

## РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В РАЗВИТИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАМОК

**З.М. Исакова**, эксперт по высшему образованию (HERE). Головной научно-методический центр

*В статье дан краткий обзор роли управленческих кадров при разработке и внедрение квалификационных рамок. Представлен практический материал, посвященный структуре внутреннего взаимодействия в конкретном учебном заведении. Раскрыты условия, необходимые для повышения качества образования и формирования квалификационных рамок.*

*The article gives a brief overview of the role of management personnel in the development and implementation of qualification frameworks. In this article, practical material on the structure of internal interaction in a particular educational institution is presented. The conditions necessary for improving the quality of education and forming qualification frameworks are disclosed.*

Проблема качества образования и обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами является важным условием для инновационного развития каждой страны. В целом ряде документов особое место в повышении качества рабочей силы отводится разработке и внедрению квалификационных рамок. В то же время, подготовку качественной рабочей силы можно рассматривать как дуальный процесс актуализации саморазвития личности в профессиональной деятельности и организации образовательного пространства в соответствии с современными научно-образовательными требованиями. Надо отметить существенную роль управленческих кадров в этом направлении, так как совершенствование системы квалификационных рамок должно проходить с непосредственной увязкой с задачами и направлениями социально-экономического и научно-технического развития Узбекистана и базироваться на четком сознании потребности экономики и социальной сферы. Также, надо учитывать, что разрабатываемые квалификационные рамки должны

- обеспечивать качественную и эффективную подготовку квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества,
  - гибко реагировать на социально-экономические изменения,
  - предоставлять широкие возможности для различных слоев и групп населения в приобретении необходимых навыков и прикладных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.

Национальная структура квалификаций является лишь рамкой. Она может играть жизненно важную роль в поддержке реформ, но если эти квалификациине станут частью более широкой стратегии, то будет достигнуто очень мало в данном направлении. Для того, чтобы НСК был эффективным инструментом реформы, она должна быть иметь более широкую политическую поддержку. В странах, где уже существуют НКР, в законодательных актах изначально были указаны следующие направления действий:

- создать единую национальную структуру для достижения успехов в обучении;
- Содействовать доступу, мобильности и развитию образования, профессиональной подготовке и карьерному росту;
- Повышение качества образования и обучения;
- Ускорить устранение прошлой несправедливой дискриминации в области образования, профессиональной подготовки и возможностей трудоустройства;
- и тем самым: способствовать полному личному развитию каждого обучающегося и социально-экономическому развитию нации в целом.

Однако, как было отмечено в Исследовательской группе на уровне министров, созданной для расследования того, как реализация НСК может быть упрощена, первая цель была единственной, которая могла бы быть достигнута путем создания единой структуры. Реализацию остальных

четырёх целей способствовал НСК. Как было сказано ранее, для достижения целей требуется целый ряд других действий, в том числе: соответствующие законы и политика; соответствующие учреждения; бюджетные вложения; развитие инфраструктуры; профессиональное развитие для преподавателей и инструкторов; предоставление учебных материалов.

При создании квалификационных рамок эксперты советуют использовать модель, которая учитывает отраслевые различия в рамках единой структуры, соответствующим национальным условиям. Достижение целей политики в области образования и профессиональной подготовки обычно требует изменений в практике учебных заведений или качества обучения. Недостаточно просто разработать структуру и потребовать ее внедрения. Необходимо также: обеспечить соответствие законов и положений, касающихся образования и обучения, целям НСК; создавать и поддерживать согласованность политики в различных министерствах (особенно в сфере образования и труда); обеспечить адекватное финансирование процесса разработки НСК на национальном и институциональном уровнях; обеспечить, чтобы режим финансирования поощрял учреждения действовать таким образом, чтобы поддерживать политические цели (например, стимулы для расширения доступа к обездоленным группам); осуществлять НКФ способами, соответствующими текущей эффективной практике в учреждениях, а также целям политики; учитывать материально-технические особенности (например, временные рамки) и ограничения ресурсов, стоящие перед учреждениями; оказывать поддержку учреждениям, как предоставление учебных материалов и профессиональное развитие; помогать учащимся продолжать обучение учитывая реальные финансовые, социальные и внутренние обстоятельства.

Чтобы NQF был действительно эффективным, нужно завоевать сердца и умы - настоящую и активную поддержку. В противном случае существует опасность того, что образовательные и учебные учреждения и социальные партнеры просто будут прислушиваться к рамкам. Все чаще признается, что успешная реализация зависит от сообществ доверия. Это относится к доверию, установленному с течением времени в профессиональных и других сообществах, а также между учебными заведениями и работодателями. В традиционных системах, которые обычно опираются на сообщества доверия, квалификация рассматривается как органическая часть всей системы образования и обучения. Доверие к квалификации в значительной степени зависит от доверия к институтам и от общей практики, традиций и опыта. Однако, как мы уже отмечали, отличительная характеристика многих НСК заключается в том, что квалификация рассматривается как независимая от институтов, предлагающих программы, ведущие к квалификации.

Внутренняя логика NQF возникает из ее конструктивных особенностей, таких как установления эквивалентности между различными квалификациями. Институциональная логика включает возможности, стимулы и ограничения, связанные с такими факторами, как политика образовательных учреждений (в их роли поставщиков и селекционеров), финансирование и нормативные требования, расписание и ограничения ресурсов, относительный статус различных областей обучения и влияние рынка труда и социальной структуры. Рамка квалификаций может быть неэффективной, если она не дополняется мерами по реформированию окружающей институциональной логики, например, местным институциональным соглашениям по содействию передаче кредитов или поощрению работодателей отражать кредитные единицы в процессах их отбора. Также необходимо укреплять доверие и уверенность в новой системе. Это создает дилемму для стратегии NQF. С

одной стороны, реализация NQF вряд ли будет полностью успешной, если она не будет внедрена в сообщества доверия, что, в свою очередь, подразумевает необходимость учета ценностей и традиций учреждений и профессиональных сообществ. С другой стороны, истоки концепции NQF в значительной степени основаны на необходимости оспаривать воспринимаемую гегемонию этих сообществ из-за убеждения, что их практика была «управляемой провайдером» и (в некоторой степени) самообслуживающей.

Утверждалось, что открытие доступа к образованию и обучению ранее исключенных слоев общества может быть достигнуто только в том случае, если система квалификаций станет более прозрачной. Однако, как мы отметили выше, многие системы в настоящее время сосредоточены на привлечении всех заинтересованных сторон, а не на излишнем подчеркивании различия между поставщиками и пользователями. Решая эту дилемму, важно содействовать развитию сообществ доверия, связанных с рамками, которые включают все заинтересованные стороны и группы интересов.

Что необходимо сделать для создания НСК? На этом этапе процесса формирования политики образования должна быть ясность в отношении предлагаемых целей и сферы действия НСК, диапазона дополнительных необходимых мер политики и характера предлагаемой структуры. Также, будет необходимо оценить и бюджет расходов на реализацию НСК. Тем не менее, существует принципиальное различие между проектированием NQF и его внедрением. Проектирование NQF означает создание структуры, в которой будут размещаться существующие или новые квалификации. Ключ к успешной реализации NQF - разработка широкой стратегии, учитывающей все факторы, влияющие на успех. Прежде всего - развивать сообщества доверия, слушая людей. Дизайн NQF требует разработки: структуры уровней с дескрипторами для каждого уровня

процедур и критериев для аккредитации и регистрации квалификаций в NQF, аккредитации учебных и образовательных учреждений и обеспечения того, чтобы оценка, ведущая к присуждению квалификации NQF, соответствовала национальным стандартам.

Ключевой вопрос для управленческих кадров в отношении разработки новых квалификаций - это темпы и масштабы развития. Одной из ключевых задач для органа, ответственного за управление НСК, является разработка плана реализации, который является доступным и основанным на социально-экономических приоритетах страны. На этом этапе формирования политики важно рассмотреть вопрос о том, как NQF будет регулироваться и управляться. Роль управления - это определение стратегического направления и определение направления. Роль руководства заключается в реализации согласованной политики, выполняемой исполнительными должностными лицами в основных организациях, несущих ответственность за НСК. Существует два ключевых вопроса управления: координация политики между государственными министерствами, обеспечивающая адекватное вовлечение заинтересованных сторон. По меньшей мере два министерства - те, кто отвечает за образование и труд - будут иметь большой интерес к НСК. Также могут быть задействованы другие министерства, например, вместе с Министерством высшего образования можно привлечь и министерства, ответственного за экономическое развитие, поскольку это будет касаться вопросов рабочей силы, следовательно, и обучения и аккредитации.

#### ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. <http://www.ecvet-projects.eu>
2. <http://llp.eupa.org.mt>
3. [http://viaa.gov.lv/files/news/24556/ecvet\\_reflector\\_2007.pdf](http://viaa.gov.lv/files/news/24556/ecvet_reflector_2007.pdf)