



Проект фінансується Європейським Союзом

Георг Ганф, Турин

Методичні рекомендації щодо зіставлення кваліфікацій з Національною рамкою кваліфікацій України

Проект від 5 березня 2015 року

1. Контекст

Контекстом та вихідним пунктом для розробки НРК в Україні стало створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄРК), яка набрала чинності 23 квітня 2008 року за рекомендацією Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу.

Ця рекомендація закликає Країни-члени ЄС "1. використовувати Європейську рамку кваліфікацій як еталонний інструмент для порівняння рівнів кваліфікацій різних систем кваліфікацій, а також для поширення навчання впродовж життя та поширення рівних можливостей в інформаційному суспільстві, та для подальшої інтеграції європейського ринку праці, водночас, поважаючи багате розмаїття національних систем освіти; 2. співвіднести свої національні системи з Європейською рамкою кваліфікацій до 2010 року, зокрема шляхом зіставлення, у прозорий спосіб, своїх кваліфікаційних рівнів до рівнів ЄРК та, якщо можливо, шляхом розробки національних рамок кваліфікацій відповідно до національного законодавства та практик; ..."¹. У додатку до рекомендацій наводиться визначення національної рамки кваліфікацій (НРК) як "інструмента класифікації кваліфікацій за низкою критеріїв для визначених рівнів здобутого навчання, метою якого є інтеграція та координація національних підсистем кваліфікацій та покращення прозорості, доступності, можливостей переходу та якості кваліфікацій по відношенню до ринку праці та громадянського суспільства".

Відповідно до цієї рекомендації національна експертна група розробила НРК для України.

Національну рамку кваліфікацій (НРК) було затверджено постановою Кабінету Міністрів України № 1341 від 23 листопада 2011 р. У постанові сказано:

¹ Рекомендація Європейського парламенту та Ради щодо створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя, Страсбург, 23 квітня 2008 р. Офіційний вісник Європейського Союзу. С111, 6.5.2008

Національна рамка кваліфікацій - системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів.

Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудоових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

*Національна рамка кваліфікацій впроваджується з метою: введення європейських стандартів та принципів забезпечення **якості** освіти з урахуванням **вимог ринку праці до компетентностей фахівців**; забезпечення **гармонізації норм законодавства** у сфері освіти та соціально-трудоових відносин; сприяння національному і міжнародному **визнанню кваліфікацій**, здобутих в Україні; налагодження **ефективної взаємодії** сфери освітніх послуг та ринку праці.*

Із впровадженням НРК Україна намагається досягти трьох основних цілей: зробити кваліфікації більш актуальними та відповідними потребам ринку праці; зробити систему кваліфікацій більш цілісною та узгодженою; зробити систему кваліфікацій прозорою, що дозволить розуміти відносну цінність кваліфікацій. Крім того, НРК пропонує набір дескрипторів результатів навчання, які використовуються для розробки/оновлення кваліфікацій. Вона також пропонує структуру для реформування усієї системи кваліфікацій.

НРК застосовується до усіх типів освіти, навчання та кваліфікацій - від шкільної освіти, до академічної та професійної.

2. Концепції

В основі НРК лежать описи того, що особа знає, розуміє та вміє робити, тобто "результати навчання". Підхід на основі результатів навчання зміщує акцент з традиційної системи, яка наголошує на "навчальних ресурсах", таких як тривалість навчання, тип навчального закладу, а не на тому, що учень набуває наприкінці навчального процесу. Завдяки цьому стає можливим порівнювати між собою кваліфікації усіх видів та будь-якого походження. Це також допомагає розвитку системи навчання впродовж життя, сприяючи підтвердженню неформального та спонтанного навчання.

В українській НРК результати навчання описані у чотирьох категоріях: знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність, які розбито на 10 рівнів.

Знання визначається, як осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні).

Уміння визначається, як здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі)

та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

Комунікація визначається, як взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності.

Автономність і відповідальність визначаються, як здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності.

Кожний з 10 рівнів характеризується описом так званої "інтегральної компетентності" (поєднує усі чотири категорії результатів навчання), яка описує ступінь здатності діяти у ситуаціях навчання або роботи. НРК складається з рівнів від 0 до 9, де рівень 0 є початковим, а 9-й - найбільш розвиненим. Описи рівнів слугують як загальна еталонна структура для опису, порівняння, класифікації, визнання та розробки кваліфікацій. У контексті рамок кваліфікацій кваліфікації виступають не лише як стандарти (норми) щодо того, що особа повинна знати/розуміти та вміти робити наприкінці навчального процесу, але і як офіційне підтвердження, що особа відповідає певним очікуванням. Ці методичні рекомендації стосуються першої із зазначених функцій.

3. Призначення цих методичних рекомендацій

Для того, щоб НРК запрацювала, необхідно прив'язати кваліфікації до одного з рівнів Рамки. Це дозволить набагато легше порівнювати між собою національні кваліфікації та може сприяти визнанню кваліфікацій при переїзді за кордон.

Перш ніж присвоїти кваліфікації певний рівень, його вибір необхідно обґрунтувати, виконавши три кроки, за допомогою яких кваліфікації зіставляються з дескрипторами НРК ("зіставлення"):

- (1) Зміст (типових) кваліфікацій оцінюється на предмет результатів навчання відповідно до категорій НРК.
- (2) Робиться висновок про відповідність/співпадіння результатів навчання кваліфікації та дескрипторів НРК певного рівня.
- (3) Дається рекомендація щодо присвоєння рівнів НРК кваліфікаціям (типам кваліфікацій).

Ці методичні рекомендації розроблені для зіставлення усіх кваліфікацій української системи: кваліфікацій загальної, професійної, вищої освіти, а також "професійних кваліфікацій".

Ці методичні рекомендації можуть також використовуватись для співставлення української НРК з Європейською рамкою кваліфікацій (ЄРК).

Враховуючи те, що НРК, серед інших речей, повинна пов'язати українську систему кваліфікацій з кваліфікаційним простором ЄС, ці методичні рекомендації також можуть бути використані при зіставленні українською НРК до ЄРК (Європейська рамка кваліфікацій), мета-рамки для усіх НРК у ЄС. Для такого співставлення було створено

офіційну процедуру з десятима критеріями. Ці методичні рекомендації можуть бути використані для забезпечення відповідності цим критеріям.

Зіставлення слугує кільком цілям, зокрема воно може:

- a) Зробити (існуючу) систему кваліфікацій більш прозорою на національному та міжнародному рівні;
Порівняння кваліфікації з дескрипторами певного рівня НРК дає чітке розуміння про відносну цінність кваліфікації, її положення у порівнянні з іншими.
- b) Сприяти розробці, перегляду, скасуванню кваліфікацій;
Під час співставлення існуючих кваліфікацій можуть проявитися певні невідповідності діючої системи. Можуть стати помітними вибадки дублювання та пробіли між існуючими кваліфікаціями.
- c) Покращити узгодженість та цілісність у системі;
Завдяки тому, що процес співставлення потребує участі представників усіх секторів освіти/системи кваліфікацій, він сприяє тісній співпраці та досягненню консенсусу між усіма залученими сторонами.
- d) Сприяти навчанню впродовж життя та мобільності;
Оскільки співставлення чітко показує, як різні кваліфікації (їхні типи/рівні) співвідносяться між собою, це може допомогти у прийнятті рішень щодо подальшого навчання. А завдяки тому, що визначення (відносної) цінності дає сигнал роботодавцям та іншим системам кваліфікацій, співставлення також сприяє навчанню впродовж життя та мобільності, як внутрішній, так міжнародній.
- e) Виявити потребу перегляду дескрипторів/рівнів НРК.
Дескриптори рівнів НРК розроблялися на основі бачення майбутньої системи кваліфікацій. Для інтеграції існуючих кваліфікацій та підтримки процесу реформування існуючої системи, може бути бажаним - якщо не необхідним - переглянути / змінити їх (через 5 років).

4. Які кваліфікації потрібно зіставляти?

Для того, щоб включити кваліфікації до рамки, необхідно зіставити їх з дескрипторами результатів навчання НРК. Більшість сьогоденних кваліфікацій в Україні не описані у термінах результатів навчання. Тому, виникає питання, чи потрібно здійснювати їхнє зіставлення та включати їх до НРК.

З метою (міжнародної) сумісності та визнання "старих" кваліфікацій, для цілей ринку праці та соціальної інклюзивності, необхідно включати усі кваліфікації. Це жодним чином не шкодить реформуванню системи кваліфікацій, розробці відповідних стандартів, оцінці результатів навчання, належному забезпеченню якості.

Ми розпочинаємо з того, що робимо усі існуючі кваліфікації та їхнє взаємовідношення прозорими, співставляючи їх з НРК, а за результатами зіставлення переписуємо існуючі кваліфікації у термінах результатів навчання і розробляємо нові. Це забезпечить певну міру неперервності і сталості між реаліями до та після затвердження НРК. Виключення існуючих кваліфікацій з НРК серйозно дискримінувало б власників старих кваліфікацій і

поставило б під загрозу перехід від старої системи кваліфікацій до нової. Для того, щоб уникнути цього, такий перехід повинен бути поступовим.

Враховуючи те, що кваліфікацій тисячі, зіставлення потрібно робити на прикладі вибраних кваліфікацій. Вибір таких кваліфікацій здійснюється за такими критеріями: повинні бути включені усі типи кваліфікацій, охоплені усі рівні та усі сектори системи кваліфікацій.

Для спрощення процесу зіставлення, замість того, щоб опрацьовувати кожен окрему кваліфікацію, співставляються ретельно відібрані зразки, що представляють певні типи кваліфікацій. Кваліфікації, що розробляються після затвердження НРК використовують дескриптори рівнів результатів навчання і, тому, співставляються в індивідуальному порядку у процесі розроблення.

У таблиці нижче наводиться перелік типів кваліфікацій в українській системі та припущення щодо їхнього рівня.

Таблиця: Типи кваліфікацій та припущення щодо рівнів НРК

Рівень НРК	Типи кваліфікацій
0	(Без визнаної кваліфікації - вхідний рівень)
1	Атестат про спеціальну шкільну освіту
	Рівень 1 професійної кваліфікації
2	Базова шкільна освіта
	Диплом кваліфікованого робітника (1)
	Рівень 2 професійної кваліфікації
3	Диплом кваліфікованого робітника (2)
	Рівень 3 професійної кваліфікації
4	Рівень 4 професійної кваліфікації
	Атестат про повну загальну освіту
	Диплом кваліфікованого робітника (1)
5	Рівень 5 професійної кваліфікації
	Диплом кваліфікованого робітника (2)
	Ступінь молодшого спеціаліста
6	Рівень 6 професійної кваліфікації
	Ступінь бакалавра
7	Рівень 7 професійної кваліфікації
	Ступінь спеціаліста
	Ступінь магістра
8	Рівень 8 професійної кваліфікації
	Ступінь кандидата наук (Доктор філософії, тощо)
9	Рівень 9 професійної кваліфікації
	Доктор наук

Згідно з таблицею на даний момент на рівні 0 немає визначених типів кваліфікацій, проте вони можуть з'явитися у майбутньому (наприклад, дошкільна кваліфікація, кваліфікація початкової школи, кваліфікації для осіб з особливими потребами, писемність серед дорослого населення тощо).

Усі типи кваліфікацій необхідно описати з із зазначенням спільних характеристик в рамках даного типу кваліфікацій та містити інформацію про:

- Нормативну базу/угоди;
- Цілі типу кваліфікацій;
- Загальні дескриптори результатів навчання;
- Оцінювання, сертифікацію, присвоєння кваліфікацій;
- Доступ, можливості переходу та просування у системі освіти та працевлаштування.

Крім описаних у таблиці основних кваліфікацій, з НРК можуть співставлятися "другорядні" кваліфікації: юніти основних кваліфікацій, додаткові кваліфікації, спеціальні кваліфікації.

- **Юніти кваліфікацій** забезпечують визнання досягнення цілісного набору результатів навчання, який є частиною сукупних загальних вимог до основної кваліфікації. Юніти кваліфікацій зазвичай пов'язані з модульними програмами навчання.
- **Додаткові кваліфікації** присвоюються за навчальні досягнення, які є додатковими по відношенню до попередньої основної кваліфікації. Вони пов'язані з поглибленням та освіженням знань або умінь, або продовженням професійного розвитку, і можуть бути досягнуті лише за умови одержання попередньої основної кваліфікації.
- **Спеціальні кваліфікації** присвоюються за набори результатів навчання, що являють собою окреме, цілісне досягнення, яке може використовуватись самостійно (ліцензія на здійснення виду робіт, дозвіл на ведення бізнесу, тощо). Ці кваліфікації, порівняно з основними, передбачають меншу кількість результатів навчання, але вони можуть використовуватись як дозвіл на здійснення певної діяльності.

5. Хто здійснює зіставлення кваліфікацій?

Оскільки зіставлення стосується усієї системи кваліфікацій, потрібне залучення зацікавлених сторін на трьох рівнях: зіставлення, консультація, рішення. Робота над зіставленням кваліфікацій вимагає залучення представників відповідальних за кваліфікації центральних та регіональних органів влади, соціальних партнерів, громадянського суспільства, постачальників навчальних послуг (ПТНЗ, університетів, підприємств, закладів освіти дорослих), та академічних експертів з відповідних

кваліфікацій. Групи представників/фахівців повинні формуватися відповідним чином і включати представників усіх рівнів та усіх сегментів системи кваліфікацій (див. докладніше у Додатку).

6. Джерела та вихідні документи

Зіставлення повинно базуватись на офіційних джерелах та документах. Для кожної кваліфікації, що представляє тип кваліфікацій, необхідно враховувати усі законодавчі та нормативні акти, положення, угоди, у тому числі навчальні плани та екзаменаційні вимоги. Такі документи можуть відрізнятися в залежності від кваліфікації (див. докладніше у Додатку).

7. Процедура зіставлення

Зробіть припущення щодо очікуваного рівня кваліфікації за НРК

Процедура розпочинається з припущення щодо можливого рівня (типу) кваліфікації на основі інтегральної компетентності (наприклад, третій рівень для кваліфікованого робітника-зварника).

Виберіть ключові позиції змісту, що визначають кваліфікацію

Оскільки документи, що описують кваліфікації (професійні та освітні стандарти, навчальні плани, тощо) мають чималий обсяг, необхідно визначити релевантні ключові позиції змісту кваліфікації, які допоможуть визначити рівень; кількість таких позицій може варіюватися, але не повинна бути більшою 10. Ці елементи можуть бути взяті з одного, або з різних документів. (Якщо взяти за зразок стандарт професійної компетентності для провесії"Зварник", Елемент 1 1-го кваліфікаційного рівня - "Складання деталей під зварювання та виконання прихваток").

Випишіть результати навчання ключових елементів змісту за категоріями

Для кожного ключового елемента змісту результати навчання кожної з чотирьох категорій (*знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність*) виписуються у повному обсязі (1:1) або у скороченому (підсумковому) вигляді. Документи необхідно вивчати з точки зору результатів навчання. Якщо очікувані результати не виражені явно у формі стандартів кваліфікацій, необхідно шукати (опосередковані) індикатори, які слід "конвертувати" у результати навчання в індуктивний або у дедуктивний спосіб.

"Індуктивний" підхід базується на **описаному в учбовому плані навчальному змісті**, який веде до здобуття кваліфікації. У цьому випадку ми робимо висновок про результати навчання, що складають кваліфікацію.

"Дедуктивний" підхід базується на **функціональних сферах кваліфікації** ("професійний стандарт"). Тут робиться висновок щодо результатів навчання, які потрібні для виконання певних функцій/відповідності вимогам стандарту.

(Стислі) описи результатів навчання для кожної категорії вносяться у таблицю. Може статися, що належні описи будуть знайдені не для всіх категорій. Це необхідно чітко зазначити.

Для виписування, порівняння, присвоєння рівнів результатам навчання можна використовувати наведену нижче форму. Спочатку для кожного ключового елемента кваліфікації (юніта), а потім для кваліфікації в цілому:

Форма для виписування результатів навчання

Назва кваліфікації (ключовий елемент/юніт)	
Використані документи та джерела	
	(Стислі) описи результатів навчання даної кваліфікації із зазначення джерел
<i>Знання</i>	
<i>Уміння</i>	
<i>Комунікація</i>	
<i>Автономність/відповідальність</i>	

Порівняйте виписані результати з дескрипторами рівнів НРК

Дескриптори НРК побудовані за принципом інклюзивності, тобто результати навчання вищих рівнів включають у себе результати навчання нижчих рівнів без зазначення, окрім випадків, коли додаються певних елементи. У випадку додавання певних характеристик, це знову зазначається у дескрипторах (наприклад, "Conceptual knowledge acquired during training and professional activities..." (рівень 6); "Specialized conceptual knowledge acquired during training and / or professional activities..." (рівень 7). Однак, деталі технічних знань та умінь певної кваліфікації не обов'язково включені у кваліфікацію вищого рівня (певні прийоми зварювання не обов'язково включені у кваліфікацію інженера у сфері машинобудування).

Для визначення належного рівня результати навчання кваліфікації не лише порівнюються з дескрипторами рівня НРК (рівня, який вважається "правильним"), але також з дескрипторами рівнів, що йдуть безпосередньо до та після нього.

Ступінь відповідності між дескрипторами кваліфікації та дескрипторами очікуваного рівня НРК встановлюється за допомогою зазначення номера рівня для кожної категорії результатів навчання.

Визначення рівнів для кожної категорії результатів навчання для кожного елементу змісту кваліфікації співставляються та включаються у таблицю із підсумковим висновком за ключовими елементами та за категоріями результатів навчання відповідної кваліфікації. Таку форму необхідно заповнювати для кожного ключового елементу. Потім результати вносяться до однієї таблиці для кваліфікації в цілому.

Форма для порівняння описів результатів навчання та дескрипторів рівнів НРК

Назва кваліфікації (ключовий елемент/юніт)			
Використані документи та джерела			
Дескриптори результатів навчання НРК на рівні n, n-1, n+1	(Стислі) описи результатів навчання даної кваліфікації	Рівень	Обґрунтування / пояснення
Дескриптори знання			
Дескриптори уміння			
Дескриптори комунікації			
Дескриптори автономності/ відповідальності			

Пропонування рівня за принципом "найближчої відповідності"

В принципі, чотири категорії результатів навчання однаково важливі. Але питома вага кожної з них у контексті визначення рівня залежить від кожної конкретної кваліфікації та судження експертів. У жодному випадку не можна робити остаточне судження на основі арифметичного розрахунку.

При винесенні рішення щодо присвоєння рівня, завжди слід брати до уваги визначені рівні (або такі, що знаходяться у процесі визначення) інших кваліфікацій, кваліфікації на тому ж рівні, кваліфікації на "суміжних" рівнях, кваліфікації тієї ж галузі. Процес та його результати потрібно піддавати перехресній перевірці за допомогою "**принципу трьох пар очей**" із залученням трьох експертів з різним досвідом.

Рівень кваліфікації визначається за допомогою **принципу найближчої відповідності**. Кваліфікації, що розробляються після затвердження НРК, повністю відповідатимуть дескрипторам рівнів НРК. Їх легко співставляти, адже гарантована повна відповідність кваліфікації. Але більшість кваліфікацій, що були розроблені до затвердження НРК, можуть не повністю відповідати рівням Рамки, і їхнє співставлення здійснюється за "**принципом найближчої відповідності**".

Кваліфікація може не повністю відповідати дескрипторам знань, умінь, комунікації, автономності і відповідальності на певному рівні. В такому випадку кваліфікації присвоюється такий рівень, якому описи остаточних результатів навчання відповідають найближче в рамках загальної оцінки, тобто оцінки, що охоплює усі рівні.

Приклад застосування принципу найближчої відповідності

	Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
Рівень 5				
Рівень 4				
Рівень 3				

Може статися, що остаточні результати навчання у кваліфікації розподіляться таким чином, що знання великою мірою відповідатиме опису рівня 3, а частина результатів належатиме до рівня 5. Тобто, кваліфікація може бути оцінена відносно низько або відносно високо за однією з категорій - знанням, умінням або компетентністю - але при цьому бути все одно розміщеною на рівні 4 за результатами загальної оцінки. Наприклад, кваліфікації професійно-технічної освіти часто матимуть "уміння" високого рівня, в той час як "знання" у деяких випадках може знаходитись на нижчому щаблі. Таким чином, остаточний рівень кваліфікації буде результатом загальної оцінки та зважування чотирьох категорій.

У наведеному вище прикладі принцип найближчої відповідності означає, що в цілому програму розміщено на рівні 4, незважаючи на те, що результати навчання не повністю відповідають визначенню рівня в усіх чотирьох категоріях. У загальній оцінці високий бал категорії "уміння" та нижчий в інших категоріях означатиме, що у результати навчання в цілому розміщені на рівні 4.

Як можна бачити, кваліфікація може мати елементи знань, умінь, комунікації, автономності і відповідальності, які відповідають дескрипторам рівнів, що знаходяться нижче та вище "основного" рівня. З таблиці також видно, що кожний рівень НРК є достатньо гнучким. Таким чином, загальний рівень охоплює кваліфікації, які містять елементи результатів навчання, що належать до інших рівнів.

8. Структура звіту

Результати зіставлення кожної кваліфікації необхідно відобразити у єдиному форматі у трьох частинах: (1) докладний опис типу кваліфікації, (2) таблиця з описом особливостей конкретної кваліфікації, (3) таблиця співставлення з НРК із зазначенням

обґрунтувань та пояснень щодо пропонованого загального рівня (усього не більше 5 сторінок - див. німецький зразок у Додатку).

Опис типу кваліфікації

Назва типу кваліфікації	
Законодавство/ нормативні акти (загальний опис)	
Ціль (загальний опис)	
Стислий опис результатів навчання	
Оцінювання/ сертифікація/ присвоєння (загальний опис)	
Доступ, можливості переходу та просування у системі освіти (загальний опис)	

Опис окремої кваліфікації

Назва кваліфікації	
Звичайна програма, місце та тривалість набуття (конкретний опис)	
Ціль (конкретний опис)	
Законодавство/ нормативні акти (конкретний опис)	
Сертифікат (конкретний опис)	
Доступ, можливості переходу та просування у системі освіти (конкретний опис)	

Таблиця співставлення

Назва кваліфікації			
Використані документи			
Пропонований рівень НРК x			
Індикатор рівня НРК для пропонованого рівня			
Дескриптор рівня НРК Знання	Дескриптор рівня НРК Уміння	Дескриптор рівня НРК Комунікація	Дескриптор рівня НРК Автономність/ відповідальність

Результати навчання кваліфікації, що зіставляється, що відповідають дескриптору НРК (із зазначенням джерела)	Результати навчання кваліфікації, що зіставляється, що відповідають дескриптору НРК (із зазначенням джерела)	Результати навчання кваліфікації, що зіставляється, що відповідають дескриптору НРК (із зазначенням джерела)	Результати навчання кваліфікації, що зіставляється, що відповідають дескриптору НРК (із зазначенням джерела)
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ...
Підсумкове обґрунтування пропонуваного рівня			

Робота над зіставленням завершується висуненням пропозиції щодо присвоєння рівнів відібраним зразковим кваліфікаціям. Для первинного зіставлення існуючих кваліфікацій необхідно співвіднести та поєднати окремі звіти у загальний звіт, який об'єднуватиме усі кваліфікації, щодо яких здійснювалося зіставлення з НРК.

9. Процедура щодо обов'язкового присвоєння рівнів кваліфікаціям / реєстр НРК та правовий статус

Ці пропозиції надаються усім зацікавленим сторонам для консультацій. На основі результатів консультацій компетентні міністерства приймають рішення щодо офіційного присвоєння рівня. Враховуючи той факт, що віднесення кваліфікації до певного рівня не є технічним, а радше соціально-політичним питанням, необхідно докласти зусиль для забезпечення консенсусу: спершу серед експертів, потім серед зацікавлених сторін, а наостанок - серед відповідальних департаментів.

Після прийняття остаточного рішення усі окремі кваліфікації публікуються у реєстрі кваліфікацій, структурованому відповідно до рівнів НРК та типів кваліфікацій. Реєстр також містить посилання на інші існуючі класифікації.

На більш пізньому етапі "наповнену" НРК можна співвіднести з іншими НРК - безпосередньо, або через посередництво ЄРК.

10. Зіставлення / присвоєння рівнів кваліфікаціям, що походять з-поза меж формальної системи освіти

Зіставлення стосується усіх визнаних кваліфікацій. Але його також можна застосовувати для розміщення в НРК результатів неформального та спонтанного навчання. Для цього їх необхідно зіставити з (частинами) існуючих стандартів. Якщо відповідності немає, можна створити нові кваліфікації.

Те саме стосується кваліфікацій, здобутих закордоном: типи кваліфікацій, цілі окремі кваліфікації або їх частини можуть бути зіставлені з НРК. І навпаки, окремі кваліфікації, їхні типи або уся НРК може бути зіставлена з рамками інших країн або з регіональними рамками.

11. Співставлення НРК до ЄРК

Для того щоб ЄРК працювала, європейським країнам, які беруть участь у програмі "Освіта і навчання 2020" (стратегія співпраці у сфері освіти і навчання), пропонується співвідносити свої національні рівні кваліфікацій з відповідними рівнями ЄРК та зазначати відповідний рівень ЄРК в усіх сертифікатах, дипломах та документах стандарту Europass для нових кваліфікацій.

ЄРК - це мета-рамка, що слугує засобом перекладу між національними рамками кваліфікацій у Європейському Союзі. Але крім цього, це і еталонна структура для країн далеко за межами ЄС. Зіставлення кваліфікацій до НРК може послужити основою для співвіднесення української НРК з ЄРК.

12. Глосарій

автономність і відповідальність - здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності;

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (ЄРК) - інструмент для перекладу, який сприяє комунікації та порівнянню між системами кваліфікацій у Європі; він описує результати навчання (знання, уміння та компетентність) на восьми рівнях;

знання - осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні);

інтегральна компетентність - узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності;

кваліфікація - офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами;

кваліфікаційний рівень - структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня;

компетентність/компетентності - здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості;

комунікація - взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;

національна рамка кваліфікацій - інструмент класифікації кваліфікацій за низкою критеріїв для визначених рівнів здобутого навчання, метою якого є інтеграція та координація національних підсистем кваліфікацій та покращення прозорості, доступності, можливостей переходу та якості кваліфікацій по відношенню до ринку праці та громадянського суспільства;

неформальне навчання - навчання, що базується на запланованій діяльності (з точки зору цілей навчання, тривалості, підтримки навчання). До нього можуть відноситися програми покращення робочих умінь, грамота для дорослих та базова освіта для осіб, що рано залишили школу;

професійна кваліфікація - кваліфікація, яка присвоюється на основі одного або декількох професійних стандартів та підтверджує, що особа здатна виконувати завдання та обов'язки в рамках професійної діяльності певного виду та складності;

професійний стандарт - належним чином затверджені вимоги до кваліфікацій працівників, їхніх компетентностей, що визначаються роботодавцями та слугують основою для формування професійних кваліфікацій;

результати навчання - компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання;

спонтанне (інформальне) навчання - навчання, що є результатом повсякденної діяльності, пов'язаної з роботою, сім'єю або відпочинком. Воно не є структурованим та організованим з точки зору завдань, тривалості та підтримки навчання;

стандарт професійно-технічної освіти - визначає загальні вимоги щодо змісту професійно-технічної освіти, освітнього рівня учня та професійного кваліфікаційного рівня випускника. Визначає ключові положення щодо процесу організації професійного навчання;

уміння - здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

формальне навчання - навчання, що здійснюється у структурованому та організованому середовищі, спеціально призначеному для навчання, і, як правило, призводить до

присвоєння кваліфікації, зазвичай у вигляді диплома або сертифіката. Включає в себе системи загальної освіти, первинної та подальшої професійної освіти, вищу освіту.

Додаток 1

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ПОСТАНОВА

від 23 листопада 2011 р. № 1341

Київ

Про затвердження Національної рамки кваліфікацій

Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити Національну рамку кваліфікацій згідно з додатком.
2. Рекомендувати центральним органам виконавчої влади, установам та організаціям, що беруть участь у реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин, об'єднанням роботодавців, професійним спілкам, іншим заінтересованим соціальним партнерам використовувати Національну рамку кваліфікацій у практичній діяльності.
3. Міжвідомчій робочій групі з питань розроблення та впровадження Національної рамки кваліфікацій:

підготувати проекти нормативно-правових актів для впровадження Національної рамки кваліфікацій у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин;

розробити план заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій.

Прем'єр-міністр України

М. АЗАРОВ

Додаток
до постанови Кабінету Міністрів

НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ

Загальна частина

1. Національна рамка кваліфікацій - системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів.

Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

2. Національна рамка кваліфікацій впроваджується з метою:

введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців;

забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудова відносин;

сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні;

налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці.

3. Для цілей Національної рамки кваліфікацій терміни вживаються у такому значенні:

автономність і відповідальність - здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності;

знання - осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні);

інтегральна компетентність - узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності;

кваліфікація - офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли

уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами;

кваліфікаційний рівень - структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня;

компетентність/компетентності - здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості;

комунікація - взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;

результати навчання - компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання;

уміння - здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

Опис кваліфікаційних рівнів

Рівень	Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
0	Здатність адекватно діяти у відомих простих ситуаціях під безпосереднім контролем. Готовність до систематичного навчання			
	Елементарні загальні знання про себе та довкілля	виконання елементарних завдань у відомих однотипних ситуаціях	ситуативна взаємодія в обмеженому колі осіб за допомогою інших	виконання завдань під безпосереднім контролем
	Розуміння найпростіших причинно-наслідкових та просторово-часових зв'язків		реагування на прості усні повідомлення	
1	Здатність виконувати прості завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання. Виконання завдань під безпосереднім керівництвом. Готовність до навчання на наступному рівні			
	Елементарні фактологічні знання	виконання простих завдань за визначеними правилами та інструкціями у типових	інтеграція до соціальних груп	виконання завдань під безпосереднім керівництвом

		ситуаціях з використанням простих інструментів		
	Розуміння найпростіших понять про себе і довкілля, основ безпечної поведінки		реагування на прості письмові та усні повідомлення	обмежена індивідуальна відповідальність
				формулювання елементарних суджень
2	Здатність виконувати типові нескладні завдання у типових ситуаціях у чітко визначеній структурованій сфері роботи або навчання. Виконання завдань під керівництвом з елементами самостійності			
	Базові фактологічні знання, набуті у процесі навчання та/або трудової діяльності	виконання типових нескладних завдань за визначеними правилами та інструкціями у різних типових ситуаціях з використанням інструментів	взаємодія в колективі для виконання завдань	виконання завдань під керівництвом з елементами самостійності
	Розуміння основних (загальних) процесів у навчанні та/або трудовій діяльності	оцінювання результатів виконання завдань відповідно до установлених критеріїв, застосування аргументації	продукування деталізованих усних і письмових повідомлень	індивідуальна відповідальність за результати виконання завдань у навчанні та/або трудовій діяльності
3	Здатність виконувати виробничі або навчальні завдання середньої складності за визначеними алгоритмами за встановленими нормами часу і якості			
	Загальні систематизовані знання у сфері освіти та/або професійної діяльності	виконання типових завдань у різних ситуаціях шляхом вибору і застосування основних методів, інструментів, матеріалів та інформації	здатність до ефективної роботи в команді. Сприйняття критики, порад і вказівок	самостійне виконання завдань під мінімальним керівництвом
	Розуміння основних (загальних) принципів, процесів і понять у навчанні та/або професійній діяльності	оцінювання результатів виконання завдань відповідно до критеріїв, які в основному заздалегідь обумовлені	продукування деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності	відповідальність за результати виконання завдань у навчанні та/або професійній діяльності
4	Здатність самостійно виконувати складні спеціалізовані виробничі чи навчальні завдання у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, зокрема			

	в нестандартних ситуаціях			
	Спеціалізовані фактологічні та теоретичні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності	виконання складних спеціалізованих завдань, що передбачає прийняття рішень, у ситуаціях, що змінюються, зокрема в нестандартних ситуаціях	здійснення наставництва, передавання досвіду	самостійність у навчанні та/або професійній діяльності
	Розуміння принципів, методів, процесів у навчанні та/або професійній діяльності	планування власної роботи та в обмеженому контексті організація, контроль, оцінювання та коригування роботи інших	продукування складних деталізованих усних і письмових повідомлень, зокрема у професійній діяльності	відповідальність за результати навчання та/або професійної діяльності
				обмежена відповідальність за навчання та результати роботи інших
	Здатність розв'язувати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування положень і методів відповідної науки і характеризується певною невизначеністю умов			
5	Широкі спеціалізовані фактологічні та теоретичні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності, розуміння (усвідомлення) рівня цих знань	розв'язання типових спеціалізованих задач широкого спектра, що передбачає ідентифікацію та використання інформації для прийняття рішень	взаємодія, співробітництво з широким колом осіб (колеги, керівники, клієнти) для провадження професійної або навчальної діяльності	здійснення обмежених управлінських функцій та прийняття рішень у звичних умовах з елементами непередбачуваності
		планування, зокрема розподіл ресурсів, аналіз, контроль та оцінювання власної роботи та роботи інших осіб		покращення результатів власної навчальної та/або професійної діяльності і результатів діяльності інших
				здатність до подальшого

				навчання з деяким рівнем автономності
6	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов			
	Концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень	розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів	донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності	управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах
	Критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності		здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію	відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб
				здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності
7	Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог			
	Спеціалізовані концептуальні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального	розв'язання складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог	зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб,	прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування

	мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи		які навчаються	
	Критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	провадження дослідницької та/або інноваційної діяльності	використання іноземних мов у професійній діяльності	відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди
				здатність до подальшого навчання, яке значною мірою є автономним та самостійним
8	Здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики			
	Найбільш передові концептуальні та методологічні знання в галузі науково-дослідної та/або професійної діяльності і на межі предметних галузей	критичний аналіз, оцінка і синтез нових та складних ідей	спілкування в діалоговому режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності	ініціювання інноваційних комплексних проектів, лідерство та повна автономність під час їх реалізації
		розроблення та реалізація проектів, включаючи власні дослідження, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язання значущих соціальних, наукових, культурних, етичних та		соціальна відповідальність за результати прийняття стратегічних рішень здатність саморозвиватися і самовдосконалюватися протягом життя, відповідальність

		інших проблем		за навчання інших
	Здатність визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми у певній галузі діяльності, які є ключовими для забезпечення стійкого розвитку та вимагають створення нових системоутворювальних знань і прогресивних технологій			
9	Нові концептуальні та методологічні знання в певній та суміжних галузях науково-дослідної та/або професійної діяльності, які набуті на основі особистого комплексного дослідження та є основою для відкриття нових напрямів і проведення подальших досліджень	критичний аналіз комплексних проблем, синтез нових складних ідей, зокрема у міждисциплінарних сферах розроблення та реалізація комплексних проєктів, як правило, у рамках власної дослідницької школи, які дають змогу глибоко переосмислювати наявне і забезпечувати вагомий приріст нового системного знання та/або модернізації професійної практики, та розв'язання складних соціально значущих проблем з використанням дослідницько-інноваційних методів	лідерство, вільне компетентне спілкування в діалоговому режимі з широким колом фахівців, зокрема найвищої кваліфікації, та громадськістю в певній галузі наукової та/або професійної діяльності	ініціювання оригінальних дослідницько-інноваційних комплексних проєктів, спрямованих на розв'язання складних соціально значущих проблем, лідерство та автономність під час їх реалізації глибоке усвідомлення та відповідальність за наукове обґрунтування стратегічних рішень, достовірність прогнозування розвитку суспільства безперервний саморозвиток і самовдосконалення, відповідальність за розвиток інших, зокрема в межах власної дослідницької школи

Додаток 2

Витяг з методичних рекомендацій щодо зіставлення кваліфікацій до Національної рамки кваліфікацій Німеччини (неофіційний переклад)

3 Процедура підпорядкування кваліфікацій НКР

3.1 Перший крок: підпорядкування ключових кваліфікацій

Підпорядкування кваліфікацій НКР було тривалим процесом за широкої участі зацікавлених осіб усіх сфер освіти. За поданням дискусійного комітету НКР від листопада 2009 року, з травня 2009 до липня 2010 проходила друга фаза розробки матриці. Розробка стартувала 25 травня 2009 із вступного заходу і створення чотирьох робочих груп. Метою було прийти до зрозумілого, загальноприйнятого, зразкового підпорядкування вибраних кваліфікацій німецької освітньої системи («ключових кваліфікацій»), перевірити практичність матриці проекту НКР і в разі потреби - вдосконалити її. Експерти від школи, економіки і промисловості, науки, Федерального інституту професійної освіти та виробничої практики проводили перевірку на чотирьох обраних сферах діяльності (охорона здоров'я, торгівля, металообробка та електрика, сфера ІТ)

- На якому рівні слід розмістити зразкові кваліфікації в розумінні визначеного поняття компетенції і
- В яких місцях проекту матриці потрібні були коригування.

Експертні групи повинні були по можливості дійти консенсусу щодо підпорядкування обраних кваліфікацій. На випадок, якщо не можливо буде досягти згоди, була передбачена документація щодо думок більшості і меншості. Розроблені рекомендації складають основу для подальшої розробки НКР Федерально-земельним координаційним центром НКР і робочою групою НКР.

Методичний інструмент «Експертна майстерня» був вибраний з декількох причин:

- Участь фахівців, що мають досвід в таких областях, опис та підтвердження компетентності, а також розробки та трактування навчальних планів дозволила перевірити практичність проекту НКР в експериментальних умовах.
- Групова робота могла бути структурована через підготовку проблемних проектів і каталогів питань, не ставлячи під сумнів необхідну відкритість процесу.
- Стало можливим ініціювання необхідного дискурсу, що переходить межі освітньої галузі. Стало можливим зробити прозорими різні припущення, підходи, розуміння понять, їх можна було обговорити і задокументувати.

Основою для підпорядкування обраних кваліфікацій служили відповідні документи: закони, розпорядження, рамкові домовленості і рамкові навчальні плани Конференції міністрів культури, навчальні правила, керівні напрямки і навчальні плани земель, порядок іспитів.

Виявилось, що опис кваліфікацій в директивних документах часто не є послідовно орієнтованим на результати навчання. Це призвело до того, що при підпорядкуванні рівнів часто траплялись неточності. Щоб прийти до прозорих і загальноприйнятних підпорядкувань, був необхідний наступний крок оцінювання. Ним стало створення Федерально-земельного координаційного центру НКР і Робочої групи НКР. Протиріччя між експертами в ході аналізу наступними експертними групами бути по мірі можливості усунуті. На цій основі було розроблено загальноприйнятне рішення. Паралельно з оцінкою результатів було розпочато роботу над посібником НКР, який зараз представлено в першій редакції.

3.2 Технічні вказівки

Основою для підпорядкування кваліфікацій НКР є індикатори рівнів і дескриптори НКР. Вони орієнтовані на результати навчання, тобто на те, чого учні можуть знати і вміти вкінці навчального періоду. Оскільки вони сформульовані не залежно від таких ознак як тривалість освіти, місце чи форма навчання, то можуть бути використані рівною мірою як для опису кваліфікацій формальної сфери, так для і неформальної і неофіційної.

З логіки НКР і з досвіду, набутого при підпорядкуванні ключових кваліфікацій можна зробити висновок про доцільність наступних технічних вказівок:

(а) Значення підпорядкування НКР: Поля матриці НКР («дескриптори») дають загальний опис вираження фахової компетенції і персональної компетенції, якими можуть скористатись принаймні ті, хто здобув кваліфікацію на відповідному рівні. НКР служить для цього описовим інструментом.

При застосуванні матриці НКР слід виходити з того, що в принципі всі рівні можуть бути досягнуті різними освітніми шляхами. Кваліфікації характеризуються такими словами, як рівноцінність, а не однорідність, так що, наприклад, компетенції, отримані професійним навчанням або академічним навчанням, можуть стояти на тому ж рівні. Тим самим буде зроблено внесок до рівноцінності освітніх областей і проникності освітньої системи. Це виражається в багатьох формулюваннях НКР, наприклад, на рівні 7 (навички):

*Крім спеціалізованих фахових чи концептуальних навичок можуть також бути придатними для вирішення стратегічної проблеми **в науковому напрямку або в професійному полі діяльності.***

«Резервування» кваліфікаційних рівнів для певних освітніх галузей виключені.

(б) Орієнтація на результат: Дескриптори даних кваліфікаційних рамок орієнтуються не на вхідні фактори як час навчання, місце навчання чи контекст навчання. Вони подають результати навчання, якими учень володіє по завершенні періоду навчання. Такий опис «результату навчання» є немінучим, якщо освітні програми слід зробити порівнюваними, не залежно від галузі навчання. Вони означають не формальне закінчення якогось навчального закладу (складений екзамен, сертифікат, набуття права доступу), але його значення для наступної діяльності. Це відповідає англійським фаховим термінам „Input“ (вхід), „Output“ (вихід) та „outcome“ (результат).

- Під «входом» буде позначено застосування ресурсів (н.п., час, навчальні та робочі засоби).
- «Вихід» - це безпосередній результат цього застосування (н.п., складені іспити).
- Термін «результат» означає подальшу ефективність навчальної діяльності у випадках, передбачених кваліфікаційними рамками навчальних процесів.

Дескриптори НКР (німецьких кваліфікаційних рамок) описують «результати навчання, пов'язані з компетенцією» [глосарій НКР]. «Компетенцію слід [...] розуміти як комплексну компетенцію діяльності.» [Вступ]. Цей активний характер проявляється і в тому, що результати навчання у НКР постійно описуються за допомогою дієслів (н.п., «демонструвати прості вміння здійснювати грошові перекази»).

При узгоджувальній роботі потрібно проаналізувати навчальні плани, директивні освітні матеріали та директиви з післядипломної освіти, рамкові навчальні програми, порядок та складання іспитів щодо їхніх результатів, або – де підвищення кваліфікації і із узгодженням НКР йдуть паралельно – надалі складати їх з орієнтацією на результат. Умови та вповноваження доступу, що пов'язані з кваліфікацією, також можуть бути важливими вказівками для узгодження рівнів, оскільки за їх допомогою кваліфікації можна пов'язати між собою. При цьому слід уникати поспішних висновків. Так, не кожна вища кваліфікація обов'язково веде до вищого рівня. *Визначальною завжди є оцінка здобутих результатів навчання.*

(в) Для роботи з категоріями НКР: Цілі кваліфікаційних рамок вимагає опису результатів навчання мовою, яка з одного боку була дуже абстрактною, але з другого боку щоб її категорії були дуже чіткими і прикладними. Відхилення від повсякденної мови при цьому неминучі. Тому до НКР додається глосарій.

Дуже важливе значення для узгоджувальної роботи має глосарій НКР. Обсяг його абстрактних категорій поповнюється завдяки вже проведеним узгодженням. Під час нових узгоджувальних робіт слід брати до уваги кваліфікації, які вже подані в глосарії, а також слід зважати на їх відповідність загальній структурі.

(г) Робота з основною структурою НКР: Матриця НКР включає в себе 4 опори: «знання», «навички», «соціальну компетенцію» і «самостійність». Структура вимог для певного рівня завжди описується узагальненим рівневим індикатором. При проведенні узгоджень слід брати до уваги те, що диференційований розгляд кваліфікацій призводить до «неоднозначних» результатів: відносно до різних підкатегорій НКР, а особливо таких опорних понять як «фахова компетенція» та «персональна компетенція» в межах однієї кваліфікації знову і знову з'являються різні підпорядкування. Тому в інтересах отримання обґрунтованого загального висновку важливо, щоб такі диференціювання були ідентифіковані і описані. Одночасно треба дотримуватись тієї цілі, щоб підпорядковувати кваліфікації як єдине ціле певному рівню НКР.

Може бути необхідним прийняття рішень щодо зважування опор з метою градації загальної кваліфікації. Тому важливо спершу розглянути результати навчання окремо по кожному з опорних понять. Другим кроком повинна бути проведена загальна класифікація з точки зору принципу «найбільшої відповідності» («Best Fit»). Тому для підпорядкування кваліфікації


певному рівневі корисно порівняти дану кваліфікацію з іншими, які вже підпорядковані даному рівневі (наприклад, з найближчими кваліфікаціями зверху і знизу).

(д) Принцип включення: Формулювання матриці НКР відповідають принципу включення. Це означає, що вищі рівні включають в себе компетенції нижчих рівнів. Ознаки, що вже були описані на нижчих рівнях, більше не згадуються на вищих, тобто йдуть по наростаючій.

Приклад I (Зростання):

Рівень 1: Соціальна компетенція		Рівень 2: Соціальна компетенція
...отримувати усну та письмову інформацію і обмінюватись нею		...в усному та письмовому спілкуванні діяти та реагувати відповідно до ситуації.
Формулювання на рівні 2 показує, що йдеться про зростання певності і самостійності в комунікації		

Приклад II (Включення):

Рівень 3: Самостійність		Рівень 4: Самостійність
Навчатись і відпрацьовувати самостійність і відповідальність також у менш відомих контекстах. Оцінювати вчинки, свої і оточуючих. Звертатись до методичних посібників і вибирати різні допоміжні засоби навчання.		Встановлювати для себе навчальні і робочі цілі, відображати їх, оцінювати і за них відповідати.
Мається на увазі, що на 4 рівні також звертаються до методичних посібників і вибирають різні допоміжні засоби.		

Принцип включення стосується всіх опорних понять НКР. Однак для опису фахових компетенцій застосування принципу включення не передбачає наголошення на тому, що в кожен вищий рівень включає в себе окремі знання і навички попереднього рівня.

Щоб дотримуватись принципу включення, при пошуку оптимальної відповідності між результатами навчання, пов'язаними з кваліфікацією, та описами кваліфікаційного рівня слід завжди починати з нижчого рівня. Порівняння слід проводити так довго, поки не перестане проявлятися відповідність (повністю або частково). Чотири категорії опису (знання, навички, соціальна компетенція і самостійність) є в принципі однаково важливими. На скільки можна застосувати зважування в тому, чи іншому напрямку, можна вирішувати тільки на рівні окремих кваліфікацій.

(е) Об'єднання результатів навчання і груп компетенцій: При аналізі кваліфікацій, орієнтованому на результати навчання, можливі різні методичні підходи, що ведуть до результатів, придатних для порівняння:

- **«Індуктивний підхід»** заснований на структурі даної директиви і вибирає звітні формулювання для опису профіля навчального результату або кваліфікації. Після розгляду директиви наступним кроком складається опис результатів навчання згідно з планом і відповідно до структурування і формулювань директиви.
- **«Дедуктивний підхід»** працює з «результатом», виходячи з структурних ознак набутих компетенцій та з очікуваної (типової) структури вимог. Результати навчання описуються на основі даного розпорядження за «групами компетенцій», тобто за полем діяльності

та функціонування або ж за процесами у сфері навчання чи роботи. Проходить *Інтерпретація* згідно критеріїв результату.

З міркувань доцільності в обох випадках рекомендується обмежитись максимум десятьма групами компетенцій (мається на увазі, на надто малого обсягу). Про чому слід враховувати, що не в кожному пункті плану будуть міститись висловлювання по всіх чотирьох опорних поняттях.

При розгляді різних груп компетенції, які складають кваліфікацію, слід пам'ятати про певний діапазон висловлювань щодо рівня. Повинна бути відповідність принципу «Найкращої відповідності», описаному в пункті (г).

(є) **Типізація:** В принципі, можна обґрунтувати підпорядкування кваліфікації одному з рівнів НКР за допомогою належності до певного типу кваліфікації (приклад: конкретний навчальний курс підпорядкований рівню 6, бо він відповідає відповідно підпорядкованому освітньому формату «навчальний курс бакалавра».) Тим не менше, це передбачає, що типізація і підпорядкування типу рівневі повинні бути обґрунтовані в прозорий спосіб. (В прикладі була встановлена належність навчального курсу до кваліфікаційного рівня завдяки акредитації. Для обґрунтування підпорядкування рівня навчальних курсів бакалавра див. огляд підпорядкувань у додатку.)

3.3. Які кваліфікації підпорядковуються НКР?

Кваліфікація визначається НКР як формальний результат процесу оцінки та перевірки, в якому компетентна інстанція встановила, що результати навчання особи відповідають запропонованому стандарту.

НКР повинні бути підпорядковані всі кваліфікації формальних систем, тобто всі кваліфікації, передбачені федеральним та місцевим законодавством.

Крім того слід взяти до уваги неформальне та неофіційне навчання. В наступні роки буде перевірено:

- при яких результатах навчання воно є доцільним або недоцільним,
- в який спосіб воно може проходити і
- на які передумови слід при цьому звернути увагу, а які слід створити.

У 2013 році першим кроком буде досліджено, як можуть виглядати пропозиції щодо підпорядкування та освіти в неформальній сфері, які є дуже близькими до формальної сфери.

Паралельно Федеральним міністерством освіти і науки буде організовано робочу групу «Перевірки неформального навчання», результати роботи якої будуть взяті до уваги при подальшому вдосконаленні НКР.

4. Правовий статус

4.1. НКР як орієнтувальні рамки

В цілому слід розрізняти регуляційні та орієнтувальні кваліфікаційні рамки:

- Регуляційні кваліфікаційні рамки визначають на законодавчому рівні освітні шляхи та їх поєднання, можливі в межах освітньої системи. Директиви щодо рівнів безпосередньо пов'язані з контролем доступу в системі освіти.
- Орієнтувальні кваліфікаційні рамки – це прозорий інструмент, який не має сили закону. Вони базуються на наявній систематиці освітніх форматів і не змінюють їх. Метою є виключно зробити більш прозорими спільні ознаки та відмінності кваліфікацій.

НКР є кваліфікаційними рамками другого типу. Вони мають виключно *орієнтувальну* функцію. Висловлювання щодо еквівалентності кваліфікацій, які тут містяться, стосуються рівня їхніх вимог. Цей рівень може бути однаковим для різного змісту освіти і різних освітніх галузей. *Еквівалентність* слід відрізняти від *однорідності*. Підпорядкування кваліфікацій тому самому рівневі не означає, що вони є взаємозамінними з точки зору доступів у системі освіти чи на ринку праці.

Оскільки НКР є орієнтувальними кваліфікаційними рамками, то підпорядкування результатів неформального і неофіційного навчання передбачає подальший розвиток інструментів перевірки.

Європейські домовленості, такі як Директиви ЄС щодо визнання професійних кваліфікацій не змінюються під дією ЄКР та НКР. Підпорядкування кваліфікацій німецької освітньої системи рівням НКР не замінює існуючої системи права доступів. Досягнення певного рівня НКР не дає автоматично права доступу до наступного рівня. Так само досягнення певного рівня не тягне за собою правових наслідків щодо тарифікації та винагород.

4.2. Примітка щодо сертифікатів про кваліфікацію

Прив'язка до підпорядкування ЄКР/НКР є обов'язковою для всіх нових посвідчень кваліфікації відповідними закладами (школами, палатами і т.д.). В галузі вищої освіти рівень ЄКР/НКР вказується в дипломі.

Підпорядкування буде зазначено тільки в посвідченнях про кваліфікацію, які наведені у списку для підпорядкування (додаток до рішення). Розробка правових норм для різних сфер відповідальності, яка починається в 2013 році, буде поступово запроваджувати прив'язку підпорядкування кваліфікацій до рівнів ЄКР/НКР у посвідченнях про кваліфікацію.

4.3. Прив'язка до установ

Рекомендація Європарламенту і Ради Європи від 23 квітня 2008 щодо запровадження Європейських кваліфікаційних рамок щодо навчання протягом всього життя (ЄКР)¹² передбачає призначення національних координаційних центрів у країнах-членах, «які би підтримували

зв'язок між національною кваліфікаційною системою і ЄКР і разом з іншими компетентними національними органами сприяли якості і прозорості цього зв'язку» (Рекомендація №6 розділ 1).

Федерація і землі повинні делегувати Національному координаційному центру НКР виключно координаційні повноваження. На основі спільного рішення *Постійної конференції міністрів культури земель Федеративної Республіки, Федерального міністерства освіти і науки, конференції міністрів економіки, Федерального міністерства науки і технології* було юридично близьку заміну, рішення подається в додатку до цього документа.

«Для координації завдань, прописаних у даному Спільному рішенні, виступають уповноважені Конференції міністрів культури і Федерального міністерства освіти і науки, а також уповноважені Конференції міністрів економіки і Федерального міністерства економіки і технологій, які утворюють разом Федерально-земельний координаційний центр НКР. При потребі будуть залучені інші міністерства. Робоча група НКР буде задіяна як консультативний орган. Федерально-земельний координаційний центр НКР діє як національний координаційний центр в розумінні рекомендацій Європейського парламенту і Ради Європи від 23 квітня 2008 року. Він перевіряє підпорядкування з точки зору відповідності загальній структурі і виконує наступні обов'язки:

- Передача рекомендацій щодо прив'язки кваліфікаційних рівнів НКР до рівнів ЄКР.
- Надання прозорої методики, за допомогою якої можна прив'язати кваліфікаційні рівні НКР до рівнів ЄКР, щоб полегшити їхнє порівняння (посібник).
- Ведення каталогу проведених компетентними органами підпорядкувань рівню НКР та ЄКР і публікація актуальної редакції щонайменше раз на рік.
- Надання зацікавленим особам інформації, яким чином і згідно яких напрямків прив'язуються кваліфікації, здобуті в Німеччині, до НКР і до ЄКР.
- Залучення соціальних партнерів і господарських організацій та інших зацікавлених організацій»¹³

¹³ Стаття 3 абз. 1 Спільного рішення (повністю – в додатку). Згаданий тут каталог опублікований в рамках даного посібника (розділ 5).

5 Підпорядкування кваліфікацій у формальній сфері

В першу чергу НКР будуть підпорядковані кваліфікації всіх галузей освіти, які мають особливо важливе значення для ринку праці. Вони повинні стати ключовими чи референтними кваліфікаціями для підпорядкування наступних кваліфікацій НКР. Подана нижче таблиця містить огляд кваліфікаційних типів, які пройшли підпорядкування до цього моменту. Наступні кваліфікації, особливо які стосуються подальшої професійної освіти, на даний час ще у стадії консультацій і будуть підпорядковані згідно отриманого консенсусу згідно процедури, описаної у «Спільному рішенні».

Повний список підпорядкованих кваліфікацій міститься в додатку (Додаток до Спільного рішення).

Список підпорядкування буде постійно оновлюватись відповідно до розвитку НКР і щорічно виходити в новій редакції (див. 1.3).

5.1. Огляд підпорядкованих кваліфікацій

Огляд підпорядкованих кваліфікацій	
Рівень	Кваліфікації
1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Підготовка до професійної освіти <ul style="list-style-type: none"> • Заходи кадрових агентств щодо попередньої професійної освіти (Ппо) • Рік професійної підготовки (РПП)
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Підготовка до професійної освіти <ul style="list-style-type: none"> • Заходи кадрових агентств щодо попередньої професійної освіти (Ппо) • Рік професійної підготовки (РПП) • Кваліфікація початкового рівня (ПК) ▪ Професійно-технічна школа (базова професійна освіта)
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дуальна професійна освіта (2-річна освіта) ▪ Професійно-технічна школа (закінчення середньої школи)
4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дуальна професійна освіта (3- і 3 ½-річна освіта) ▪ Професійно-технічна школа (професії асистентів) ▪ Професійно-технічна школа (кваліфікована професійна освіта)
5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ІТ-спеціаліст (сертифікований)* ▪ Сервісний технік (проекзаменований)*
6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Бакалавр ▪ Продавець (проекзаменований)* ▪ Професійно-технічна школа (проекзаменований державою...)* ▪ Кваліфікований торговець (проекзаменований)* ▪ Майстер (Проекзаменований)* ▪ Професійний оператор (ІТ) (Проекзаменований)*
7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Магістр ▪ Стратегічний професіонал (ІТ) (Проекзаменований)*
8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Присвоєння вченого ступеня

* Наступні кваліфікації подальшої професійної освіти будуть додані згідно отриманого консенсусу відповідно до процедури, описаної в «Спільному рішенні».

5.2. Процес наступних підпорядкувань

Згідно домовленості від 31 січня 2012 на даний час подальші підпорядкування формальних кваліфікацій, в тому числі ті, що стосуються подальшої професійної освіти, знаходяться на стадії узгодження. Тут також діє той принцип, що кожний кваліфікаційний рівень НКР може бути досягнутий різними освітніми шляхами. Основою щодо консультацій з приводу підпорядкування НКР у формальній сфері є ряд інформаційних документів. Для представлення даної інформації існує єдиний стиль (див. нижче)

У сфері формальної освіти упорядник подає Федерально-земельному координаційному центру проект для ознайомлення і документації. Він відповідає за правильність підпорядкування НКР. Представник компетентної організації підтверджує своїм підписом повноту і правильність даних, поданих у проекті.

Зокрема, вимагаються наступні дані:

Під пунктом 1 описується характер відповідного кваліфікаційного типу чи окремої кваліфікації, причому беруться до уваги головні категорії НКР – знання, навички, соціальна компетенція і самостійність. Зокрема готуються дані для кваліфікаційного профілю або професійної діяльності випускників і процесу іспитів/підтверджень (передумови для допуску і форма іспиту).

Далі під пунктом 2. Представляється кваліфікаційний тип або окрема кваліфікація. При цьому кваліфікаційні типи описуються згідно прикладу («ключової кваліфікації»), як пояснюється в розділі 3.2 під пунктом (є). Починають з подання таких рамкових даних:

- Назва освітньої програми,
- Відповідні правові засади,
- Відповідні рекомендації і домовленості,
- Вид ступеня/ закладу, що його присвоює,
- Назва кваліфікації і
- Можливості вступу/ право доступу, які впливають з набуття кваліфікації.

Після цього під пунктом 3. – у випадку підпорядкування кваліфікаційного типу – *наводиться повний перелік відповідних типові кваліфікацій*, подається обрана *ключова кваліфікація* – характерна для типу – описана з орієнтацією на результат в матриці НКР під використанням категорій НКР.

Опис кваліфікації завершується підсумовуючим обґрунтуванням *підпорядкування НКР*.

При роботі над стилем подачі може бути корисним орієнтуватись на опис ключової кваліфікації, поданим в додатку до Спільного рішення (додаток Г).

Таблиця стилів

Назва кваліфікації	
1. Опис кваліфікаційного типу або окремої кваліфікації	
Профіль кваліфікації або поле професійної діяльності	
Передумови допуску до іспиту/ процедури підтвердження	
Форма іспиту/ процедури підтвердження	
Випускники володіють...	
Знаннями:про... ...про...
Навичками:	...щодо... ...щодо...
Соціальною компетенцією:	...стосовно... ...стосовно...
Самостійністю:	...стосовно... ...стосовно...

2. Приклад:

Освітня програма:

Правові засади:

Рекомендації, домовленості:

Закінчення:

Кваліфікація:

Вступ:

3. Перелік кваліфікацій (при типізації)

Назва кваліфікації			
<ul style="list-style-type: none"> • [при необхідності – кваліфікаційний тип] • Кваліфікація <p>Опис кваліфікації:</p> <p>...</p>			
Використані документи і першоджерела			
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 			
Рівень x			
[Ідентифікатор рівня]			
Професійна компетенція		Персональна компетенція	
Знання	Навички	Соціальна компетенція	Самостійність
Ширина і Глибина	Інструментальні і системні навички; Здатність до оцінок	Здатність роботи в команді, здатність до лідерства, участь і комунікація	Самостійність/відповідальність, рефлексивність і здатність навчатись
[Дескриптор]	[Дескриптор]	[Дескриптор]	[Дескриптор]
Підсумкове обґрунтування підпорядкування рівня			

В якості *додатку* до заповненого формуляру для підпорядкування додають:

- Правову базу,
- Навчальний план,
- Порядок іспитів,
- Інші відповідні документи, н.п., використані стандарти, оцінки, ін.

Федерально-земельний координаційний центр НКР перевіряє підпорядкування за участю робочої групи НКР стосовно загальної узгодженості. Розбіжності думок, які при цьому можуть статись, вирішуються шляхом консультацій в межах керівного комітету НКЛ, що складається трьох уповноважених з боку федерації і трьох – з боку земель, беручи до уваги рекомендації дорадчого комітету НКР.

6 Підпорядкування компетенцій, здобутих у неформальній і неофіційній сфері

Процедури підпорядкування компетенцій, здобутих у неформальній і неофіційній сфері, на даний час не існує. Робочій експертній групі доручено внести свої пропозиції щодо критеріїв та процедур для неформального навчання. Результати мають бути отримані в кінці 2013 року. Постановка завдань щодо підпорядкування кваліфікацій із неформальної сфери тоді зможе початись з 2014 року. Крім того, висновки робочої групи стосовно неформального навчання повинні вплинути на подальший розвиток НКР.

7 Глосарій

Далі буде роз`яснено застосування центральних понять у НКР.

- **Структура вимог** навчальної чи робочої галузі містить в собі визначальні вказівки стосовно підпорядкування кваліфікації певному рівневі. Вона описується такими ознаками як комплексність, динаміка, необхідна самостійність та здатність до інновацій.
- **Робоча сфера** – це поле практичного застосування компетенції, яке характеризується певною структурою вимог.
- **Виконання завдання** – це досягнення бажаного цільового стану за допомогою відомих заданих методів. Воно відмежовується від поняття «розв`язання проблеми».
- **Професійне поле діяльності** означає робочу сферу, в якій люди проявляють свою кваліфікацію.
- **Професійне знання** поєднує знання фактів, засад і теорій з практичним знанням, особливо зі знанням можливостей процесів і технологій у полі діяльності, наявному на ринку праці.
- **Принцип найкращої відповідності** при підпорядкування кваліфікацій НКР слід використовувати тоді, коли диференціальний розгляд кваліфікацій не веде до однозначних результатів (н.п., різні призначення рівнів по різних базових ознаках НКР). Тоді підпорядкування відбувається на базі оцінки, яка бере до уваги, яка сфера компетенції має більше значення для кваліфікації взагалі.
- **Здатність робити висновки** – це навичка порівнювати навчальні та робочі процеси і їх результати з відповідними масштабами і на цій основі їх оцінювати.
- **Широта** базується на кількості галузей загального, професійного і наукового знання, що пов`язані з кваліфікацією.
- **Федерально-земельний координаційний центр НКР (Ф-З КЦ НКР)** в Німеччині є національним координаційним центром в розумінні Рекомендацій Європарламенту і Ради Європи від 23 квітня 2008 року. Він має виключно координаційні завдання і складається з уповноважених Конференції міністрів культури і Федерального міністерства освіти і науки, а також Конференції міністрів економіки і Федерального міністерства економіки та технологій.
- **Дескриптори** – це тексти в окремих полях матриці НКР, які характеризують вираження компетенцій на певному рівні (н.п., «Навички на 5 рівні»). Описові ознаки; в німецьких кваліфікаційних рамках рівні описуються дескрипторами, орієнтованими на результат навчання, які висловлюють характеристики кваліфікацій.
- **Самостійність** означає здатність і прагнення в різних ситуаціях приймати зважені рішення і діяти без сторонньої допомоги.

- **Фахова компетенція** охоплює знання і навички. Це здатність і готовність самостійно, професійно виважено, методично опрацьовувати поставлені завдання і проблеми і оцінювати результат.
- **Фахово-теоретичне знання** означає фахове знання, до якого належить знання найбільш відомих теорій стосовно певного фаху.
- **Фахове знання** означає знання фактів, правил і/або обґрунтувань.
- **Навички** – це здатність застосовувати знання і впроваджувати ноу-хау, щоб виконувати завдання і вирішувати проблеми. Європейські кваліфікаційні рамки описують навички як когнітивні (логічне, інтуїтивне і креативне мислення) і як практичні навички (вправність і застосування методів, матеріалів, верстатів та інструментів).
- **Формальне навчання** означає навчальний процес, який проходить в організованому і структурованому контексті, спеціально призначеному для навчання і веде до набуття кваліфікації, як правило у формі свідоцтва або посвідчення; сюди належить система загальної освіти, початкової професійної освіти і вищої освіти.¹⁴ В Німеччині до сфери формального навчання крім того відносять регульовану державою вищу професійну освіту. Вона включає в себе – у випадку регульованої федерацією подальшої освіти – кваліфікації, які можна набути за допомогою різних навчальних процесів (також і неформальним навчанням), однак іспити при цьому є обов'язковими.
- **Здатність бути лідером** означає здатність цілеспрямовано і конструктивно впливати на поведінку інших людей у групі чи в організації, керуючи і вказуючи напрям.
- **Еквівалентність** означає в НКР, що різні кваліфікації, які підпорядковані одному рівню НКР, ставлять вимоги порівнюваної висоти, навіть якщо освітні формати та зміст а також профілі діяльності відрізняються, тобто коли відсутня однорідність. Описана НКР еквівалентність рівнів, на приклад для магістра і бакалавра, не змінюється від того, що за кваліфікаціями стоять різні професійні спеціальності і постановки акцентів. Тому в контексті НКР йдеться про еквівалентність, а не про однорідність.
- **Неформальне навчання** означає навчальний процес, який проходить у буденній обстановці – на робочому місці, в колі сім'ї або на дозвіллі і не структурований щодо навчальних цілей, часу та вимог; він може бути не запланований учнем. Прикладом здобутих в ході неформального навчання результатів є навички вести проект або навички в Інтернет-технологіях, здобуті на робочому місці, мовні та міжкультурні навички, здобуті в закордонній поїздці, комп'ютерні навички, здобуті за межами робочого місця, а також ті, що здобуті в ході добровільної, культурної чи спортивної діяльності, роботи з молоддю, роботи вдома (догляд за дітьми).¹⁵

¹⁴ див. Рекомендації Ради від 20 грудня 2012 щодо оцінки неформального та неофіційного навчання (2012/с 398/01)

¹⁵ Там же.

- **Інновацію** розуміють як практичне втілення ідей в нових продуктах, послугах, процесах, системах, системах і соціальних відносинах.

- **Інструментальні навички** – навички застосування ідей, теорій, методів, допоміжних засобів, технологій, пристроїв.
- **Комунікація** означає обмін інформацією між особами, групами та організаціями, спрямований на порозуміння.
- **Компетенція** означає в НКР здатність і готовність особи застосовувати знання і навички, а також особисті, соціальні та методичні здібності, поводитись продумано і відповідально а індивідуальному та соціальному плані. Компетенцію розуміють в цьому смислі як широку компетенцію в діяльності.
- **Виміри компетенції НКР:** В НКР компетенція представлена у вимірах професійної компетенції і персональної компетенції. Методичною компетенцією вважають середню компетенцію, і тому вона не згадується в матриці НКР. (в ЄКР компетенція описана як готовність брати на себе відповідальність і самостійність.)
- **Категорії компетенції** в НКР – це фахові компетенції, що поділяються на знання і навички і персональні компетенції, що поділяються на соціальну компетенцію і самостійність. Для підпорядкування рівням звертаються до різних під категорій. Для знань це глибина і широта, для навичок – інструментальні, системні та оцінювальні навички, для соціальної компетенції – командні та лідерські здібності, активність і комунікація, а при самостійності – незалежність, відповідальність, рефлексивність і навчальна компетенція.
- **Складність** означає властивість структури вимог, у якій слід звертати на велику кількість факторів, що взаємодіють між собою, і вирішення проблем вимагає врівноваження різних часткових аспектів і загального контексту в повторюваному процесі.
- **Консультування в навчанні** означає підтримку навчальних процесів за допомогою вказування цілей і допоміжних засобів навчання. Здатність і готовність з одного боку – використовувати запропоновані навчальні консультації, а з іншого боку – самому пропонувати консультування в навчанні, є важливими аспектами персональної компетенції.
- **Сфера навчання** – це поле застосування і подальшого розвитку компетенцій, яке має характерну структуру вимог, наприклад, сфера навчання *наукового фаху*.
- **Орієнтування на результати навчання** означає спрямованість організованих навчальних процесів на те, що учні повинні знати, розуміти і бути здатними зробити, коли закінчать курс. Орієнтування на результати навчання виражається і у відповідному формулюванні навчального плану. Використання категорій НКР може сприяти навчанню, орієнтованому на результат.
- **Результати навчання** означають те, що учень знає, розуміє і в стані зробити після закінчення навчального процесу. НКР описує результати навчання, пов'язані з компетенціями.

- **Навчальна компетенція** – це здатність змалювати для себе реалістичну картину стану розвитку власної компетенції і просуватись вперед виваженими кроками.
- **Методична компетенція** означає здатність діяти, орієнтуючись на правила. Сюди належить також відповідний вибір і розвиток методів. Фахова компетенція і персональна компетенція включають в себе методичну компетенцію.
- **Активність** – це здатність конструктивно долучатись до розвитку навколишніх умов в навчальній чи виробничій сфері.
- **Національні координаційні центри** - це в контексті НКР призначені країнами-учасницями центри з завданнями «підтримувати зв'язок між національними кваліфікаційними системами і Європейськими кваліфікаційними рамками і разом з іншими компетентними національними органами сприяти тому, щоб ці зв'язки були якісними і прозорими.»¹⁶
- **Неформальне навчання** означає навчальний процес, який відбувається в межах планоїрної діяльності (стосовно цілей і часу навчання) і при якому навчання підтримується в певній формі (наприклад, в рамках відносин учитель - учень); він може охоплювати програми з набуття необхідних професійних навичок, з навчання грамоті дорослих, здобуття середньої освіти тими, хто кинув школу; типовими прикладами неформального навчання є заняття з професійного вдосконалення співробітників, що проводяться на підприємствах, наприклад, у сфері ІТ, навчання он-лайн (наприклад, з використанням відкритих ресурсів) або ж курси, які громадські організації проводять для своїх членів, для цільових груп або для загалу.¹⁷
- **Рівень:** Вертикальна площина НКР має ієрархічну структуру для підпорядкування кваліфікацій. За допомогою рівнів компетенції розміщені відповідно до їхньої складності і динаміки відповідних навчальних та робочих сфер. Не мається на увазі порядкова шкала зі шаберями рівного розміру. Математичні операції, як наприклад, розрахунок середнього значення, не можливі.
- **Індикатор рівня** узагальнено характеризує структуру вимог у навчальній і робочій сфері, в науковій спеціальності чи в професійній діяльності.
- **Персональна компетенція** – персональна/компетентність людини включає в себе соціальну компетенцію і самостійність. Вона означає здатність і готовність розвиватись і самостійно та відповідально будувати своє життя у відповідному соціальному, культурному та професійному контексті.
- **Вирішення проблеми** – це досягнення бажаного цільового стану. Воно передбачає (інакше, ніж виконання завдання) самостійне визначення вихідного стану, який слід подолати (визначення проблеми) і вимагає ідентифікації, а при необхідності і розвитку методів, що підходять для досягнення мети.
- **Кваліфікація** означає формальний результат процесу оцінки і перевірки, при якому компетентна інстанція встановлює, чи індивідуальні результати навчання відповідають наявному стандарту.

¹⁶ Рекомендації Європарламенту і Ради Європи від 23 квітня 2008 року, с.3

¹⁷ Рекомендації Ради від 20 грудня 2012 щодо перевірки неформального та неофіційного навчання, с.

- **Підтвердження кваліфікації** – це документ, який посвідчує здобуття кваліфікації (н.п., свідоцтво, диплом, сертифікат).
- **Рефлексивність** означає здатність справлятися зі змінами, вчитись із досвіду, мислити критично і діяти.
- **Самостійність** означає здатність і готовність діяти самостійно і відповідально, оцінювати свої та чужі вчинки і розвивати власну здатність діяти.
- **Соціальна компетенція** означає здатність і готовність цілеспрямовано співпрацювати з іншими, сприймати їхні інтереси та соціальну ситуацію, з ними раціонально і відповідально взаємодіяти і знаходити порозуміння, а також разом розбудовувати життя та роботу.
- **Спеціалізація** означає розвиток експертних вмінь в окремих часткових сферах певної навчальної чи робочої сфери, яка вже певною мірою охоплена і опанована.
- **Стратегічна орієнтація** визначає такі професійні поля діяльності, в яких постановка цілей для процесів та організаційних одиниць відіграє суттєву роль.
- **Системні навички** спрямовані на генерацію нового. Вони передбачають наявність інструментальних навичок, вимагають вміння оцінити та належного поведись у складній ситуації.
- **Здатність до роботи в команді** – це здатність взаємодіяти в межах групи для досягнення цілей.
- **Глибина знань** означає міру проникнення особи в сферу загальних, професійних або наукових знань.
- **Перевірка результатів навчання** – це підтвердження компетентними органами результатів навчання (знань, навичок, компетенцій), яких особа досягла у формальному, неформальному чи неофіційному контексті, які були оцінені на основі встановлених критеріїв і відповідають стандартам перевірки. Перевірка, як правило, веде до сертифікації.¹⁸
- **Відповідальність** означає здатність і готовність самостійно долучатись до здійснення процесів, усвідомлюючи можливі наслідки.
- **Знання** означає сукупність фактів, принципів, теорій і практики у сфері навчання чи роботи, як результат навчання і розуміння.
- **Науковий фах** вказує на наукову професійність, а не на навчальний фах і включає креативно-мистецькі сфери.
- **Підпорядкування** – це занесення кваліфікації до переліку кваліфікацій посібника НКР на основі опису, орієнтованого на результати навчання, згідно категорій матриці НКР.

¹⁸CEDEFOP, глосарій «Якість у професійній освіті», Люксембург: Бюро публікацій Європейського Союзу, 2011.

Рівень 4
Володіти компетенція ми для самостійного планування і обробки професійних задач у комплексній та мінливій навчальній або професійній сфері
Кваліфікації:
<ul style="list-style-type: none"> • Дуальна професійна освіта (3 або 3 ½ річна освіта)
<ul style="list-style-type: none"> • Професійно-технічне училище (професії асистентів)
<ul style="list-style-type: none"> • Професійно-технічне училище (кваліфікована повна професійна освіта, як за Законом про професійну освіту та Закону про ремесла BBiG/HwO)

Дуальна професійна освіта⁶

1. Опис кваліфікаційного типу

Закон про професійну освіту визначає у § 1 абзац 3, які вимоги слід висувати до професії. Згідно цього професійна освіта розкриває необхідна для заняття кваліфікованою професійною діяльністю у змінному професійному світі професійні навички, знання і вміння (професійну дієздатність), у впорядкованому навчальному процесі, який робить можливим також і набуття необхідного професійного досвіду.

Професійна дієздатність розкривається в поняттях фахової компетенції, методичної компетенції, соціальної компетенції і персональної компетенції.⁷

Поняття компетенції, яке стоїть і центрі НКР, означає здатність і готовність особи застосовувати знання і навички, а також персональні, соціальні та методичні здібності і діяти продумано та з індивідуальною та соціальною відповідальністю. Поняття компетенції має безпосереднє відношення до згаданої вище професійної дієздатності.

Набуті компетенції структуруються згідно поля діяльності/навчання і утворюють комплексну компетенцію діяльності. Вона орієнтована на операційні бізнес-процеси. Широту і глибину набутих компетенцій слід розглядати в залежності від тривалості навчання (обсягу і зростаючої складності навчального поля/поля діяльності).

Названі у відповідному навчальному плані і відповідному рамковому плані навички, вміння і здібності (професійна дієздатність) повинні бути розкриті таким чином, щоб усні/студенти могли займатись кваліфікованою професійною діяльністю в розумінні § 1 абз. 3 Закону про професійну освіту, яка включає в себе зокрема самостійне планування, здійснення і контроль. Цю здатність слід підтвердити на випускному професійному іспиті перед компетентною комісією. Професійно-технічне училище видає свідоцтво про закінчення.

⁶Оскільки дуальне професійне навчання підпорядковане двом рівням, текст під цифрою 1 буде ідентичним. Федеральний інститут професійного навчання (2011): Навчальні плани та їх становлення, Бонн: Федеральний інститут професійної освіти. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Ausbildungsordnungen_deutsch_pdf%282%29.pdf

В рамках дуальної професійної освіти визнані згідно Закону про професійну освіту (BBiG) і Закону про ремесла (HwO) близько 350 професії поділяються за тривалістю навчання на дворічні, трирічні і трирічні з половиною.

Випускники володіють:

Знанням: щодо готовності і здатності вирішувати завдання і проблеми на основі поглиблених фахових знань і вмінь, цілеспрямовано, належним чином, методично і самостійно, а також оцінювати результат;

Навичками: щодо широкого спектру компетенцій стосовно самостійного планування, здійснення і оцінки робочих ситуацій в рамках професійної діяльності із затосуванням альтернативних варіантів дій і взаємодією з суміжними галузями;

Соціальна компетенція: щодо готовності і здатності налагоджувати і підтримувати соціальні зв'язки, усвідомлювати і розуміти прихильність і напруженість у відносинах, а також раціонально і відповідально взаємодіяти і знаходити порозуміння з іншими;

щодо таких якостей як соціальна відповідальність і солідарність;

щодо готовності і здатності будувати і розуміти комунікативні ситуації;

щодо компетенцій стосовно усвідомлення і розуміння, представлення і тривалої підтримки власних намірів і потреб, а також намірів і потреб партнера;

щодо готовності і здатності до цілеспрямованих, планомірних дій в ході опрацювання завдань і проблем (наприклад, при плануванні робочих етапів);

Самостійність: щодо готовності і здатності у професійних, суспільних і приватних ситуаціях поводитись належним чином, обдуманно, а також з індивідуальною та соціальною відповідальністю;

щодо готовності і здатності вирішувати, обдумувати і оцінювати як особистість шанси розвитку, вимоги і обмеження у сім'ї, професії та громадському житті, розвивати власні здібності, а також робити і впроваджувати життєві плани;

щодо таких якостей як самостійність, критичність, впевненість в собі, надійність, відповідальність та обов'язковість, а також щодо продуманих ціннісних уявлень і самовизначення при виборі цінностей;

щодо готовності і здатності самостійно і спільно з іншими розуміти, оцінювати, вбудовувати в мисленнєві структури і інформацію про факти і контексти;

щодо готовності і здатності розвиватись у професії і професійному навчанні і вести цей розвиток впродовж всього життя.

Навчальний процес при трирічному навчанні або навчанні впродовж трьох з половиною років завершується після II або III професійного щабля складанням професійного іспиту

перед компетентною комісією.

Відповідно до угоди про набуття права вступу до вищої професійної школи в професійних освітніх закладах (Рішення Конференції міністрів культури (КМК) від 05.06.1998 в чинній редакції) може бути додатково здобуте право вступу до вищої професійної школи.

Крім того доступ до вищої школи для абітурієнтів, що мають професійну кваліфікацію без шкільного доступу до вищої школи врегульований Рішенням КМК від 06.03.2009.

2. Приклад

Для прикладу для рівня 3 вибрано професію з дворічною тривалістю навчання, а для рівня 4 – в три з половиною роки.

Освітня програма	Дуальне професійне навчання (Виробниче підприємство – професійно-технічне училище) <ul style="list-style-type: none">• Електронік автоматизованого обладнання (три з половиною роки)
------------------	---

Правові засади

- Визнана професія згідно § 4 абз. 1 Закону про професійне навчання і § 25 абз.1 Закону про ремесла
- Розпорядження про професійне навчання на електроніка автоматизованого обладнання від 25 липня 2008.
- Рамковий план щодо професійного навчання, Рішення Конференції міністрів культури від 23.04.2009.

Рекомендації, Домовленості

- Загальний протокол результатів щодо процесу узгодження освітніх програм і рамкових планів в галузі професійної освіти між федеральним урядом і міністрами культури (сенаторами) земель від 30.05.1972
- Рамкова домовленість про професійно-технічні училища (Рішення Конференції міністрів культури від 15.03.1991)
- Угода про закінчення професійно-технічного училища (Рішення Конференції міністрів культури від 01.06.1979 і від 04.12.1997)
- Розпорядження про розробку рамкових планів Конференції міністрів культури щодо професійно-орієнтованого навчання в професійно-технічних училищах та їх узгодження з навчальними програмами Федерації визнаних професій від вересня 2007.

- Доступ до вищої школи для професійно кваліфікованих абітурієнтів без шкільного доступу до вищої школи (Рішення Конференції міністрів культури від 06.03.2009)
- Домовленість про набуття доступу до вищої професійної освіти в професійних навчальних курсах (Рішення Конференції міністрів культури від 05.06.1998 і від 09.03.2001)

Закінчення

- Закінчення професійно-технічного закладу (іспит перед компетентною комісією)
- Свідоцтво про закінчення професійно-технічного училища
- Рівнозначність з закінченням старшої школи I при відповідних успіхах
- Доступ до вищої професійної школи при умові складеного поступового іспиту

Кваліфікація

- Кваліфікований робітник; кваліфікований співробітник; підмайстер

Вступ

В рамках продовження навчання після закінчення професійного навчання і відповідного практичного досвіду існує можливість продовжити навчання на техніка або майстра. Доступ до вищої професійної школи або університету врегульований.

3. Перелік кваліфікацій – рівень 4

Див. ст. 50-55

Назва кваліфікації			
Електронік автоматизованого обладнання <ul style="list-style-type: none"> • Дуальне професійне навчання (3,5 роки), визнана професія згідно § 4 абз. 1 Закону про професійну освіту і § 25 абз. 1 Закону про ремесла 			
Короткий опис			
<p>Електроніки автоматизованого обладнання налаштовують складні верстати з програмним управлінням. Вони турбуються про те, щоб окремі компоненти утворювали автоматизовану загальну систему. Для цього вони програмують і тестують обладнання, приймають його в експлуатацію і утримують в робочому стані.</p> <p>В промисловості вони працюють на підприємствах, які розробляють, випускають або впроваджують автоматизовані системи. Передусім це підприємства електронної промисловості або машинобудування. Такі робочі місця є і в автомобільній, хімічній промисловості, на підприємствах, що переробляють пластмаси і в багатьох інших галузях.</p> <p>Як ремісники вони працюють на виробництві пристроїв процесного управління. Так само вони задіяні на підприємствах з інсталяції електричного обладнання, наприклад з технічного оснащення будівель. Крім того вони можуть бути задіяні на підприємствах з водопостачання та водоочищення, повторної переробки сировини та утилізації відходів.</p> <p>Ця професія, визнана на території всієї федерації, здобувається протягом трьох з половиною років на навчальних підприємствах та в професійно-технічних училищах.</p>			
Застосовані документи та першоджерела			
<ul style="list-style-type: none"> • Розпорядження про професійну освіту електроніка автоматизованого обладнання від 25 липня 2008 • Рамковий навчальний план для професійно-технічних училищ, Рішення Конференції міністрів культури від 16.05.2003 • Забезпечення професійного навчання конкретної землі 			
Рівень 4			
Наявність компетенції щодо самостійного планування і обробки професійних завдань в комплексній мінливій сфері навчання чи професійної діяльності			
Фахова компетенція		Персональна компетенція	
Знання	Навички	Соціальна компетенція	Самостійність
Широта і глибина	Інструментальні і системні навички, здатність оцінювати	Командні/лідерські якості, активність і комунікація	Самостійність/відповідальність, рефлексивність і навчальна компетенція
Мати поглиблене загальне знання або фахово-теоретичне знання в області навчання або професійної діяльності	Володіти широким спектром когнітивних і практичних навичок, які роблять можливим самостійне опрацювання завдань і вирішення проблем, а також оцінку результатів роботи і процесів з урахуванням можливості застосування альтернативних дій і проникнення суміжних галузей.	Брати участь у роботі групи та її навчальному чи виробничому оточенні і надавати їй тривалу підтримку. Достатньою мірою спілкуватись про виробничі процеси.	Ставити собі навчальні і виробничі цілі, їх усвідомлювати, оцінювати і за них відповідати.
Електроніки автоматизованого обладнання мають поняття про взаємовпливи математичного і природничого змісту, а також про аспекти техніки безпеки, економіки, економіки підприємства та екології. Вони здобули фахово-теоретичні знання зокрема з електротехніки, технології інформації, вимірювання і управління.	Електроніки автоматизованого обладнання володіють широким спектром когнітивних і практичних навичок, який дає їм можливість самостійно обробляти та з'єднувати механічні компоненти і виробничі засоби. Вони аналізують електричні системи і їх функції. Вони можуть оцінювати результати роботи і робочі процеси, беручи до уваги альтернативні дії і змінні впливи суміжних сфер і надавати відповідні	Електроніки автоматизованого обладнання вміють спілкуватись в команді, вирішувати конфлікти і організувати роботу команди. Вони можуть комплексно спілкуватись фаховою мовою, а також обґрунтовувати процеси і результати, подавати аргументи з орієнтацією на адресата, готувати документацію. Вони можуть надавати консультації і поради клієнтам. Вони можуть оцінювати	Електроніки автоматизованого обладнання здатні ставити для себе навчальні і робочі цілі, їх осмислювати, оцінювати і за них відповідати. В своїй роботі вони беруть до уваги економічні, екологічні. Правові аспекти, а також техніку безпеки. Вони ... • виявляють позитивне

<p>Електроніки автоматизованого обладнання мають поглиблене фахово-теоретичне знання щодо</p> <ul style="list-style-type: none"> Аналізу електронних систем і перевірки їх функцій; Планування і проведення підключення електрики; Аналізу і налаштування управління; Встановлювати інформаційно-технологічні системи; Забезпечення електропостачання і безпеки засобів виробництва; Аналізу засобів виробництва і перевірки їх безпеки; Програмування і реалізації управління засобами виробництва; Вибору та інтеграції приводних систем; Інтеграції систем управління і комунікації; Прийому в роботу і передачі автоматизованих систем; Підтримки та оптимізації автоматизованих систем; Планування та реалізації автоматизованих систем. 	<p>послуги.</p> <p>Вони...</p> <ul style="list-style-type: none"> Монтують електричні засоби виробництва і підключають їх; Вимірюють і аналізують електричні функції і системи; Оцінюють безпечність електричних пристроїв і засобів виробництва; Інсталюють і контролюють ІТ-системи; Консультують і супроводжують клієнтів, надають сервісні послуги; Роблять технічний аналіз замовлень і розробляють рішення; Встановлюють автоматизоване обладнання; Будують і програмують автоматизовані системи; Перевіряють автоматизовані системи і приймають їх в експлуатацію; Підтримують автоматизовані системи і оптимізують їх; Вони працюють з орієнтацією на виробничий процес і співпрацюють зі службами контролю якості. <p>Ці навички вони поглибили в одній з часткових сфер:</p> <ul style="list-style-type: none"> Автоматизація виробництва; Автоматизація процесів; Автоматизація мереж; Автоматизація транспорту; Автоматизація будівель 	<p>результати роботи і сприяти постійному покращенню робочого процесу.</p> <p>Вони...</p> <ul style="list-style-type: none"> Працюють і спілкуються в рамках професійної діяльності в межах і за межами виробничої діяльності з іншими особами, в тому числі з інших культурних прошарків; Вміють з'ясувати уявлення і потреби клієнтів; Засвоюють техніки діалогу і комунікації; Ведуть діалог з керівництвом зі співробітниками та в своїй команді, цілеспрямовано і відповідно до ситуації; Організують і проводять робочі наради, розробляють рішення в команді і письмово фіксують результати переговорів; Вирішують конфлікти в команді; Планують завдання в команді і їх узгоджують; Ведуть калькуляції згідно з виробничими процедурами, порівнюють витрати; Застосовують актуальні інформаційні і комунікативні системи для отримання інформації, обробки замовлень і проектів, документування і презентації результатів роботи; Застосовують методи планування роботи, часу і навчання; Передають і приймають устаткування, розповідають користувачам про обслуговування і надають сервісні послуги. 	<p>особисте ставлення до своєї роботи і беруть на себе відповідальність за виробничі процеси;</p> <ul style="list-style-type: none"> Беруть до уваги норми і приписи, використовують технічні правила і визначення, документацію і описи, виробничі розпорядження та іншу типову для професії документацію, в тому числі англійською мовою; Відповідно планують робочий та учбовий час, дотримуючись при цьому обов'язкових часових обмежень; Організують свої навчальні та виробничі завдання самостійно та в команді; аналізують, сприймають і оцінюють отримані висновки; При плануванні враховують ергономічні, економічні, екологічні і суспільні аспекти, діючи відповідально; зводять до мінімуму негативний вплив на довкілля, використовуючи відповідні матеріали та зважаючи на приписи щодо охорони довкілля; Застосовують норми, приписи і правила для забезпечення якості продукції, забезпечують безперебійну роботу обладнання і систем і сприяють постійному вдосконаленню робочих процесів; Працюють відповідально, враховуючи аспекти техніки безпеки; Використовують можливості підвищення кваліфікації і застосовують різні навчальні технології.
<p>Підсумкове обґрунтування підпорядкування рівню</p>			
<p>Випускники можуть самостійно планувати і втілювати робочі завдання для складного обладнання з програмним управлінням в динамічному виробничому середовищі і оцінювати отримані результати. Вони виконують завдання на основі своїх поглиблених математичних та природничих фахових знань а також</p>			

компетенцій в техніці безпеки, економіці, економіці підприємства та екології.

На основі положення про освіту та рамкового плану, які регулюють цілі та зміст професійної освіти, кваліфікація з цієї визнаної професії присвоюється з закінченням професійно-технічного училища. Тим самим створюються суттєві передумови для кваліфікованої роботи а також для вступу на подальші виробничі навчальні програми.

Професійно-технічне училище (професії асистентів)

1. Опис кваліфікаційного типу

Вимогою до вищого професійно-технічного училища є сприяння набуттю фахових та особистих компетенцій, необхідних для професійної кваліфікації, вищої кваліфікації та подальшої особистої освіти. Тому, щоб розвинути професійну дієздатність із самостійним профілем офіційно проєктованого асистента, компетенції, що виходять за рамки професії поєднуються з професійними компетенціями.

Асистенти, які склали державний іспит, володіють кваліфікаціями, що поєднують професійну спроможність, професійну компетентність, особисту компетентність і соціальну компетентність з компетенцією дії і створюють передумови для методичної і навчальної компетенції. Присутня професійна гнучкість, а також здатність і готовність до подальшого навчання. Добре розвинута відповідальність щодо участі у громадському житті і творення власного життєвого шляху.

Професійна освіта асистента, пропонується вищим професійно-технічним училищем, містить в собі професійні навчальні програми, врегульовані згідно федерального законодавства (в галузі охорони здоров'я), а також законодавства земель, які можна опанувати виключно відвідуючи освітній заклад.

Тривалість навчання становить два роки. Вона може становити також від трьох до чотирьох років, якщо складовою частиною навчання є отримання загальної середньої освіти.

Передумовою вступу є закінчення неповної середньої освіти, а також право відвідання гімназійної вищої школи.

На випускному іспиті необхідно підтвердити наявні компетенції в теорії і на практиці.

Асистенти, що склали державний іспит, володіють⁸:

Знанням щодо готовності і здатності на основі поглиблених фахових знань цілеспрямовано, належним чином, методично і самостійно вирішувати завдання і проблеми та оцінювати результати;

Навички: щодо широкого спектру компетенцій самостійного планування, проведення і оцінки робочих ситуацій в рамках своєї професійної діяльності, у врахуванням альтернативних дій і залученням суміжних галузей;

Соціальна компетенція: щодо готовності і здатності будувати і підтримувати соціальні зв'язки, розуміти прихильне чи напружене ставлення, а також раціонально і відповідально взаємодіяти з іншими і знаходити порозуміння;

Щодо таких якостей як соціальна відповідальність і солідарність;

Щодо готовності і здатності створювати і розуміти комунікативні ситуації;

Щодо вміння сприймати і розуміти власні наміри і потреби і наміри та потреби партнера, їх реалізувати і підтримувати ;

Щодо готовності і здатності до цілеспрямованої планомірної поведінки при вирішенні завдань і проблем (наприклад, при плануванні етапів роботи);

Самостійність: щодо готовності і здатності поводитись у професійних, соціальних та приватних ситуаціях належним чином і обдуманно, а також з індивідуальною та соціальною відповідальністю;

Щодо готовності і здатності усвідомлювати, обдумувати і оцінювати індивідуальні шанси для розвитку, а також вимоги і обмеження сімейного, професійного і суспільного плану, розвивати свої здібності, формулювати і втілювати в життя свої життєві плани;

Щодо таких якостей як самостійність, критичність, впевненість в собі, надійність, відповідальність, обов'язковість, обдумані ціннісні уявлення і самостійний вибір цінностей;

Щодо готовності і здатності самостійно і разом з іншими усвідомлювати і оцінювати інформацію про процеси і зв'язки, вбудовувати їх в мисленнєві структури і на них відповідати;

Щодо готовності і здатності розвивати навчальні техніки і стратегії, що стосуються професійної сфери і виходять за її межі, та використовувати їх в навчанні протягом всього життя.

Відповідно до угоди про набуття права вступу до вищої професійної школи в професійних освітніх закладах (Рішення Конференції міністрів культури (КМК) від 05.06.1998 в чинній редакції) може бути додатково здобуте право вступу до вищої професійної школи.

Крім того доступ до вищої школи для абітурієнтів, що мають професійну кваліфікацію без шкільного доступу до вищої школи врегульований Рішенням КМК від 06.03.2009.

2. Приклад

Навчальна програма Вище професійно-технічне училище в Райнланд-Пфальці

Спеціальність системотехніка і маркетинг в енергетиці – спеціалізація сонячна енергія (2 роки)

Правова база

- Навчальний план вищого професійно-технічного училища у Райнланд-Пфальці, спеціальність - системотехніка і маркетинг в енергетиці, спеціалізація – сонячна енергія, 24.08.2009
- Наказ про вище професійно-технічне училище в Райнланд-Пфальці від 16.01.2009

Рекомендації, домовленості

- Рамкова домовленість про професійно-технічні училища
- (Рішення Конференції міністрів культури від 28.02.1997 і від 07.02.2007)
- Рамкова домовленість про навчання і іспити на технічного асистента, що склав державний іспит, і на асистента продавця, що склав державний іспит у професійно-технічних училищах.
- (Рішення Конференції міністрів культури від 30.09.2011)
- Допуск до вищої школи для абітурієнтів з професійною кваліфікацією без шкільного доступу до вищої освіти (Рішення Конференції міністрів культури від 06.03.2009)
- Домовленість про присвоєння права вступу до коледжу на професійних освітніх програмах (Рішення Конференції міністрів культури від 05.06.1998 і від 09.03.2001)

Випуск

- Свідоцтво про закінчення вищого професійно-технічного училища, професійне свідоцтво
- Доступ ступ до коледжу/ доступ до коледжу, пов`язаного з фахом/ загальний доступ до коледжу за умови складання додаткового іспиту

Кваліфікація

- системотехніка і маркетинг в енергетиці, спеціалізація – сонячна енергія
-

Вступ

- Зарахування професійної початкової освіти до курсу наступного освітнього рівня згідно § 7 Федерального закону про професійну освіту
 - Допуск до професійного випускного іспиту згідно § 24 абз. 2 або § 36 абз. 2 Закону про ремесла
 - Допуск до фахової вищої школи або вищої школи врегульований законодавчо.
-

3. Перелік кваліфікацій – рівень 4

Див. ст..55-64

Назва кваліфікації			
Офіційно проєккзаменований асистент системного техніка-енергетика і енергетика-маркетолога, спеціалізація – технік-солярист			
<ul style="list-style-type: none"> Вище професійно-технічне училище в Райнланд-Пфальц, спеціальність системотехніка і маркетинг в енергетиці, спеціалізація – сонячна енергія 			
-Короткий опис			
Офіційно проєккзаменовані асистенти системного техніка-енергетика і енергетика-маркетолога, спеціалізація – технік-солярист задіяні на виробничих підприємствах різного виду і розміру. Вони не тільки виробляють продукцію з орієнтацією на клієнта, але й надають додаткові послуги і сервіс. Вони повинні не лише володіти достатніми технічними вміннями, компетенціями і навичками, але і комерційними компетенціями, особливо в сфері консультування клієнтів, завоювання та ведення клієнтів і розвитку проєктів.			
Технічні, економічні, правові, екологічні і соціальні аспекти, а також аспекти техніки безпеки розкриваються з орієнтацією на дію. Здобуті вміння користуватись англомовними елементами і самостійне опрацювання знання здобуті інтегровано.			
Застосовані документи і першоджерела			
<ul style="list-style-type: none"> Рамкова угода про професійно-технічні училища (Рішення конференції міністрів культури від 28.02.1997 і від 07.12.2007) Рамкова угода про навчання та іспит на офіційно проєккзаменованих технічних асистентів та офіційно проєккзаменованих комерційних асистентів у професійно-технічних училищах (Рішення Конференції міністрів економіки від 30.09.2011) Навчальний план для вищих професійно-технічних училищ, спеціальність системотехніка і маркетинг в енергетиці, спеціалізація – сонячна енергія, Райнланд-Пфальц від 24.08.2009 Розпорядження про вище професійно-технічне училище в Райнланд-Пфальці від 16.01.2009 Доступ до вищої школи для професійно-кваліфікованих абітурієнтів без шкільного доступу до вищої школи (Рішення Конференції міністрів культури від 06.03.2009) Домовленість про набуття права вступу до коледжу на професійні освітні курси (Рішення Конференції міністрів культури від 05.06.1998 і від 09.03.2001) 			
Рівень 4			
Володіння компетенціями для самостійного планування і опрацювання фахових завдань в комплексній змінній навчальній або виробничій сфері			
Фахові компетенції		Професійні компетенції	
Знання	Навички	Соціальна компетенція	Самостійність
Широта і глибина	Інструментальні і системні навички; здатність робити оцінки	Командні і лідерські здібності, активність і комунікація	Самостійність/відповідальність, рефлексивність і навчальна компетенція

<p>Володіти поглибленим загальним знанням або теоретичним знання в навчальній сфері чи професійному полі діяльності</p>	<p>Володіти широким спектром когнітивних і практичних навичок, бути здатним до самостійного опрацювання завдань і вирішення проблем, а також до оцінок робочих процесів і результатів роботи, беручи до уваги альтернативні дії і взаємовпливи з суміжними галузями.</p>	<p>Брати участь у роботі в групі та її навчальному чи робочому оточенні і надавати тривалу підтримку. Обґрунтовувати процеси і результати. Достатньою мірою спілкуватись стосовно виробничих процесів.</p>	<p>Ставити для себе робочі і навчальні цілі, їх осмислювати, оцінювати, за них відповідати.</p>
<p>Задіяно міждисциплінарний підхід. Набуття компетенцій передбачено в рамках наступних дій:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Розуміти потоки і цінності виробничого підприємства, вміти складати документи і пропозиції; • Аналізувати будівельно-технічні конструкції; • Обслуговувати і підтримувати в належному стані солярно-технічні системи; • Інсталювати і приймати в експлуатацію солярно-технічні системи; • Планувати і проводити інсталяцію електрики; • Будувати і приймати в роботу інформаційно- та комунікаційно-технічні системи; • Вести переговори про продаж з орієнтацією на клієнта; • Планувати, проводити і контролювати процес збуту; • Проводити розрахунки інвестицій та показувати можливості фінансування; • Аналізувати і планувати теплозахист при будівництві; • Планувати солярно- 	<p>Навчальні сфери збігаються в теорії і на практиці. Тому вони такі самі, як для знання:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Розуміти потоки і цінності виробничого підприємства, вміти складати документи і пропозиції; • Аналізувати будівельно-технічні конструкції; • Обслуговувати і підтримувати в належному стані солярно-технічні системи; • Інсталювати і приймати в експлуатацію солярно-технічні системи; • Планувати і проводити інсталяцію електрики; • Будувати і приймати в роботу інформаційно- та комунікаційно-технічні системи; • Вести переговори про продаж з орієнтацією на клієнта; • Планувати, проводити і контролювати процес збуту; • Проводити розрахунки інвестицій та показувати можливості фінансування; • Аналізувати і планувати теплозахист при будівництві; • Планувати солярно-термічні системи для 	<p>Випускники...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Визначають, планують, проводять, контролюють проекти і управляють ними; • Визначають очікування клієнтів щодо виконання замовлень і реагують на побажання клієнтів. Вони ведуть переговори з керівництвом, співробітниками і постачальниками і розуміють значення турботи про клієнта; • Проводять робочі завдання в команді, беруть на себе різні завдання в команді і використовують фахову термінологію; • Закріплюють і поглиблюють техніки переговорів і кооперації; • Проявляють впевненість у веденні переговорів, навіть у конфліктних ситуаціях, і презентують результати консультацій належними методами; • Порівнюють і обговорюють шляхи вирішення і обґрунтовують рішення; • Приймають рішення, враховуючи функціональні, економічні та екологічні аспекти; • Прораховують витрати на 	<p>Випускники...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проявляють позитивне особисте ставлення до роботи і переймають відповідальність за виробничий процес; • Володіють методами навчання і можуть їх активно впроваджувати за допомогою слухання, запитування, запису, презентації і підготовки; • Обладнують домашнє робоче місце і створюють сприятливу навчальну атмосферу; • Планують час навчання і роботи, дотримуючись при цьому обов'язкових графіків; • Застосовують стандартне і навчальне програмне забезпечення; • Спрямовують індивідуальний навчальний процес до відповідних вимог; • Опановують техніки ведення переговорів і спілкування; • При роботі з електричним обладнанням і приладами виконують правила техніки безпеки, а також приписи охорони праці і довкілля; • Розвивають відповідальність щодо

<p>термічні системи для підігріву питної води;</p> <ul style="list-style-type: none"> Планувати і споруджувати електричні системи енергозабезпечення. <p>Професійна спеціалізація – теплотехніка</p> <ul style="list-style-type: none"> Проектувати, прораховувати, інсталювати та оцінювати солярно-термічні системи; Прокладати, інсталювати та збалансовувати опалювальні системи та трубопроводи в приміщеннях. <p>Спеціалізація енерготехнік і технік будівель</p> <ul style="list-style-type: none"> Планувати і реалізовувати обладнання системотехніки будівель; Програмувати і реалізовувати управління системами в житлових і спеціалізованих приміщеннях; Дипломний проект. <p>Фах на вибір</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлювати обігрівачі 	<p>підігріву питної води;</p> <ul style="list-style-type: none"> Планувати і споруджувати електричні системи енергозабезпечення. <p>Професійна спеціалізація – теплотехніка</p> <ul style="list-style-type: none"> Проектувати, прораховувати, інсталювати та оцінювати солярно-термічні системи; Прокладати, інсталювати та збалансовувати опалювальні системи та трубопроводи в приміщеннях. <p>Спеціалізація енерготехнік і технік будівель</p> <ul style="list-style-type: none"> Планувати і реалізовувати обладнання системотехніки будівель; Програмувати і реалізовувати управління системами в житлових і спеціалізованих приміщеннях; Дипломний проект. <p>Фах на вибір</p> <ul style="list-style-type: none"> Встановлювати обігрівачі 	<p>встановлення обладнання, розробляють пропозиції і доводять їх до відома клієнтів;</p> <ul style="list-style-type: none"> Зважено і відповідно ситуації реагують на можливі порушення контракту; Застосовують методи планування роботи, часу і навчання; Передають споруди клієнтам, демонструють функції і демонструють використання; Визначають фактичну успішність операції на базі досягнутої ціни; Документують, оцінюють і оптимізують результати роботи. 	<p>здоров'я і охорони довкілля;</p> <ul style="list-style-type: none"> Беруть на себе відповідальність за себе та інших; Можуть під керівництвом відповідально планувати робочі завдання, втілювати їх в життя і аналізувати результати.
---	--	--	--

Підсумкове обґрунтування підпорядкування рівневі

Вище професійно-технічне училище сприяє набуттю фахових та загальних компетенцій і веде до здобуття шкільних професійних кваліфікацій, до вищої кваліфікації і до освіченості особистості.

Освіта надається з акцентом на професійну кваліфікацію відповідно до профілю і спеціальності. Компетенції орієнтовані на вимоги типових виробничих та навчальних процесів і базуються на поєднанні шкільного і професійного навчання.

Навчальний план вищого професійно-технічного училища, спеціальність системна техніка та маркетинг енергетики, спеціалізація сонячна енергія, орієнтується на нормативні акти щодо здобуття освітніх професій механіка обладнання для санітарної, опалювальної, техніки, кондиціонерів, а також електроніка енергетичної техніки для будівель.

Випускники володіють компетенціями для самостійного планування і опрацювання фахових робочих завдань в комплексній та змінній сфері навчальної і професійної діяльності.

Професійно-технічне училище (кваліфіковане професійне навчання згідно Закону про професійну освіту і Закону про ремесла)

1. Опис кваліфікаційного типу

Трирічне професійно-технічне училище пропонує посну середню шкільну професійну освіту за навчальними програмами, що відповідають освітнім професіям згідно Закону про професійну освіту і Закону про ремесла або ж затвердженим на федеральному рівні професіям в галузі охорони здоров'я. Останні можна здобути виключно відвідуючи освітній заклад. На підставі § 50 абз.1 Закону про професійну освіту і § 40 Закону про ремесла Федеральне міністерство економіки і технологій за узгодження з Федеральним міністерством освіти і науки після слухання головного комітету Федерального інституту професійної освіти може своїм розпорядженням прирівняти екзаменаційні свідоцтва трирічного професійно-технічного училища зі свідоцтвами про випускний іспит або іспит зрілості відповідних професій.

Закон про професійну освіту визначає також для трирічного професійно-технічного училища, які вимоги слід ставити перед освітньою професією. Згідно закону професійно-технічне училище дає базу для опанування професійними навичками, знаннями і вміннями (професійна дієздатність), необхідними для ведення кваліфікованої професійної діяльності у змінному професійному середовищі, в ході навчального процесу, який робить можливим набуття необхідного професійного досвіду.

Компетенція діяльності розуміється як готовність і здатність особи діяти в професійних, приватних і соціальних ситуаціях належним чином, обдуманно, а також з індивідуальною і соціальною відповідальністю. Компетенція діяльності розкривається в поняттях фахова компетенція, людська компетенція і соціальна компетенція.

Компетенції структуруються за навчальними сферами, які витікають зі сфер діяльності, і таким чином утворюють комплексну компетенцію діяльності. Сфери навчання/діяльності покращуються якісно, ускладнюються і поглиблюються по мірі тривалості навчання.

В нормативних документах міститься вказівка на здобуття професійної основної освіти і фахової освіти. Основна освіта є результатом першого року навчання. Фахова освіта здобувається на другому і третьому році навчання (фаховий рівень I і II). Широта і глибина набутих компетенцій розглядаються таким чином у кореляції з кількістю і наростаючою складністю навчальних і діяльнісних сфер.

Випускники володіють

Знанням щодо готовності і здатності на основі поглибленого фахового знання і вміння цілеспрямовано, належним чином, методично і самостійно вирішувати проблеми і завдання і оцінювати результат;

Навички: щодо широкого спектру компетенцій стосовно самостійного планування, здійснення і оцінки робочих ситуацій в рамках їхньої професійної діяльності з урахуванням можливості альтернативних дій і з діянням суміжних галузей.

Соціальна компетенція: щодо готовності і здатності створювати і підтримувати

соціальні відносини, сприймати і розуміти прихильне і напружене ставлення, а також раціонально і відповідально взаємодіяти і знаходити порозуміння з іншими;

щодо таких властивостей як соціальна відповідальність і солідарність;

щодо готовності і здатності розуміти і утворювати комунікативні ситуації;

щодо компетенцій розуміти, сприймати і представляти наміри і потреби свої та партнерів, тривалий час їх підтримувати;

щодо готовності і здатності до цілеспрямованого, планомірного підходу до опрацювання завдань і проблем (наприклад при плануванні етапів роботи);

Самостійність: щодо готовності і здатності продумано, належним чином, а також з індивідуальною та соціальною відповідальністю поводитись у професійних, громадських і приватних ситуаціях;

Щодо готовності і здатності усвідомлювати, обдумувати і оцінювати індивідуальні шанси для розвитку, а також вимоги і обмеження сімейного, професійного і суспільного плану, розвивати свої здібності, формулювати і втілювати в життя свої життєві плани;

Щодо таких якостей як самостійність, критичність, впевненість в собі, надійність, відповідальність, обов'язковість, обдумані ціннісні уявлення і самостійний вибір цінностей;

Щодо готовності і здатності самостійно і разом з іншими усвідомлювати і оцінювати інформацію про процеси і зв'язки, вбудовувати їх в мисленнєві структури і на них відповідати;

Щодо готовності і здатності розвивати навчальні техніки і стратегії, що стосуються професійної сфери і виходять за її межі, та використовувати їх в навчанні протягом всього життя.

Відповідно до угоди про набуття права вступу до вищої професійної школи в професійних освітніх закладах (Рішення Конференції міністрів культури (КМК) від 05.06.1998 в чинній редакції) може бути додатково здобуте право вступу до вищої професійної школи.

Крім того доступ до вищої школи для абітурієнтів, що мають професійну кваліфікацію без шкільного доступу до вищої школи врегульований Рішенням КМК від 06.03.2009.

2. Приклад

Освітня програма Професійно-технічне училище – Ремісничі професії – у професійному училищі округу Пфальц ін. Кайзерляутерн, Райнланд-Пфальц

- Системний електронік

Правові засади

- Визнана освітня професія згідно § 4 абз.1 Закону про професійну освіту і § 25 абз. 1 Закону про ремесла
- Прирівняння свідоцтва про закінчення трирічного професійно-технічного училища до свідоцтва про складений іспит на відповідність певній освітній професії згідно § 50 абз.1 Закону про професійну освіту та § 40 Закону про ремесла
- Розпорядження про професійну освіту системного електроніка від 25 липня 2008
- Рамковий план для професійно-технічних училищ, Рішення Конференції міністрів культури від 16.05. 2003
- Розпорядження про професійно-технічні училища – Ремісничі професії – Школа майстрів Кайзерляутерн від 25.05.2001

Рекомендації, домовленості

- Рамкова домовленість про професійно-технічні училища
- (Рішення Конференції міністрів культури від 28.02.1997 і від 07.02.2007)
- Інструкція щодо опрацювання рамкових планів Конференції міністрів культури для професійно-спрямованого навчання у професійно-технічних училищах і їх узгодження з освітніми розпорядженнями Федерації для визнаних освітніх професій від вересня 2007
- Доступ до вищої школи для професійно кваліфікованих абітурієнтів без шкільного допуску до вищої освіти (Рішення Конференції міністрів культури від 06.03.2009)
- Домовленість про набуття доступу до коледжу в професійних навчальних курсах (Рішення Конференції міністрів культури від 05.06.1998 і 09.03.2001)

Випуск

- Опанування професії
- Свідоцтво про закінчення професійно-технічного училища
- Прирівняння до закінчення повної середньої освіти при відповідній успішності
- Доступ до професійної вищої освіти за умови складання додаткового іспиту

Кваліфікація

- Кваліфікований робітник, кваліфікований співробітник, підмайстер
-

Вступ

В рамках подальшого навчання після закінчення професійної освіти і набуття відповідного досвіду існує можливість подальшого навчання на техніка або майстра.

Допуск до фахової вищої школи або вищої школи врегульований законодавчо.

3. Перелік кваліфікацій – рівень 4

Див. ст. 64-69

Назва кваліфікації			
Системний електронік, визнана освітня професія згідно § 25 абз. 1 Закону про ремесла			
<ul style="list-style-type: none"> Трирічне професійно-технічне училище, кваліфікована професійна освіта відповідно Закону про професійну освіту і Закону про ремесла 			
Короткий опис			
Системні техніки розробляють електричні та електронні компоненти, прилади і системи. Вони виготовляють зразки і окремі екземпляри, планують і наглядають за серійним випуском. Крім того ремонтують або підтримують в належному стані електронні прилади і системи і консультують клієнтів.			
Працевлаштування системні електроніки знаходять в електронній та електричній промисловості. Вони працюють, наприклад, на виготовленні вимірювального, управляючого і регулюючого устаткування або електронного обладнання. Роботодавцями можуть бути і підприємства машино- і приладобудування. Вони працюють і з ремонтом офісного обладнання, комп'ютерів, фото-, відео та медичної техніки.			
Ця дуальна професійна освіта, що законодавчо врегульована на території всієї Федерації, вимагає практики і набувається в професійно-технічному училищі та на підприємстві. Можливе і шкільне навчання тривалістю три роки.			
Застосовані документи і першоджерела			
<ul style="list-style-type: none"> Прирівняння свідоцтв про закінчення трирічного професійно-технічного училища до свідоцтв про складання допустового іспиту для відповідної освітньої професії згідно § 50 абз.1 Закону про професійну освіту і § 40 Закону про ремесла Розпорядження про професійну освіту системного електроніка від 25 липня 2008 Рамковий план для професійно-технічних училищ, Рішення Конференції міністрів культури від 16.05.2003 Розпорядження про професійно-технічне училище – ремісничі професії – Училище Кайзерляуфен від 25.05.2001 			
Рівень 4			
Володіння компетенціями для самостійного планування і опрацювання фахових завдань в комплексній змінній навчальній або виробничій сфері			
Фахові компетенції		Фахові компетенції	
Знання	Навички	Соціальна компетенція	Самостійність
Широта і глибина	Інструментальні і системні навички; здатність робити оцінки	Командні і лідерські здібності, активність і комунікація	Самостійність/відповідальність, рефлексивність і навчальна компетенція
Володіти поглибленим загальним знанням або теоретичним знанням в навчальній сфері чи професійному полі діяльності	Володіти широким спектром когнітивних і практичних навичок, бути здатним до самостійного опрацювання завдань і вирішення проблем, а також до оцінок робочих процесів і результатів роботи, беручи до уваги альтернативні дії і взаємовпливи з суміжними галузями.	Брати участь у роботі в групі та її навчальному чи робочому оточенні і надавати тривалу підтримку. Обґрунтовувати процеси і результати. Достатньою мірою спілкуватись стосовно виробничих процесів.	Ставити для себе робочі і навчальні цілі, їх осмислювати, оцінювати, за них відповідати.
Системні техніки розуміються на взаємозв'язках математичного і природничого змісту а також на аспектах техніки безпеки, економіки, економіки підприємства та екології.	Системні техніки володіють широким спектром когнітивних і практичних навичок, що дає їм можливість самостійно обробляти і з'єднувати механічні компоненти і виробничі засоби. Вони аналізують електричні	Системні електроніки вміють спілкуватись у команді, вирішувати конфлікти і організовувати роботу. Вони можуть спілкуватись правильною фаховою мовою, а також обґрунтовувати і представляти з орієнтацією на	Системні електроніки вміють ставити собі робочі і навчальні цілі, їх осмислювати, оцінювати і за них відповідати. В своїй роботі враховують економічні, екологічні, правові аспекти і техніку безпеки.

<p>Вони мають фахово-теоретичне знання з електротехніки, інформаційної техніки, а також виміральної, управляючої і регулюючої техніки.</p> <p>Системні електроніки володіють поглибленим фахово-теоретичним знанням стосовно</p> <ul style="list-style-type: none"> • Права стосовно професії, роботи і тарифікації; • Розбудови і організації підприємства; • Охорони довкілля; • Виробничої і технічної комунікації; • Планування і організації роботи, оцінювання результатів роботи, менеджменту якості; • Консультування і супроводу клієнтів, продажу; • Обладнання робочого місця; • Стислого опису компонентів і приладів; • Монтажу і установки; • Інсталяції системних компонентів; • Програмування і тестування; • Вимірювання і налізу, перевірки компонентів і приладів; • Налаштування і оптимізації виробничих процесів; • Перевірки заходів захисту; • Реалізації прийняття систем в експлуатацію; • Надання сервісних послуг. 	<p>системи і перевіряють їх роботу. Вони можуть оцінювати роботу процеси і результати роботи, беручи до уваги можливості альтернативних дій і взаємодію з суміжними сферами.</p> <p>Вони</p> <ul style="list-style-type: none"> • Аналізують робочі замовлення, отримують інформацію з посібників, проясняють технічні і організаційні моменти, оцінюють варіанти рішень з урахуванням технічних, економічних, екологічних аспектів і роблять вибір; • Встановлюють часткові завдання, планують процес виконання замовлення, узгоджують ці плани, готують планову документацію і слідкують за виробничими процесами на місці; • Проводять виконання замовлень, приймають прилади і системи в експлуатацію, перевіряють функції, надійність і основні показники, документують їх, беруть до уваги норми і специфікації стосовно якості і безпеки, шукають і ліквідують причини помилок і недоліків; • Передають прилади і системи, надають фахові консультації, в тому числі застосовуючи англійські фахові вирази, готують протокол прийому-передачі, документують результати роботи і успіхи, оцінюють їх, розраховують продуктивність і описують характеристики приладів і систем в документації. 	<p>адресата процеси і результати, готувати документацію. Вони можуть консультувати і супроводжувати клієнтів. Вони вміють оцінювати результати роботи і сприяти постійному покращенню робочих процесів.</p> <p>Вони...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Працюють і спілкуються в рамках професійної діяльності всередині підприємства і за його межами, в тому числі з представниками інших культур; • Працюють з орієнтацією на командну роботу; • Аналізують вимоги клієнтів; • Приймають інформацію про виконання замовлень, надають їй і роблять оцінку; • Визначають одиниці монтажу і будівництва, матеріали і засоби виробництва для процесу роботи, обирають їх, переробляють їх відповідно до термінів, транспортують, складують і готують до монтажу; • Обирають засоби особистого захисту, прилади, обладнання, станки і технічне оснащення, налаштовують і готують їх; • Встановлюють етапи роботи, оцінюють терміни, планують робочі процеси і часткові завдання, враховуючи господарські і часові обмеження, встановлюють пріоритети при відхиленнях від плану; • Пропонують клієнтам послуги, що виходять за межі замовлення; • Інсталюють і конфігурують програмне і апаратне 	<p>Вони...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проявляють позитивне особисте ставлення до роботи і переймають відповідальність за виробничий процес; • Беруть до уваги норми і приписи, використовують технічні нормативи і визначення, документацію і описи, іншу професійну інформацію, в тому числі англійською мовою; • Застосовують актуальні інформаційні і комунікативні системи для пошуку інформації, обробки замовлень і проектів, документування та презентації результатів роботи; • Планують час роботи і навчання, притримуючись при цьому обов'язкових графіків; • Оволодівають техніками ведення переговорів і кооперації; • Організують свої навчальні та робочі завдання самостійно і в команді; аналізують, осмислюють і оцінюють отримані знання; • Враховують при плануванні і виконанні роботи економічні, екологічні і суспільні аспекти, діють відповідально; мінімізують використання матеріалів, враховуючи приписи щодо охорони довкілля; • Використовують норми, приписи і правила для забезпечення якості продукції, забезпечують безперешкодну роботу обладнання і систем і сприяють постійному покращенню робочих
--	---	--	---

		<p>забезпечення;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приєднують часткові системи через мережі до автоматизованих систем; • Застосовують методи планування роботи, часу і навчання; • Управляють і програмують системи автоматизації; • Розробляють обґрунтовані процедури прийому в експлуатацію, пошуку помилок і усунення несправностей; • Перевіряють дієвість заходів захисту; • Застосовують заходи перевірки і вимірювання і з діагностики несправностей виводять шляхи їх усунення, оптимізації виготовлення або конструктивних змін; • Передають і приймають обладнання, розповідають користувачам про обслуговування і надають сервісні послуги; • Підтримують обладнання в належному стані, проводять регулярні перевірки, аналізують проблеми, проводять невідкладні заходи і ремонтують обладнання; • Складають калькуляцію і виставляють рахунок. 	<p>процесів;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Діють відповідально, враховуючи аспекти техніки безпеки.
--	--	--	---

Підсумкове обґрунтування підпорядкування рівню

Випускники володіють компетенціями для самостійного планування і опрацювання фахових завдань в комплексному змінному навчальному чи професійному середовищі.

На основі навчального плану і рамкових навчальних планів, які регулюють цілі і зміст професійної освіти, присвоюється кваліфікація у визнаній освітній професії – закінчення професійно-технічного училища. Тим самим створюються суттєві передумови для кваліфікованої роботи а також для вступу на подальші виробничі навчальні програми. Рівнозначність свідоцтва про закінчення даного трирічного професійно-технічного училища зі свідоцтвом про складені кваліфікаційні іспити в освітній професії системний електронік підтверджується згідно § 50 абз.1 Закону про професійну освіту і § 40 Закону про ремесла.

Додаток 3:

Деякі міркування щодо принципів і критеріїв включення кваліфікацій до НРК

НРК зі своєю сіткою дескрипторів результатів навчання має на меті слугувати у якості (1) інструменту перегляду та розвитку кваліфікаційних стандартів; (2) інструменту класифікації кваліфікаційних стандартів та структурування національної системи кваліфікацій; (3) еталонної структури для включення кваліфікацій з-за меж системи до більш широкої структури кваліфікацій; (4) еталонної структури для підтвердження та визнання результатів неформального та спонтанного навчання громадян.

Важливим кроком у процесі впровадження НРК є розміщення кваліфікацій у рамці, що забезпечить створення національного реєстру кваліфікацій. У цьому відношенні можна визначити три категорії кваліфікацій: "нові" кваліфікації, що розробляються з використанням дескрипторів результатів навчання НРК; існуючі/старі кваліфікації національної системи кваліфікацій; кваліфікації, що присвоюються професійними або приватними організаціями.

Включення кваліфікацій до рамки можна вважати механізмом забезпечення якості. Щоб бути включеними, кваліфікації повинні відповідати певним критеріям: базуватися на визначених потребах роботодавців, громадян, суспільства; базуватись на дескрипторах результатів навчання НРК за типами дескрипторів, слідувати єдиному формату; бути підтвердженими відповідними зацікавленими сторонами (державними та приватними).

В той час, як "нові" кваліфікації повинні задовольняти цим критеріям з самого початку, до інших ці критерії можуть бути застосовані лише до певної міри. Існуючі/старі кваліфікації можуть не відповідати потребам, що змінилися, та не базуватися на дескрипторах результатів навчання. Кваліфікації, що присвоюються професійними або приватними організаціями, можуть належати до одного виду ("нові"), або до іншого ("існуючі/старі"); але в будь-якому випадку вони повинні пройти процедуру підтвердження.

А) Розміщення існуючих та старих кваліфікацій

Існуючими та старими кваліфікаціями ми називаємо ті з них, що були розроблені до затвердження НРК. Для того, щоб такі кваліфікації можна було включити до НРК, вони повинні пройти процес "зіставлення", як описано у цих методичних рекомендаціях.

Розміщення існуючих та старих кваліфікацій на рівнях НРК не обов'язково означатиме, що особа з такою кваліфікацією досягла усіх результатів, що асоціюються з новим типом кваліфікацій того ж рівня, який вже базується на рамці.

Кваліфікації певного типу у різних сферах навчання можна розміщувати на одному рівні, за умови, що вони базуються на спільних стандартах. Однак, якщо відомо, що стандарти результатів навчання окремих кваліфікацій певного типу значно різняться між собою у сенсі результатів навчання, в залежності від сфери навчання або типу

надання, можна розглянути можливість розміщення (підгруп) окремих кваліфікацій на відповідних рівнях.

Розміщення існуючих/старих кваліфікацій слідує за процесом зіставлення (див. вище), при чому у консультаціях та прийнятті рішень повинні брати участь усі зацікавлені сторони.

Існуючі/старі кваліфікації включають до рамки умовно: після перегляду їх буде необхідно адаптувати до нових принципів розробки, описаних вище.

В) Кваліфікації, що присвоюються професійними або приватними організаціями

Крім держави та університетів, існують професійні та приватні організації, що присвоюють кваліфікації після успішного завершення особою програми і/або складання екзамену. Особливо це стосується сфери неперервної освіти і навчання. Такі кваліфікації можуть повністю або частково відповідати державній кваліфікації, доповнювати її, або бути взагалі не пов'язаними з ними і слугувати особливим цілям. Кваліфікацією або документом про проходження навчання, в контексті НРК, вважається те, що підтверджує навчальні досягнення. Вона також може підтверджувати здатність учня виконувати конкретну функцію. В принципі, НРК повинна бути відкритою для усіх типів кваліфікацій, однак, для них можуть бути встановлені певні формальні вимоги (наприклад, обсяг). Включення професійних та приватних кваліфікацій до НРК відбуватиметься на добровільних засадах, а приймати рішення про ініціювання такого включення повинні відповідні організації.

Деякі професійні або приватні організації можуть володіти законним правом присвоювати сертифікати та "проводити екзамени" з метою реєстрації. Усі професійні та приватні організації відіграють важливу роль, задовольняючи потреби ринку у сертифікатах та кваліфікаціях.

Включення сертифікатів, виданих такими організаціями, можна інтерпретувати як непряме надання таким організаціям повноважень щодо присвоєння кваліфікацій. Такі міркування необхідно зважити, виходячи з потреб учнів, що володіють або бажають отримати кваліфікацію, та більш широкого визнання таких сертифікатів у суспільстві та на ринку праці.

Особливою категорією організацій, що присвоюють кваліфікації за межами національної системи кваліфікацій, є міжнародні (приватні) організації, що працюють у певних галузях, наприклад, у сфері інформаційних технологій. Пропоновані ними кваліфікації можуть відноситися як лише до конкретного продукту (наприклад, програмне забезпечення Microsoft), так і мати загальний характер (наприклад, такі, що пропонуються Фондом ECDL). Їхні кваліфікації можуть бути відокремленими, або можуть бути інтегрованими чи додатковими до (більш широких) національних документів про освіту.

У зв'язку з включенням кваліфікацій з'являється ціла низка політичних міркувань. Фундаментом розробки рамки є **цінності та принципи** рівності та доступності, цілісності та зв'язності, прозорості та простоти, якості та відповідності. Це необхідно враховувати при включення кваліфікацій професійних та приватних організацій до Національної рамки кваліфікацій.

Для того, щоб гарантувати досягнення та підтримки стандартів для кваліфікацій, що вносяться в рамку, важливо забезпечити наявність процедур **забезпечення якості** та визначення стандартів, а також перевірки та оцінювання програм. Рекомендується розглядати кожний конкретний випадок з відповідними організаціями окремо. Завдяки цьому можна буде врахувати існуючі взаємозв'язки, домовленості та ролі таких організацій та постачальників кваліфікацій.

Назва та суть кваліфікацій, що надаються професійними та приватними організаціями, та які включатимуться до Рамки, як правило, слід зберігати. Однак, з метою забезпечення узгодженості та прозорості системи, назви таких кваліфікацій повинні узгоджуватись з назвами інших кваліфікацій, розміщених на тих же рівнях. Процес включення кваліфікацій повинен гарантувати автономність професійних та приватних організацій, а також цінність та достовірність кваліфікацій, які надаються ними.

Пропонуємо **процес включення** кваліфікацій, що складається з трьох етапів:

Етап 1 – Заявка на дозвіл

Професійні та приватні організації, що присвоюють кваліфікації, подають заявку до відповідного органу влади з метою отримання дозволу подати свої кваліфікації для включення до Рамки. На цьому етапі процесу необхідно передбачити заходи із забезпечення якості, що застосовуються або відстежуються заявником, а також відповідність кваліфікацій цінностям та принципам.

Етап 2 - Докладна заявка на включення певних (типів) кваліфікацій

Організація, що присвоює кваліфікації, подає докладну заявку до відповідного органу. Заявка повинна містити обґрунтування включення даних (типів) кваліфікацій на основі процедури зіставлення, описаної у даних методичних рекомендаціях.

Етап 3 – Рішення щодо включення

Детальні процедури розгляду заявок повинні бути розроблені за участі національних органів, що присвоюють кваліфікації.

Перегляд процедур здійснюється відповідним органом влади у консультації з організаціями, що присвоюють кваліфікації, кваліфікації яких вже розміщені в НРК. Необхідно передбачити механізм оскарження, який слугуватиме для перегляду процесу.