления ее содержания	Оценивание своей роли и активного вклад в деятельность организации, выбор перспективных направлений личностного и профессионального развития с учетом собственного видения и потребностей, самообразование

Таким образом, региональная РК, разработанная в ходе нашего исследования, представляет собой описание (дескрипторы) достижения квалификационных уровней, которое может быть осуществлено через формальное, неформальное и внеформальное обучение на протяжении всей жизни. Ее можно рассматривать также как своего рода типовую модель для российской системы образования и рынка труда. Избранный подход (снизу вверх – от мнений работодателей и образовательных учре-

ждений до научных обобщений) позволяет учесть все особенности национальной системы образования и рынка труда и может применяться для разработки национальной рамки квалификаций. Кроме того, предложенная РК сопоставима с европейской, что чрезвычайно важно в условиях глобальной интеграции.

При разработке рамки квалификаций для Уральского региона использовались также имеющиеся разработки проектов национальной РК в Российской Федерации.

Среди наиболее известных: проект Европейского фонда образования и Центра изучения проблем профессионального образования; проект «Настройка образовательных программ в российских вузах», проект Федерального института развития профессионального образования (ФИРО) Министерства образования и науки РФ и Национального агентства развития квалификаций (НАРК) Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), проект по разработке Единой системы квалификаций РФ.

Чем выгодна, чем полезна РК? Что дает она работодателю, системе образования, пользователю (учащемуся, студенту, работнику, гражданину)?

На наш взгляд, рамка квалификаций позволяет

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, в том числе планировать различные индивидуальные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;

- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;

- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификации персонала;

- решить задачу сокращения срока адаптации выпускников на рынке труда.

Перечислим также, что дает рамка квалификаций экономике региона:

- РК позволяет разработать карту профессий и квалификаций, необходимых для развития экономики области;

- предоставляет возможность формировать профессионально-квалификационную структуру под потребности экономики и прогнозировать потребность в квалифицированных кадрах;

- создает реальные условия для формирования в области системы оценки качества профессионального образования;

- дает заинтересованным структурам возможность дополнительного контроля за качеством трудовой миграции;

- позволяет привлечь отраслевые и межотраслевые системы сертификации по профессиям, которые требуют общенациональной или международной сертификации.

Таким образом, внедрение РК ведет к принципиально новому, инновационному развитию существующей системы квалификаций, обеспечивает эффективное использование кадров, их опережающей подготовки в условиях развития инновационной экономики, способствует ее обеспечению высококвалифицированными обучаемыми работниками.

Литература

1. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. М.: РИО ТК им. А. Н. Коняева, 2009. 115 с.
2. Российское профессиональное образование в контексте международных индикаторов. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: [//http://prof-standart.org/?p=560](http://prof-standart.org/?p=560), октябрь 1st, 2010/ Метки: Медведев. Национальная система квалификаций. Профессиональное образование. Сертификация. / Рубрика: Профессиональные стандарты.
3. Приоритеты развития профессионального образования в России [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://prof-standart.org/?p=560>, октябрь 1st, 2010/ Метки: Медведев. Национальная система квалификаций. Профессиональное образование. Сертификация / Рубрика: Профессиональные стандарты.

УДК 544.18

**С. А. Новоселов,
Л. В. Туркина**

ТВОРЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ПО НАЧЕРТАТЕЛЬНОЙ ГЕОМЕТРИИ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБОБЩЕННОЙ ОРИЕНТИРОВОЧНОЙ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ИНЖЕНЕРНО-ГРАФИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье рассмотрены педагогические условия формирования ориентировочной основы деятельности по выполнению графических заданий творческого содержания, позволяющих повысить творческую активность и мотивацию студентов при изучении начертательной геометрии.

Ключевые слова: графическая подготовка, начертательная геометрия, творческие графические задания, витагенно-ориентированные задачи, организация учебного процесса на основе деятельностного подхода, компонент обобщенной ориентировочной основы инженерно-графической деятельности.

Abstract. The paper considers pedagogical conditions of formation of the estimated basis of doing creative graphic tasks increasing creativity and motivation of students when studying descriptive geometry.