

Եվրոպական հղման մակարդակները կրթության և ուսուցման համար.

Կրեդիտների փոխանցմանը և փոխադարձ վստահությանը նպաստելը

Ուսումնասիրությունը լիազորված է Որակավորումների և
Ուսումնական Ծրագրերի Կազմակերպությանը, Անգլիա

Մայք Քոուլզ
Թիմ Օաթս

Cedefop Panorama շարք 109

Լյուքսեմբուրգ: Եվրոպական Տնտեսական Միության պաշտոնական հրատարակչության
գրասենյակ, 2005

Մեծ ծավալով լրացուցիչ տեղեկատվություն ԵՄ-ի վերաբերյալ փնտրեք ինտերնետում:
Դա մատչելի է Europa server-ի կայքի միջոցով (<http://europa.eu.int>):

Տվյալների ցանկը կարելի է գտնել այս հրապարակման վերջում:
Լյուքսեմբուրգ, Եվրոպական Տնտեսական Միության պաշտոնական հրատարակչության գրասենյակ, 2005:

ISBN 92-896-0406-9

ISSN 1562-6180

Մասնագիտական ուսուցում, զարգացման Եվրոպական Կենտրոն, 2005

Տպագրված է Բելգիայում

Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնը (Cedefop) ԵՄ-ի վերահսկող կենտրոնն է Մասնագիտական ուսուցման և կրթության համար: Մենք ապահովում ենք տեղեկատվություն այդ մասին և վերլուծում մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգերը, քաղաքականությունը, հետազոտությունը և գործնական կիրառումը: Cedefop-ը հիմնվել է 1975 թ. Կանոնադրական Խորհրդի կողմից (EEC) No. 337/75:

Հասցեն՝

Europe 123

GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Փոստային հասցեն՝

PO Box 22427

GR-55102 Thessaloniki

Հեռ.՝ (30) 23 10 49 01 11

Ֆաքս՝ (30) 23 10 49 00 20

Էլեկտրոնային հասցեն՝ info@cedefop.eu.int

Ինտերնետային կայքը՝ www.cedefop.eu.int

Ինտերնետային կայքը՝ www.trainingvillage.gr

Մայք Քոլզ

Թիմ Օաթս

Խմբագրությունը՝

Cedefop

Բուրքարթ Սելլինի, Ճախագծի մենեջեր

Հրատարակված է տնօրեն Ջոան վան Ռենսի
և տնօրենի օգնական Ստավրոս Ստավրուի
պատասխանատվությամբ

Փոխադարձ վստահության գոտին (ՓՎԳ) համաձայնություն է անհատների, ձեռնակությունների և այլ կազմակերպությունների միջև՝ մասնագիտական ուսուցման ճանաչման, փոխանցման և զարգացման և դրա արդյունքների ընդունման (գիտելիքներ, հմտություններ, կարողություններ) գործում: Այն ընձեռում է փաստացի օգնություն որակավորման արժեքի և դրա բարձրացման մասին, տալով հնարավորություն հետագա ուսուցման և աշխատանքի ներգրավվելու մեջ՝ իր ճիշտ որոշումներով և լուծումներով: ՓՎԳ-ն իր բնույթով կարող է լինել շարժուն և կարող է դառնալ շատ թե քիչ ֆորմալ՝ իր իրավասության շրջանակներում, և առաջանալ ըստ փոխադարձ վստահության և ընդգրկված կողմերի կարիքների: Կողմերի միջև պայմանագրերի մանրամասնությունները կարող են օգտագործվել կառուցելու ճանաչողական մի շրջանակ՝ հիմնվելով մասնագիտական ուսուցման մակարդակից: Այս հղման մակարդակները իրենց միավորված գաղափարներով կարող են ստեղծել մի շրջանակ և լեզու, որը կարող է օգտագործվել համեմատելու մասնագիտական ուսուցումը տարբեր ուղղություններում:

Նախարան

Հղման մակարդակների շրջանակի ուսումնասիրությունը, որը կատարվել է QCA-ի (Որակավորումների և ծրագրերի ղեկավարող գործակալություն) հետազոտական խմբի կողմից 2003թ. վերջում - 2004թ. սկզբում, լիազորված է Cedefop-ի կողմից, վստահության փոխանցման տեխնիկական աշխատանքային խմբի (SUT) անունից, հիմնված է Կոմիտեի կողմից 2002թ. նոյեմբերին: Այս աշխատանքային խմբի ամփոփագիրը ընդունվել է Կոպենհագենի Խորհրդի ղեկավարացիայում, ՄԿՈՒ-ում աճած համագործակցության մասին նույն տարում:

SUT-ի քննարկումները մինչ այժմ արձանագրել են

- ա) որ կրթության և ուսուցման (որակավորման) մակարդակները/շրջանակները և՛ բարձրագույն, և՛ ՄԿՈՒ կրեդիտ համակարգերի հետագա զարգացման և կիրառման համար գլխավոր հարց են ներկայացնում.
- բ) որ, հետևելով Բոլոնիայի գործընթացին, լայն համաձայնություն է զարգացել բարձրագույն կրթության ներսում (բակալավրի, մագիստրոսի, դոկտորական աստիճաններ) մակարդակների և գիտական աստիճանների վերաբերյալ: Համեմատելի համաձայնությունը ՄԿՈՒ-ում պետք է ապահովի լրացուցիչ տեղեկատվություն ազգային և եվրոպական մակարդակներում և կարևոր քայլ հանդիսանա դեպի թափանցիկություն և համեմատելիություն, փոխանցելիություն և ճանաչում ՄԿՈՒ -ում:

Հանձնաժողովը առաջարկել է մասնագիտական կարողությունների ճանաչման (COM(2002)119) մի նոր նախագծային դիրեկտիվ, որը կփոխարինի 89/48/EEC 92/51/EEC ցուցումները ճանաչող, այսպես կոչված, կարգավորվող մասնագիտություններին: Որակավորման չորս մակարդակները ընդգրկված են այս նոր հրահանգում, որը հաստատվել է Եվրոխորհրդի և Եվրոխորհրդարանի կողմից 2004թ. գարնանը:

Ձեռքբերումների վերաբերյալ որոշ տեսակի քանակական հաշվետվություն սահմանելը, որպես կանոն, կարևոր տարր է և հակում ունի մեծացնելու ճանաչումը, վտահությունը և համագործակցությունը:

Որքան լայն (և ավելի քիչ) են նրա որակական շրջանակները, այնքան ավելի բարձր են հնարավորությունները նախորդ նվաճումների ճանաչման և փոխըմբռնման զարգացման համար թե՛ ազգային և՛ բազմազգ կամ եվրոպական մակարդակում: Փոխադարձ վստահության համապատասխան գոտիները նույնպես պետք է ճանաչում գտնեն և սահմանվեն:

Այսպիսի որակական տարրերը կարող են բնութագրվել որպես փոխադարձ վստահության գոտիներ, որը ինչպես բարձրագույն կրթության մեջ, գործում է ելնելով հաստատությունների բազմակողմանի ցանցերից, որոնք որոշում են իրենց փոխադարձ ընդունելի լինելը: Այսպիսի փոխադարձ վստահության գոտիների ստեղծումը լայն ուղղահայաց մակարդակներում անչափ կարևոր է և նվազեցնում է վստահության կուտակման և փոխանցման պատճենները:

Կուտակման և փոխանցման վստահության ուսուցումը ուղղված է ապահովելու անհրաժեշտ տեղեկատվությունը, ճանաչելու և որոշելու այն շրջանակները, որտեղ փոխադարձ վստահությունը, այս ուսուցման պարագայում ՄԿՈՒ-ում, պետք է առաջ գա և հետագա զարգացում ապրի:

Ուսումնասիրությունը կենտրոնացել է հղման մակարդակների կամ որակավորման շրջանակների (որը ընկալվել կամ պաշտոնապես սահմանվել է ՄԿՈՒ միջազգային, ազգային, տարածաշրջանային և տարածքային համակարգերում), փոխանցման/կուտակման գործընթացների ներսում և այլ փոխադարձ վստահության անհրաժեշտ գոտիների վրա՝ ստեղծելու եվրոպական կամ միջազգային կրեդիտ համակարգեր:

Գլխավոր առաջադրանքը հետագա որոշման բոլոր հանձնարարականներ պատրաստելն էր, հղման մակարդակների հիմնավորված մեկնաբանման և զարգացման, մասնագիտական ուսուցման համար, որոնք կառուցվածքից կամ համակարգից հետո են հանդես գալիս նախապես հիմնված լինելով ուսուցման տևողության կամ վկայականի տեսակի վրա, նպատակ ունեն սահմանել փոխադարձ վստահության համապատասխան գոտի:

2004թ. սկզբին, QCA-ը, սերտ կապերի մեջ լինելով Խորհրդի և Cedefop-ի հետ, որպես պայմանագրի մաս, մի քանի Անդամ երկրների բարձրակարգ մասնագետների հետ երկու խորհրդատվական հանդիպումներ է կազմակերպել:

Cedefop-ը գնահատում է ներկայացված արդյունավետ և ազդեցիկ աշխատանքը: Վերջնական հաշվետվությունը քննարկվել և ընդունվել է ՏԱԽ-ի անդամների կողմից որպես շատ օգտակար և հեռատեսական մտահղացում: Այս հաշվետվության ավելի լայն տարածումը Cedefop-ի կողմից չի նշանակում, որ QCA հաշվետվությունը պաշտոնապես արտոնագրված է Cedefop-ի և Եվրոխորհրդի կողմից: Կատարված աշխատանքի արդյունքները, խորհուրդներն ու առաջարկությունները հետագայում կքննարկվեն և՛ տեխնիկական, և՛ քաղաքական մակարդակներում:

Քանի որ այս հաշվետվությունը արժեք է ներկայացնում փորձառու մասնագետների, նախագծային մենեջերների համար անկախ նրանց քաղաքական հայացքներից, Cedefop-ը որոշել է տարածել այս հետազոտված նյութերը, աջակցելու նոր եվրոանցագրին, ՄԿՈՒ-ի և ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու թափանցիկությանը և շարժունակությանը ողջ Եվրոպայում: Նա ջանում է սկզբնական շրջանում խթանել կրեդիտների փոխանցման սխեմաների հետագա զարգացումը:

Բուրքարթ Սելլին, նախագծի մենեջեր

Ստավրոս Ստավրու, տնօրենի օգնական

Թեսալոնիկի, նոյեմբեր, 2004թ.

Ներածություն

Այս հաշվետվությունը Cedeof-ի կողմից ֆինանսավորված ուսումնասիրության գլխավոր արդյունքն է հղման մակարդակների, կրեդիտների կուտակման և փոխանցման համար փոխադարձ վստահության գոտիների առաջացման հորժույթը. մասնագիտական կրթության և ուսուցման ներսում հղման մակարդակների սահմանումը:

Այն առանձնացնում է երկու հիմնական ոլորտ՝

- ա) այն ուղին, որով փոխադարձ վստահության գոտիները (ՓՎԳ) գործում են և արդյոք ՓՎԳ-ի գաղափարը օգտակար է հասկանալու, թե ինչպես են թափանցիկ կերպով պայմանագրերը գործում և պետական քաղաքականություն ստեղծում՝ մեծացնելու մուտքը և զարգացումը (աշխատանքի, կրթության և վերապատրաստման ոլորտում):
- բ) թե արդյոք մակարդակների համաձայնեցված շրջանակը կհեշտացնի որակավորումների տեղաբաշխումը և կուտակված փորձի տարածումը, մասնավորապես ՓՎԳ-ը մեծացնելու նպատակով մասնագիտական կրթության և ուսուցման գործում եվրոպական համագործակցության դերը մեծացնելու հետ կապված :

Այս հաշվետվության հեղինակները ցանկանում են իրենց շնորհակալությունը հայտնել նախագծի ստուգող խմբին՝ օժանդակության և խորհուրդների համար:

Ստուգող խմբի անդամներն են՝

Անի Բուդեր

CEREQ, Ֆրանսիա

Գաբրիելլա դի Ֆրանչեսկո

ISFOL, Իտալիա

Ջորջ Չանֆ

BiBB, Գերմանիա

Էդվին Մերնագ

NAQI, Իռլանդիա

Իգաբել Լե Մուլլոու

Քասելի Չամալսարան, Գերմանիա

Չաննե Շապիռո

Դանիայի տեխնիկական ինստիտուտ, Դանիա

Լուկաս Ջահիլաս

OEEK, Չեխոսլովակիա

Վերահսկող խմբի հանդիպմանը ներկա էին նաև Բուռքառթ Սելինը (Cedefop) և Սայմըն Ջոնսը (Եվրակոմիտե):

Նյութերը վերլուծման նպատակով հանդիպումը տեղի է ունեցել QCA-ում, Լոնդոն, Մեծ Բրիտանիա, 2004թ.մարտի սկզբին մի քանի Անդամ երկրների լրացուցիչ հետազոտողների հետ համատեղ: Հեղինակները ցանկանում են իրենց երախտիքը հայտնել բոլոր մասնակիցներին: Հաշվետվության վերաբերյալ արված մեկնաբանություններն ու ներկայացված օրինակները կարևոր էին այս նախագիծը ավարտին հասցնելու համար:

Նախադրյալների նախնական ուսումնասիրությունը, նախագծի ղեկավարումը և հետազոտության պատրաստումը կատարվել են Ջեյսոն Հոլի, Բոննի Հովարդի և Ջիլլ Թեյթերի կողմից QCA-ում:

Աղյուսակների և սխեմաների ցանկը

Աղյուսակներ

Աղյուսակ 1-Հղման մակարդակի շրջանակի մոդելը.....	20
Աղյուսակ 2-ՓՎԳ-ի ֆինանսական համակարգի անալոզը.....	28
Աղյուսակ 3-Մեխանիզմների տեսակները.....	33
Աղյուսակ 4-Հղման մակարդակների ուղղահայաց բաղադրիչները.....	61
Աղյուսակ 5-Կառույցի գլխավոր պլանային նախագծողները	63
Աղյուսակ 6- Հղման մակարդակների շրջանակի մոդելը.....	65
Աղյուսակ 7-Կառուցվածքի սխեման.....	92
Աղյուսակ 8-Շոտլանդական կրեդիտի և որակավորման շրջանակը.....	95
Աղյուսակ 9- Կառուցվածքի սխեման.....	97
Աղյուսակ 10-Ճապոնական որակավորման թեսթի միավորները.....	105

Սխեմաները

Սխեմա 1-Փոխադարձ վստահության գոտիները.....	13
Սխեմա 2- Փոխադարձ վստահության գոտիները.....	25
Սխեմա 3-Բարձր կարգավորվող թույլտվություն.....	30
Սխեմա 4- Հավատարմագրման մակարդակների կապը.....	30
Սխեմա 5-Անհարթ կարգավորումը.....	31
Սխեմա 6-Թույլ կարգավորվող համաձայնագրեր.....	31
Սխեմա 7- Փոխադարձ վստահության գոտիները.....	67
Սխեմա 8- Բաժինային խաչաձև աջակցություն AQE-ի համար.....	86
Սխեմա 9 -Դանիական ընդհանուր կրթական որակավորման համակարգը...	104
Սխեմա 10-Հունական կրթական համակարգը.....	106

1. Ամփոփում

Այս համառոտագիրը ներկայացնում է հղման մակարդակների վերաբերյալ Cedeof-ի կողմից ֆինանսավորված ուսումնասիրության գլխավոր արդյունքները, այսինքն կրեդիտների կուտակման և փոխանցման գործում փոխադարձ վստահության գոտիները մասնագիտական կրթության և ուսուցման ներսում հղման մակարդակների սահմանումը: Այն կենտրոնանում է երկու առանցքային գոտիների վրա`

ա) այն ուղին, որով փոխադարձ վստահության գոտիները (ՓՎԳ) գործում են և արդյոք ՓՎԳ-ի գաղափարը օգտակար է հասկանալու, թե ինչպես են թափանցիկ կերպով պայմանագրերը գործում և պետական քաղաքականությունը ստեղծում` մեծացնելու մուտքը և զարգացումը (աշխատանքի, կրթության և վերապատրաստման ոլորտում):

բ) թե արդյոք մակարդակների համաձայնեցված շրջանակը կհեշտացնի որակավորումների տեղաբաշխումը և կուտակված փորձի տարածումը, մասնավորապես ՓՎԳ-ը մեծացնելու նպատակով մասնագիտական կրթության և ուսուցման գործում եվրոպական համագործակցության դերը մեծացնելու հետ կապված :

«Ա» կետի համար նախագիծը ներկայացրել է ՓՎԳ-ի նոր սահմանում և անում է եզրակացություն, որ այս գաղափարը կարևոր ուժ ունի այն բացատրության մեջ, թե ինչպես մուտք գործել և առաջխաղացում ունենալ աշխատանքի տեղավորման, մասնագիտական ուսուցման և որակավորման հարցերում:

«Բ» կետի համար նախագիծը եզրակացության է հանգում, որ նոր շրջանակը գոյություն ունեցող մակարդակների կարևոր հետազոտական բազայի վրա և դրանց արդյունավետ կատարմամբ միավորված ադմինիստրատիվ առաջարկները, կդառնան այս ճշմարիտ նախագծի նախապայմանը և կրեդիտի փոխանցման սխեմայի դիմումը ՄԿՈՒ-ում (ԵԿՄԿՈՒ): Արդյունքում նախագիծը առաջարկել է նոր, ութ աստիճաններից բաղկացած մի շրջանակ, որը հիմնված է առկա արդյունքների վրա: Նախագծող խումբը ջանացել է ապահովելու համապատասխան տեսական հիմք նոր շրջանակի համար, ինչպես նաև երաշխավորում է բավարար չափով իրագործելիություն և շահավետություն:

Որպես հավելում, ուսումնասիրող խումբը առանձնացրել է հետևյալ արդիական հարցերը, որպես այնպիսի ոլորտներ, որտեղ օգուտ կքաղվի հետագա հետազոտական և զարգացումը խթանող աշխատանքներից, և բարձր պաշտոն զբաղեցնող այրերի ուշադրությունից`

ա) առաջարկված մակարդակների հիմքը ձևավորելու համար տեխնիկական բնութագիր մշակելը,

բ) մակարդակների շրջանակի և կրեդիտների համակարգերի միջև կապեր հիմնելը,

գ) հղման մակարդակների ներդրմանը և իրագործմանը աջակցելու համար արդյունավետ վարչական համակարգեր մշակելը,

դ) շրջանակը և դրան աջակցող վարչական համակարգների գնահատումը և երաշխավորումը:

Ապահովելով այս շրջանակի արդյունավետ իրագործման հնարավորությունը եզրակացնում ենք՝

- ա) մակարդակների շրջանակը չի կարող գոյություն ունենալ առանձին, նույնիսկ այլ (տեղային, ազգային, տրանսազգային) շրջանակների գոյությամբ և ճանաչում գտած որակավորումների թվարկմամբ: Որոշումները, միևնույն է, կարիք ունեն ընդունվելու, այնպես որ ցանկացած տրված որակավորում համահավասարազոր լինի նշված պահանջներին,
- բ) չափանիշները անհրաժեշտ են հմտությունների, գիտելիքների, կարողությունների գնահատման ձևերի համար. դրանք պետք է ընդունված լինեն օրենքի կողմից և արդյունավետ կերպով դեկավարվեն կապված հատուկ արդյունքների հետ:
- գ) որոշումները անհրաժեշտ են հասարակական պատասխանատվության բացահայտ դրսևորման մեջ՝
 - (i) նախաձեռնություններում՝ որակավորում ունեցող մասնագետներին տարբեր մակարդակներում աշխատանքի նշանակելու,
 - (ii) պաշտոնական նախագծերում՝ հարաբերելով արտոնագրման աստիճանը գործնականի հետ,
 - (iii) որը հնարավոր է, որ հաստատի բարձր մակարդակի ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ներ, որոնք առաջացել են ֆիզիկական աշխատանքի կարճաժամկետ անհրաժեշտության պահանջներով:

1.1 Հետազոտման մեթոդիկան

Նախագիծը իրականացվել է հետևյալ տեսությամբ՝

- ա) ծրագրային փաստաթղթեր, կապված կրեդիտների մշակման և կրեդիտ համակարգերի հետ,
- բ) կատարել աշխատանք ազգային և միջազգային մակարդակներում ISCED 97, ISCO 88 ներառյալ,
- գ) ուսումնասիրել եղած գրականությունը մակարդակների տարբերությունների, մասնագիտական վարպետության դրսևորումների, համակարգի պատրաստման հաճախականության վերաբերյալ,
- դ) ուսումնասիրել եղած նյութերը աշխատաշուկայի շարժունակության և կազմակերպման գործոնները, որոնք կարող են վնասել կամ ուժեղացանել շարժունակությունը և մուտքը դեպի շուկա և դրա ներսում համագործակցությունը, մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը:

Եղել են նաև խորհրդատվություններ Դանիայի, Ֆրանսիայի, Գերմանիայի, Հունաստանի և Իռլանդիայի հետազոտական գործակալությունների հետ հաստատելու ՓՎԳ-ի և շրջանակի մակարդակների տվյալները՝ կապված ՄԿՈՒ-ի համակարգերի հետ, որոնք գործում է այդ երկրներում:

1.2 Նկարագրությունը

Աշխատանքները սկսելու սկզբից ի վեր, ՓՎԳ-ի և հղման մակարդակների սահմանումները մշակված են օգնելու նրանց, ովքեր ընդգրկված են նախագծում, փոխանակելու ընդհանուր ընկալումները:

Փոխադարձ վստահության գոտին համաձայնություն է անհատների, ձեռնարկությունների և այլ կազմակերպությունների միջև՝ մասնագիտական ուսուցման ճանաչման, փոխանցման և զարգացման, և դրա արդյունքների ընդունման(գիտելիքներ, հմտություններ, կարողություններ) գործում: ՓՎԳ-ն փաստացի օգնություն է ընձեռում որակավորման արժեքի և դրա բարձրացման մասին, տալով հնարավորություն հետագա ուսուցման և աշխատանքի ներգրավվելու մեջ՝ իր ճիշտ որոշումներով և լուծումներով: Նրանք իրենց բնությով կարող է լինել շարժուն և դառնալ շատ թե քիչ պաշտոնական իրենց իրավասության շրջանակներում և առաջանալ ըստ փոխադարձ վստահության և ընդգրկված կողմերի կարիքների: Կողմերի միջև պայմանագրերի մանրամասնությունները կարող են օգտագործվել կառուցելու ճանաչողական մի շրջանակ՝ հիմնվելով մասնագիտական ուսուցման մակարդակից: Այս հղման մակարդակները իրենց միավորված գաղափարներով կարող են ստեղծել մի շրջանակ և լեզու, որը կարող է օգտագործվել համեմատելու մասնագիտական ուսուցումը տարբեր ուղղություններում:

Օրինակը, որը պաշտպանում է նախաձեռնությունը, հետևյալն է՝

Պատկեր 1. Փոխադարձ վստահության գոտիներ

	գործիքներ/միջոցներ օր. որակավորումների շրջանակ	
համատեքստային պայմաններ, օր. աշխատանքային շուկայի պայմաններ	ՎՍՏԱՅՈՒԹՅՈՒՆ	իրականացման գործիքներ/միջոցներ
	համակարգում գոյություն ունեցող տարբեր կողմերի ընկալում	

1.3 ՓՎԳ-ի ծագումը, կառուցվածքը, փոփոխականությունը և զարգացումը

ՓՎԳ հասկացությունը համեմատաբար նոր է: Չնայած դրան, ուսումնասիրությունները գտել են, որ դա ուժեղ և հզոր ձև է հասկանալու գործընթացի կազմակերպումը վստահության ճանաչման առումով: Ջարգացնելով այս գործընթացի ավելի խոր ըմբռնումը, հնարավոր է դառնում առաջարկել այն խթանելու մեթոդներ, որոնք ազգային և եվրոպական վարչակազմերի ու կազմակերպությունների համար կարող են պայմաններ ստեղծել՝ մեծացնելու և ուժեղացնելու դրանք: ՓՎԳ-ները պարունակում են ավելի քան ընդունելի առաջարկներ, նրանք կյանքին ավելի մոտ են և կարող են ինքնահաստատվել ու փոփոխվել, եթե փոխվում են պայմանները:

1.3.1 Պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ի մեխանիզմները

Աշխատանքի շուկաները զարգանում և փոփոխվում են այն ուղղություններով, որոնք հակասում են հասարակ մոդելներին և ցույց են տալիս կարևոր տարբերություններն այն բանում, թե ինչպես են աշխատում տարբեր ուսուցում տրամադրողները կամ բաժինները: Նույնիսկ ամենազարգացած տնտեսություն ունեցող երկրներում, «ստվերային» տնտեսության՝ սև շուկայի գոյությունը ցույց է տալիս տնտեսական համակարգում քողարկված միտում՝ ներառելու ոչ պաշտոնական և թաքնված գործունեություն, որը ունի ներքին կարգավորում՝ բացահայտ զբաղվածության համակարգում:

Կանոնադրությունը, որը սահմանված փոխադարձ վստահության գոտիների ավելի պաշտոնական աստիճանն է, թե աշխատողների և թե սպառողների համար վճռորոշ դեր է խաղում համապատասխան պաշտպանվածություն ապահովելու հարցում, այնուամենայնիվ, այս կարգավորումները ինքնուրույն ՓՎԳ չեն: Ավելի շուտ կարգավորման առաջարկների սոցիալական գործընթացներ են, որոնք ծնունդ են տալիս ՓՎԳ-ները առաջանում են մարդկանց վարքագծի միջոցով և որոնք մասնակից են դրանց, աշխատում են այդ ուղղությամբ, ունեն ընդհանուր արժեքներ և վերաբերմունք այդ ամենի նկատմամբ: ՓՎԳ-ները չեն կարող լինել հարկադրական, նրանք կախված են փոխհամաձայնության գործընթացից և կամավոր մասնակցությունից:

Ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ները հաճախ հիմնվում են աշխատանքի շուկայում հմուտ մասնագետների կառուցվածքային պակասից ելնելով:

Այս ՓՎԳ-ները փոփոխվում են այնպես, ինչպես այս պակասը առաջանում կամ նվազում է միջնորդ կազմակերպությունների հետ գործակցելիս:

Մինչ մենք օրենսդրական գործունեությունը, աշխատաշուկայի կարգավորումը և աշխատաշուկայի համաձայնությունը դիտում ենք որպես ուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ, սերտիֆիկացումը, կրեդիտ համակարգերը, և նախնական ուսուցման հավատարմագրման գործընթացները դիտում ենք որպես միջանկյալ մեխանիզմներ: Նրանք պաշտոնական մի տարր են պարունակում, սովորաբար պետական քաղաքականության մաս լինելը, բայց կախում ունեն կարգավորման մեխանիզմից, ինչպես այս համակարգում ցանկացած ձեռքբերում: Նրանք կարող են բարելավել ՄԿՈՒ համակարգը և աշխատաշուկաները, դրանից ելնելով վերջիններիս անվանում ենք թույլ ազդեցության ոլորտ և բնութագրում որպես «անուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ»:

Մենք ունենք կարգավորված մեխանիզմներ ՓՎԳ-ների համար, որոնք հետևյալն են՝

Ուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ	Անուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ	Ոչ պաշտոնական մեխանիզմներ
Օրենսդրություն Լիցենզավորում Պայմանագրերի Աշխատաշուկայի համաձայնագրեր Հավատարմագրման ազգային համակարգ Նպատակային ֆինանսավորում	Կրեդիտների շրջանակներ Որակավորումների շրջանակներ Նախընթաց ուսուցման ճանաչման և հավատարմագրման մեխանիզմներ	Աշխատուժի հավաքագրում Աշխատող թեկնածուի մասին տեղեկատվության փոխանակում Ղեկավարման գործընթացներ Տեղական վավերականացման համակարգեր

1.3.2 Նպատակները

Ուսումնասիրությունը հաստատել է, որ կան շատ պատճառներ ՓՎԳ-ների առաջանալու համար:

Առանցքային նպատակները սրանք են՝

- ա) մշակել որակավորման ավելի լավ գործընթացներ,
- բ) բարձրացնել աշխատուժի շարժունակությունը,
- գ) հեշտացնել ուսանողների փոխանակումը համակարգերի միջև և համակարգերի ներսում,
- դ) ստեղծել աշխատուժի հավաքագրման ավելի ճկուն գործընթացներ,
- ե) երաշխավորել հմուտ աշխատողների առաջադիմությունը,
- զ) օգնել բավարարելու տնտեսական խնդիրները
- է) առաջադիմության վերաբերյալ հաշվետվություն կազմել
- ը) ուսման մատչելիության բարելավված միջոցով մեծացնել ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու ձգտումը,
- թ) ուժեղացնել ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու ձգտումը հմտությունների վերաբերյալ ուսանողի քաջատեղյակ լինելու միջոցով,
- ժ) հեշտացնել տեղափոխումը կրթական/ուսուցման կուրսի մի մակարդակից դեպի մյուսը,
- ի) կրճատել ուսումնական ծրագրերի կրկնողականությունը,
- լ) բարելավել ՄԿՈՒ-ին վերաբերող պաշարների գործածման արդյունավետությունը,
- խ) ապահովել համընդհանուր լեզու սովորողների համար:

Նպատակները որոշում են, թե ովքեր են գործի առանցքային կազմակերպիչները, որն է ՓՎԳ-ի գործելու ժամանակային սանդղակը, և որն է պաշտոնականության անհրաժեշտ մակարդակը:

Մենք քննության ենք առնում ոչ պաշտոնական և պաշտոնական ՓՎԳ-ները՝ վերանայելով հատուկ դեպքերի նպատակները և հետազոտելով տարբեր մեխանիզմների աշխատանքը՝ աջակցելու դրանց: Մենք եզրակացնում ենք, որ պետական քաղաքականությունը ՓՎԳ-ների դեպքում կարիք ունի լինելու բացարձակապես ռազմավարական նշանակության , երբ պետք է՝

- ա) խթանել ՓՎԳ, որտեղ նախկինում այն չի եղել,
- բ) լրջորեն աջակցել ՓՎԳ-ի աշխատանքին,
- գ) ապահովել կողմնորոշիչ աջակցություն, որտեղ ՓՎԳ-ն գործում է համեմատաբար արդյունավետ, բայց գտնվում է թուլացման կամ վերացման վտանգի տակ և, այդպիսով կորցնում է հասարակության բարօրության բանալին,
- դ) ընդունել կանխամտածված որոշում՝ չմիջամտել ՓՎԳ-ին, քանի դեռ այն գործում է արդյունավետ, առանց պետական քաղաքականության աջակցության,

ե) միջամտել ՓՎԳ-ի բարեփոխմանը (ընդլայնել կամ փակել այլն):

1.3.3 Որակավորումների միջազգային շրջանակը

Ի հավելումն ՏՀԶԿ-ի (Զարգացման և Համագործակցության Միջազգային Կազմակերպություն) և ԵՄ-ի (Եվրոխորհուրդ), մի շարք այլ միջազգային կազմակերպություններ են աշխատում որակավորումների շրջանակի ուղղությամբ: Դրանք ընդգրկում են ԱՄԿ (շրջանակ ուսումնասիրության մախագիծ), Unesco (ISCED) և Համաշխարհային Բանկը (ՄԿՈՒ որակավորման համակարգերը): Ինչպես նաև կան մի քանի մասնագիտացված որակավորման համակարգեր, որոնք կարող են ընդունվել որպես շրջանակներ բացարձակապես NACE-ի (Քոդերների և Գործատուների Ազգային Ատղասցիա) և ISIC-ի (Արդյունաբերական չափանիշների միջազգային դասակարգում) համար: Երեք շրջանակ դուրս են մնում այս ցուցակից՝ Բոլոնիայի շրջանակը (բարձրագույն կրթության (ԲԿ) համար), ISCED 97, և 1985թ. ՄԿՈՒ-ի մակարդակների պատրաստման եվրոպական շրջանակը: Այս երեքը նախատեսվում են ընդգրկելու պատրաստության աստիճանները իրենց դաշտում, և կարելի է ասել, որ դրանք մեթաշրջանակներ են, որտեղ ազգային շրջանակները կարող են դրանց վերաբերել:

Կրթության Միջազգային չափանիշների դասակարգումը ծրագրվել է Unesco-յի կողմից 1970թ. սկզբներում և ընդունվել է 1978թ. ծառայելու որպես կրթության մասին առանձին երկրներում և միջազգային մակարդակով վիճակագրության հավաքագրման և առաջադրման միջոց: Որպես որակավորման շրջանակ՝ այն ունի մի քանի սահմանափակումներ, բայց այն լայնորեն օգտագործվում է և ունի մակարդակների շարք՝ իր բացատրություններով: Հղման մակարդակների ցանկացած զարգացում պետք է շրջանակի միջազգային փոխըմբռնման վրա, որը զարգացել է ISCED 97 շուրջ:

Սա տարբեր ձևերով կիեշտացնի ամբողջականությունը և ոչ միայն կրթական ուղղությունների վիճակագրական վերլուծությունը: ISCED-ին միացած այն զբաղվածության դասակարգման միջազգային չափանիշ է (ISCO1988): Այս քառաստիճան դասակարգումը նույնպես կարևոր է՝ որոշելու ընդհանուր հղման մակարդակները, քանի որ ՄԿՈՒ-ում և ԲԿ-ում զբաղվածության դաշտը առանցքային տարբերակող բաղադրիչն է:

1.4 Նախադրյալներ որակավորման հիմքերի ցարգացման համար

Մինչ հիմքի ամրապնդման քաղաքականությունը և վստահությունը կարող են իրար մեջ կիսել շատ թե քիչ համընդհանուր նվաճումների համակարգը, շրջանակներն իրենք առաջանում են տարբեր ձևերով: Ազգային և միջազգային շրջանակների ուսումնասիրությունների միջոցով մենք զանազանում ենք մակարդակների բազմազանության հետևյալ դրույթները.

ա) արդյունքի վրա հիմնված գնահատական (բացահայտ ընդունակություն և/կամ սովորելու արդյունքներ)՝ ի հակադրություն ուսուցման մեջ ներդրումների (գործընթացը և ծրագրերի բովանդակությունը),

բ) մակարդակներ՝ առանց մեկնաբանությունների (հավասարեցնող մակարդակներ)՝ ի հակադրություն մեկնաբանությունների վրա հիմնված մակարդակների՝ (բացատրող/ մեկնաբանող շրջանակ),

- գ) ընդհանրացված (մասերի կամ ուղղությունների չբաժանված)՝ ի հակադրություն երկու կամ երեք մասերից կամ ուղղություններից կազմված, տարբերակված ժամկետներով մակարդակների
- դ) ամբողջական որակավորման մակարդակներ՝ ի հակադրություն առանձին/ մոդուլային մակարդակների
- ե) մեծ քանակությամբ մակարդակներ կամ միջանկյալ մակարդակներ, որոնցից մի քանիսը կարող են զբաղված չլինել՝ ի հակադրություն քիչ թվով մակարդակների, որոնք ամբողջությամբ զբաղված են մասնագետներով:

Առանձնակի կարևորությունը տարբերությունն է մեկնաբանման ձևով հիմնված շրջանակի և նրանց միջև, որոնք մակարդակների համար չունեն մեկնաբանողներ, վերջիններս հայտնի են որպես հավասարեցնող շրջանակներ: Երկուսն էլ տեսականորեն կառավարվող են, այդ հայտնի տեսակետներում ընկած է հետևյալը. նշանակություն ունեցող մակարդակները՝ համապատասխան մասնագետներին, հավասարեցնող շրջանակները և համաձայնեցված որակ ունեցողները՝ մեկնաբանողներին:

Մի խնդիր, որը նտահոգիչ է, այն է, որ որակավորման շրջանակները առաջանում են այն ժամանակ, երբ դրանք օգտագործվում են որպես կատարելագործման միջոցներ: Սրանից հետևում է սահմանների տարածականության հարցը, որին շրջանակների օգտակարության քաղաքականությունը ձգտում է հարմարեցնել գոյություն ունեցող առաջարկները (պասիվ ֆունկցիա) կամ փոխելու արդեն գոյություն ունեցողները (ակտիվ ֆունկցիա): Հարմարվողական ռազմավարությունը (պասիվ ֆունկցիա) նախատեսում է մեծ քանակությամբ մակարդակներ և ավելի աշխույժ պատկերումներ, կամ հավասարեցնող շրջանակների օգտագործումը առանց որևէ պատկերումների: Կարգադրողական ռազմավարությունը (ակտիվ ֆունկցիա), նախատեսում է մակարդակների ավելի քիչ քանակ ավելի ուժեղ մակդիրներով: Գործնականում շատ շրջանակներ այս երկու մոտեցումների (ազգային և միջազգային) խառնուրդ են եղել: Ինչևէ, անհրաժեշտ է, որպեսզի բարձր պաշտոն զբաղեցնող այրերը և մշակում իրականացնողներ ընթանան մոտեցման այս տարբեր մոտեցումներին:

1.5 ՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթություն

Որակավորումների, ծրագրերի և կրեդիտների մակարդակների վրա տարվող աշխատանքը (Socrates և ECTS) լավ առաջընթաց է ապրել բարձրագույն կրթության ասպարեզում, համեմայն դեպս ներդրվածի գնահատումը (ուսանողի աշխատանքի չափի) այս կարծիքին է: Համագործակցումը ա) ինստիտուտների հետ՝ բերելու բարձրագույն կրթության իմաստավորման երեք ցիկլների, բ) բոլորովին վերջերս կատարված թյունինգ նախագծի հետ ծրագրային համաձայնությունների թեմայով բարձրագույն կրթության ոլորտում: ECTS համակարգի երեք կենտրոնական տարրերի հետ (որոնք են՝ տեղեկատվության փոխանակում, փոխադարձ համաձայնություն ինստիտուտների միջև և ECTS համակարգերի օգտագործում). սրանք միասին եվրոպական ՓՎԳ-ների մոդել են: Մինչ ոչ-բարձրագույն կրթության մասնագիտացման շրջանակները հաջողությամբ առաջխաղացում են ապրում, ՄԿՈՒ-ում կրեդիտի փոխանցումը, ընդհանուր առմամբ, դանդաղ են զարգանում:

1.6 Տեսական կարծիքներ

Մենք նյութեր ենք վերանայել մեծաքանակ աղբյուրներից, որպեսզի աջակցենք հղման մակարդակների ցանցի հզոր և նպատակային ուղղվածությանը: Առաջին, մենք քննարկում ենք Jacques-ի աշխատությունը (Requisite organization 1996): Սա ենթադրում է, որ պահանջը, բարդությունը, նախորդ գիտելիքների և առաջադրանքների կարևորությունը գտնվում են ժամանակային սանդղակում, ինչի ընթացքում սովորաբար ակնկալվում է նրանց տեղի ունենալը: Հաստատուն եվրոպական հղման մակարդակերում հնարավոր է օգտագործել Jacques-ի աշխատությունը՝ աջակցելու ութ մակարդակ ունեցող շրջանակին՝ որոշելով յուրաքանչյուր մակարդակի ներսում գործունեության տեսակները յուրաքանչյուրը իր համար:

Պաշտոնակարգության գործում տեսականորեն ավելի խորաթափանց զննում հնարավոր է ստանալ Դրեյֆուսից (1992): Հղման մակարդակների վրա տարվող աշխատանքի մասին կարող ենք տեղեկացվել Դրեյֆուսի՝ մասնագիտությունների համաձայնեցման սահմանմամբ: Մինչև նա հնարավորությունների սահմաններում առաջարկում է պաշտոնակարգություն, ուրիշ հետազոտողները հարստացնում են այդ ուսուցման մեթոդների մեկնաբանությամբ, որոնք կարող են օգտակար լինել նաև եվրոպական հղման մակարդակներում: Անհրաժեշտ է նշել որակյալ դեսկրիպտորի օգտակարությունը մակարդակների համար: Չնայած եվրոպական ազգերի համար հասկանալի տերմինաբանության անհրաժեշտությանը՝ (օրինակ թվերի օգտագործումը), այս որակական մոտեցման հիմնական բանալին սահմանների վերացումն է տարբեր տեսակի աշխատանքների միջև:

Մենք նաև քննել ենք կրեդիտ-սահմանող համակարգերը, ինչպիսիք են՝ Ինթերսքիլսը (<http://www.interskills.info>), պաշտոնական ազգային որակավորման շրջանակներ Ավստրալիայից, Իռլանդիայից, Նոր Զելանդիայից, Շոտլանդիայից, Հարավային Աֆրիկայից և որակավորման դասակարգումներ և/կամ ուսուցում Դանիայում, Ֆրանսիայում, Գերմանիայում, Հունաստանում, Իտալիայում և Շվեդիայում:

1.7 Եվրոպական մակարդակների նոր մեթաշրջանակի ստեղծումը

Դա պետք է լիներ համեմատաբար հեշտ՝ որոշելու հղման մակարդակների ցանցը, օգտագործելով ավելի վաղ նկարագրված գլխավոր միջազգային համակարգերը: Ինչևհետե, մինչև սա կկառուցվեր այս շրջանակներին միացված ցանկացած ՓՎԳ-ների վրա, ավելի հավանական է, որ աճեր լարվածությունը, որպես դեսկրիպտորների բացատրության ազգային տարբերությունների արդյունք և հնարավոր անզգայնականություն ՄԿՈՒ-ի բնույթին, մասնավորապես դրա մասշտաբայնությանը: Հղման մակարդակներից պահանջվում է օժանդակել վստահության փոխանցման և կուտակման ֆունկցիային: Ավելի շատ հղման մակարդակներ տեսնելու անհրաժեշտությունը ակնհայտ էր: Տարածելով արմատներ՝ հղման մակարդակների շրջանակը, իր պոտենցիալ հնարավորություններով ապահովում է մեզ գաղափարների տրամաբանական հոսքով՝ նպատակներից մինչև մտածված որոշումներ:

Սկզբում մենք քննարկում ենք եվրոպական հղման մակարդակների շրջանակի նպատակները: Սրանք առաջացել են քննվող հարցերից, որոնցից օգտվողները կարող են ցանկանալ հարցերի պատասխանները ստանալ:

Մեր նպատակները սրանք են՝

- ա) միջոցներ՝ հասկանալու կուտակված գիտելիքները, հմտությունները տարբեր ՄԿՈՒ համակարգերում եվրոպայի ողջ տարածքում,
- բ) միջոցներ՝ զարգացնելու համամետ ուղղություն եվրոպայի ՄԿՈՒ համակարգերում, այնպես, որ կրճատվեն մարդկանց առաջդախացման, հմտությունների և նախաձեռնությունների խոչընդոտները
- գ) ՓՎԳ-ները զարգացնելու հիմքը, ինչպես երկրի սահմաններից դուրս, այնպես էլ տվյալ երկրի առանձին մասերում
- ե) հենք՝ երկրներում հավասարեցնելու որակավորումը, պատրաստումը և աշխատանքային փորձը,
- զ) հենք՝ ԵՄ ՄԿՊ-ի համար,
- է) միջոցներ՝ միացնելու ՄԿՈՒ-ն և ԲԿ-ն մեկ շրջանակի մեջ,
- ը) աջակցել միջին օղակում նպատակաուղղված ցանցերի և պլանների առաջացմանը,
- թ) առաջ տանել համագործակցությունը ՄԿՈՒ տրամադրողների հետ եվրոպայում,
- ժ) տրամադրել միջոցներ՝ ճանաչելու առաջընթացը ուսուցման գործում՝ մակարդակների միջև և ներսում:

Ուսումնասիրությունը նախատեսում է, որ հղման մակարդակների զարգացումը , առանց շահագրգռված կողմերի, հնարավոր է, որ դառնա սահմանափակ, տևական և ծանրորեն բևեռված վերջնական արդյունքների վրա: Անհրաժեշտ է, որ շրջանակը նախագծվելիս մենք հաշվի առնենք հավանական մասնակիցներին: Մասնակիցները հավանական է, որ լինեն.

- ա) եվրոպական բարձրաստիճան քաղաքական գործիչներ,
- բ) ազգային բարձրաստիճան քաղաքական այրեր (կառավարությունում, նախարարություններում, ինչպես նաև անկախ մասնակիցներ),
- գ) մարզային բարձրաստիճան պաշտոնյաներ,
- դ) համալսարաններ և ինստիտուտներ,
- ե) մասնագիտական մարմիններ (ուսուցումներին, արհմիություններ)
- զ) վերլուծաբաններ (օրինակ՝ աշխատանքային շուկան ուսումնասիրողներ),
- է) ձեռնարկատերեր,
- ը) ուսուցում տրամադրողներ, ՄԿՈՒ կառավարիչներ, նախագծողներ, կադրային հարցերով զբաղվողներ

թ) այլ երկրներում դասընթացներին մասնակցելու և աշխատելու թեկնածուներ

Ունենալով ճշտված նպատակներ (շահագրգռված կողմեր և մի քանի առանցքային հանգույցներ, որոնց հղման մակարդակները կարիք ունեն հասցեագրելու)՝ նախագիծը քննել է տարբերակներ՝ որոշելու որակավորման մակարդակի շրջանակը:

Սա ցանկալի է, որ ունենա որակ, եթե դա կոչված է իրականացնելու նպատակները:

Օրինակ, դա պետք է՝

- ա) լինի հեշտ հասկանալի, թե ինչ կարող է և չի կարող անել իրեն սահմանված ժամանակաշրջանում,
- բ) տա հնարավորություն բարձրացնելու ՓՎԳ-ների զարգացումը, այնպես որ դա կառուցի առաջ ընթացող գործունեություն և ստանա օգուտ այն միջոցներից, որոնք հղման մակարդակները դարձնում են հայտնի և ազդեցիկ,
- գ) գոյություն ունեցող և լայնորեն գործածվող շրջանակներին չլինի հակառակ
- դ) ընդգրկի ՄԿՈՒ-ի բոլոր կողմերը, օրինակ՝ բաժին ապահովում, որակավորման զարգացում, աշխատանքի գնահատում՝ հիմնված գիտելիքների, հմտությունների վրա:
- ե) լինի առանձնապես նպաստող՝ միացնելու որակական երաշխավորությունը և արժեքավորությունը մակարդակի մեջ,
- ը) լինի ի զորու՝ առաջարկելու նշանակալից տեսակետ տարբեր համատեքստերում ՄԿՈՒ-ի համար, այնպիսիք, ինչպիսիք են մասնագիտական բաժիններն ու դաշտերը,
- է) ճանաչի և ընդունի սոցիալական իրականությունը աշխատանքի շուկայի վիճակի վերաբերյալ, լայնակի սոցիալական նվաճումները և էվոլյուցիայի ընդունակ լինի՝ հարկ եղած դեպքում փոփոխվելու,
- ը) ընդգրկի ԲՈՒՀ-ի շրջանակները և մակարդակները
- թ) աջակցի բաժինային ներգրավմանը:

Բացի սրանից, կան շրջանակներ, որոնք չեն կարող լինել անտեսված եվրոպական հղման մակարդակներում՝

- ա) ընդհանուր շրջանակ ISCED-ի հետ, որը արդեն հիմնել է մակարդակային համակարգ՝ հավասարեցնելու նախնական կրթական համակարգերը,
- բ) ընդունված որակավորման կառուցվածք նրանց համար, ովքեր որակավորումը ստացել են ԲՈՒՀ-ից,
- գ) NACE (ISIC)-ը դարձել է հիմք՝ բաժնի սահմանման համար,
- դ) առաջացող ԵՄ մակարդակների համակարգը՝ ճանաչելու կարգավորող մասնագիտական որակավորումը:

Ի հավելումն սրան, դա պետք է թույլ տա հարմարվել ներդրված ՄԿՈՒ-ի մոդելներին և այն մոդելներին, որոնք հիմնված են գնահատված արտադրանքի վրա, դա պետք է լինի ճկուն իր թույլտվության մեջ եվրոպական կրեդիտ համակարգի զարգացման համար:

Այս պահանջների լույսի ներքո նախագծում ձեռնարկված տեսական և փորձնական խնդրի հիմքի վրա, մենք առաջարկում ենք մի համակարգ, որը բաղկացած է 8 առանձին մակարդակներից: Հավելյալ միջանկյալ մակարդակները կարող են նախապես որոշվել որպես՝

- ա) մասնակի. մատնանշում է, որ որակավորումը կամ ավարտված ուսուցողական ծրագիրը կամ աշխատանքային փորձը ունի մի քանի կարևոր բացթողումներ, որոնց ընդունելու անհրաժեշտությունը կա, մինչ դրանք հիմնականում համապատասխանում են կոնկրետ պատկերումների,
- բ) արտաքուստ թվացող. մատնանշում է, որ գոյություն ունի լավ հարաբերություն որակավորման կամ ավարտված ուսուցողական ծրագրի կամ աշխատանքային փորձի և առանձնահատուկ պատկերումների միջև,
- գ) գերազանցում է. մատնանշում է, որ գոյություն ունի ամբողջովին համապատասխանություն որակավորման, կամ ավարտված ուսուցման ծրագրի, կամ աշխատանքային փորձի և առանձնահատուկ պատկերումների պահանջների միջև այս մակարդակում, նաև՝ մի քանի հավելյալ տարրեր, որոնք գերազանցում են պատկերումների պահանջները այս մակարդակում:

Ութ մակարդակներից բաղկացած շրջանակը հասկանալի է ու պարզ: Համեմայնդեպս, որակավորումների և ՄԿՈՒ ծրագրերի բազմազանությունը այնպիսին է, որ ծրագրերը, որոնք բավականին տարբեր են իրենց բնույթով՝ կբավարարեն նույն մակարդակի պահանջները (օր.3): Միջանկյալ մակարդակները կարող են լինել օգտակար, որպես տարբերակող օղակներ՝ այս զգալիորեն տարբեր ծրագրերի և արդյունքների միջև, որոնք ստացվում են դրանցից: Օրինակ՝ արդյունքների և մակարդակի վերաբերյալ ուսումնասիրությունների հիմքի վրա՝ մենք խորհուրդ կտայինք, որ դանիական ուսուցման համակարգը մտնի 3-րդ մակարդակ: Համեմայնդեպս, դա շոշափելիորեն ավելի լայն ու խոր է իր պարունակությամբ ու ավելի լայնածավալ, քան Մեծ Բրիտանիայի ուսուցման համակարգը, ինչպես նաև 3-րդ մակարդակի ծրագիրը: Մինչդեռ երկուսն էլ պետք է տեղադրվեն 3-րդ մակարդակում, որտեղ պետք է լինի որոշակի նուրբ տարբերություն նրանց միջև: Ենթամակարդակները թույլատրում են տարբեր ենթամակարդակների տեղակայում հենց նույն մակարդակի ներսում: Դա նաև ակտիվորեն լուծում է խիստ քաղաքական խնդիրները, որոնք առաջացել են շրջանակների հետ, ինչպես ISCED-ում, որտեղ տարբեր ազգային կառավարությունները ազատ չեն զգում նշանակալիորեն տարբեր ծրագրերը միևնույն մակարդակում տեղաբաշխման համար:

Ենթամակարդակները կարող են դառնալ կարևոր՝ նախատեսված շրջանակի կազմակերպման և կյանքի կոչելու մեջ: Նրանք կարող են դաշտ տրամադրել՝ ութ մակարդակներից ընդհանրացված շրջանակ ծավալվելու համար, շրջանակի գործունեության ուսումնասիրությունը իր պարզությամբ և հասկանալի լինելով՝ միևնույն ժամանակ թույլատրում է տարբեր ծրագրերի և արդյունքների դյուրազգաց տեղավորում յուրաքանչյուր մակարդակի ներսում և ընդհանուր կառուցվածքի ներսում: Չնայած որ

տրվում են մի շարք արտոնություններ նշանակող որակական գործոններին՝ մակարդակների համար, մենք առաջարկում ենք, որ ՏԱԽ-ը շարունակի օգտագործել համարակալված մակարդակները և թույլ տա յուրաքանչյուր ազգի՝ ինքնուրույն որոշելու, թե ինչ բառով նրանք կցանկանան սահմանել որակավորման անվանումները մակարդակների համար (օր.՝ ելակետային կամ մասնագիտական և այլն):

Աղյուսակ 1. Առաջարկված հղման մակարդակների շրջանակի մոդել

Եվրոպական հղման մակարդակ	Գլխավոր դեսկրիպտոր	Չափանիշ Ա	Չափանիշ Բ որակավորում, աշխատաքային փորձ
1	Ուսումը, որպես կանոն, ձեռք է բերված պարտադիր կրթությամբ և հաշվի է առնված, որպես նպաստող՝ հիմնական գիտելիքների, բազիսային հմտությունների և կարողությունների զարգացմանը: Ուսուցումը սովորաբար չի կոնտեքստավորված աշխատանքային իրադրության մեջ		
2	Պարտադիր կրթության ավարտելը ներառնում է ծանոթացում աշխատանքի հետ: Աշխատանքի հետ կապված հիմնական գիտելիքները կարող են ձեռք բերվել այլ կրթական հաստատություններում, ոչ դպրոցական ուսուցման ծրագրում կամ սեփական նախաձեռնությամբ: Գլխավորապես, դա հատուկ զբաղվածությունն է: Ներառված գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների ցանկը սահմանափակ է: Որակավորումը այս մակարդակում ցույց է տալիս, որ անձը կարող է կատարել հիմնական հանձնարարություններ (առաջադրանքներ) իրագործել իր հմտությունները միայն վերահսկվող միջավայրում: Ի հայտ եկող բոլոր գործողությունների դեպքում ղեկավարվելով օրենքներով, որոշելով թույլատրելի արարողակարգեր և ռազմավարություններ:		
3	Հիմնական մասնագիտական բաժին և որակավորման ավարտելը ներկայացվում է աշխատանքային կարողության գաղափարով: Դա սովորաբար ուսուցվում է միջնակարգ կրթության ավագ դասարաններում: Այս որակավորումը ցույց է տալիս, որ անձը ունի բազիսային հմտություններ՝ շատ մասնագիտական ֆունկցիաներին հանապատասխան և ընդունակություն՝ կատարելու առաջադրանքներ՝ հսկողության ներքո: Մարդկանց շատ գործողությունները որակավորման այս մակարդակում գիտելիքների և հմտությունների կշռադատված գործածումն է:		

4	<p>Որակավորումը այս մակարդակում սովորաբար ընդգրկում է միջն.կրթության ավագ դասարանները և աշխատանքը՝ հիմնված ուսուցում ծրագրի այլընտրանքում կամ արհեստավորական ուսումնառության համակարգում, որը ներառում է գիտելիքների զարգացումը՝ համակցված հատուկ զբաղվածության դաշտի հետ: Այս մակարդակում որակավորում ստացողները կարող են աշխատել հանձնարարություններից անկախ և ունենալ ունակություն՝ կիրառելու մասնագիտական գիտելիքները, հմտությունները և կարողությունները: Նրանք կունենան լայնա ծավալ փորձ և պրակտիկա երկու՝ սովորական և անսովոր իրադրություններում, և կարող կլինեն լուծելու խնդիրները՝ ինքնուրույն՝ օգտագործելով իրենց փորձը:</p>		
5	<p>Հիմնական մասնագիտական ուսուցման որակավորման ավարտելը և, ինչպիսիք են աշակերտությունը և հետագա կրթությունն ու ուսուցումը: Որակավորման այս ձևը ընդգրկում է նշանակալի տեսական գիտելիքներ և, հիմնականում, տեսական աշխատանք, որը կարող է կիրառվել անկախ և հանգեցնել վերակսկողական և կենտրոնացված պարտականությունների:</p> <p>Որակավորման այս մակարդակը մատնանշում է, որ անձը կարող է գործել դժվար իրադրություններում և այդ աշխատանքը կարող է չափանիշ լինել այլոց համար: Նրանք կունենան զգալի փորձ և պրակտիկա աշխատանքային ամենատարբեր իրավիճակներում:</p>		
6	<p>Որակավորման այս մակարդակը ընդգրկում է բարձր մակարդակի տեսական և փորձնական գիտելիքներ, հմտություն և կարողություն՝ տանելով դեպի զբաղվածության և վարպետության գիտական բազիս: Դա նշանակում է, որ անձը կարող է շատ հանգիստ և համարձակ գործել բարդ իրավիճակներում, գլխավորապես ինքնուրույն, և կարող է իր վրա վերցնել մտահղացումը, կառավարումը և վարչական պարտականությունները: Այս որակավորումը համարժեք է Բոլոնիայի բարձրագույն կրթությանը առաջին օղակին:</p>		
7	<p>Այս որակավորումները ընդունում են մասնագիտական տեսական և գործնական ուսուցումը, որ պահանջվում է աշխատանքի համար, որպես մասնագետների (ավագ) և կառավարիչների: Այս մակարդակում որակավորում ստացած մարդիկ կունենան լայնամասշտաբ և խորը գիտելիքներ և կկարողանան ցուցադրել մասնագիտական բարձր գիտելիքներ և պիտանիություն</p>		

	մեկ բնագավառում: Նրանք կկարողանան գործել անկախ և վերահսկել ու ուսուցանել ուրիշներին: Այս որակավորումները համարժեք են Բոլոնիայի բարձրագույն կրթության երկրորդ ցիկլին:		
8	Այս որակավորումները մարդկանց համարում են բարձր մասնագիտացված բնագավառում առաջատար մասնագետներ, ովքեր գործում են բարդ իրավիճակներում և ունեն լայնածավալ ռազմավարական և գիտական մտածելակերպի ու գործողությունների ունակություն: Այսպիսի մասնագետները ստեղծում են նոր և ստեղծագործական մոտեցումներ, որոնք ընդարձակում կամ վերաիմաստավորում են գոյություն ունեցող գիտելիքները և գիտական մտածելակերպը կամ մասնագիտական գործելակերպը և հաճախ մյուսներին սովորեցնում են՝ մասնագետներ և վարպետներ դառնալու: Այս որակավորումները հավասար են Բոլոնիայի բարձրագույն կրթության երրորդ ցիկլին:		

2. Ուսումնասիրությունը և եվրոպական համատեքստը

Լիսաբոնի Եվրախորհուրդը 2000թ. մարտին նպատակ դրեց ԵՄ-ի ռազմավարությունը դարձնել աշխարհում ամենամրցունակ և ամենաշարժողունակ կազմակերպությունը: ՄԿՈՒ-ի զարգացումը այս ռազմավարության առանցքային և ամբողջական մասն է: Բարսելոնայի Եվրախորհուրդը 2002թ. մարտին վերահաստատեց այս կարևոր օրենքը: Հետևությունները տալիս են մանդատ ներկայացնելու միջոցներ՝ ապահովելու որակավորման թափանցիկությունը և, Բոլոնիայի բարձրագույն կրթության գործընթացին զուգահեռ, զարգացնելու ավելի սերտ համագործակցությունը ՄԿՈՒ-ում: Բարսելոնան նաև նպատակ դրեց ստեղծելու եվրոպական կրթության և ուսուցման համակարգեր՝ որպես որակի միջազգային վերահսկման մարմիններ՝ մինչև 2010թ. (կետեր 43 և 44 Եվրախորհրդի նախագահողի եզրահանգումներում, Բարսելոնա, մարտի 15 և 16 2002թ.):

Միասնական դժվարին աշխատանքը բոլոր գլխավոր գործող անձանց մասնակցության կարիք ունի՝ անկախ մակարդակից կամ սահմանադրական համատեքստից: Համագործակցության և հսկողության համար իրավական և վարչական մեխանիզմները կարիք ունեն համալրվելու տիպային դարձած ազգային որակավորման համակարգերի կողմին՝ այլ միջոցներով և նվաճումներով, ինչպես առաջավոր փորձի փոխանակումը, երկխոսությունը և հավասարազոր ստուգումը: Աճող համագործակցության սկզբունքների վերաբերյալ իրենց բանավեճում ԵՄ անդամ երկրների

մասնագիտական կրթության գլխավոր տնօրինության նիստը Սանտյագո դե Կոմպոստելայում, Իսպանիա, 2002թ ապրիլի 23-24-ը, ընդունեցին հետևյալ տեսակետների գլխավոր համաձայնագիր՝

- ա) կա աճող համագործակցության անհրաժեշտություն ՄԿՈՒ-ում, կամավոր և ներքևից վերև հենքի վրա՝ համաձայն Կոնվենցիայի 149 և 150 հոդվածների, իրականացնելու Բարսելոնայի Եվրախորհրդի հանձնարարությունը:
- բ) սոցիալական գործընկերների ակտիվ ներգրավումը (Եվրոպական տնտեսական գոտի) ԵՏԳ երկրների և թեկնածու երկրների ներկայությունը անհրաժեշտ է այս մտահղացման հաջող իրականացման համար,
- գ) պետք է օգտագործվեն երկարաժամկետ հեռանկարային պլաններ,
- դ) աճող համագործակցության նպատակն է՝ մի կողմից աջակցել փոխադարձ վստահությանը, թափանցիկությանը և որակյալ մասնագետների աճող ճանաչելիությանը, և մյուս կողմից՝ բարձրացնել ՄԿՈՒ-ի հեղինակությունը:

Չեռևելով Եվրախորհրդի Լիսաբոնում և Բարսելոնայում տեղի ունեցած ժողովների ամփոփումներին, այն նախարարները, ովքեր պատասխանատու են ՄԿՈՒ-ի համար 31 երկրներում, սոցիալական գործընկերներ Եվրոպայի մակարդակում և Կոմիտեի ժողովը Կոպենհագենում 2002թ. նոյեմբերին, ընդունեց, այսպես կոչված, ՄԿՈՒ-ում Եվրոպական համագործակցությունը ուժեղացնելու մասին Կոպենհագենի Յոչակագիր:

Յոչակագիրը ընդգրկում է մի շարք հիմնական բնագավառներ՝ Լիսաբոնի և Բարսելոնայի ռազմավարության հաջող ընթացքի համար, ինչպես ճշմարիտ Եվրոպական աշխատանքի շուկայի կառուցումը, ՄԿՈՒ-ի որակական աճի՝ հմտությունների ու կարողությունների ճանաչման միջոցով:

Այս խումբը մանդատ է տվել Cedefop-ին և ԵԽ-ին՝ սկսելու երկու ուսումնասիրությունների նախագծեր՝ նյութ տալու դրա քննարկումներին, մասնագիտական ուսուցման սկզբունքների և նվաճումների բնագավառում:

Առաջին ուսումնասիրությունը, որ հաստատվել է Գերմանիայի Քասելի համալսարանում, նպատակ ունի գնահատելու, թե որքան հեռու և ինչ պայմանների ներքո գոյություն ունեցող նվաճումները կարող են վերաբերել ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման Եվրոպական համակարգի զարգացմանը: Գլխավոր սպասված արդյունքը տարբեր օգտակար ծրագրերի ամբողջական և ընդհանուր պատկերացումն է, տարբերակները և/կամ փոխանցման համակարգի համար մոդելները, միասին՝ պլանների հետ՝ ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման Եվրոպական համակարգի ընդհանուր սկզբունքների համար և առաջատար ծրագրի համար որպեսզի փորձարկվեն տարբեր երկրներում:

Երկրորդ ուսումնասիրությունը տրվել էր QCA-ին: Այն զբաղվում է սահմանելու հնարավոր Եվրոպական շրջանակ՝ սահմանելու և տեղաբաշխելու հղման մակարդակները համար (տես՝ ՏԱԽ-ի մանդատը), որոնք ընկած են ՓՎԳ-ի փոխընթացման հիմքում:

Վերջին արտահայտությունը վերաբերում է այն կարգավորումներին, որտեղ սահմանափակումները հատում են արժույթի բաժինները և ազգային սահմանները իրենց ողջ լայնությամբ:

QCA-ի նախագծող կազմը քննել է եղած նյութերը այն ուղղությունների համար, որոնցում փոխվատահոսությունն ու թափանցիկությունը և վստահության փոխանցման ազգային ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման եվրոպական համակարգներում ներկայումս գոյություն ունեն: Հատուկ ուշադրություն է դարձվել փոխադարձ վստահության գոտիների հետագա զարգացման ներուժին՝ հղման մակարդակներին, պաշտոնապես աջակցելու նպատակով: ՓՎԳ-ի նախագիծը լիազորված էր Cedefop-ի կողմից՝ կատարված 2003թ. սեպտեմբերից մինչև 2004թ. մարտը ընկած ժամանակահատվածում:

Ուսումնասիրության նպատակն էր ճանաչել և որոշել այն գոտիները, որոնցում փոխվատահոսությունը անհրաժեշտ է ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման եվրոպական համակարգում վստահության կուտակում/համակարգների համար, և ուշադրությունը բևեռված է՝

- ա) հղման մակարդակների և որակավորման շրջանակների վրա, որոնք թույլ են տալիս վստահության կուտակում/համակարգերը,
- բ) փոխանցման այլ անհրաժեշտ գոտիների վրա՝ զարգացնելու վստահության համակարգը եվրոպական միջազգային մակարդակում:

Ուսումնասիրությունը զբաղվում է՝

- ա) փոխանցման գոտիներ սահմանելով և վերլուծելով, թե ինչպես են դրանք աշխատում. այն ընդգրկում է ՓՎԳ-ների ներկայացված օրինակներ ԵՄ տարբեր երկրներից,
- բ) թե ինչպես ազգային և տրանսազգային կարգավորումները կարող են դեկավարվել՝ բարձրացնելու պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ների գործունեությունը,
- գ) թե ինչպես նոր հղման մակարդակների ցանցը կարող է մշակվել, որպեսզի հնարավորություն տա վստահության կուտակմանը և փոխանցմանը:

Նպատակն է մշակել ռազմավարություն՝ աջակցելու ազգային և եվրոպական մակարդակով շահագրգիռ կողմերին՝ բարձրացնելու աշխատանքային շարժունակությունը, թեթևացնելու մուտքը այնտեղ և մեծացնելու համագործակցությունը մասնագիտական ուսուցման և ուսուցման ապահովման միջև:

Ջբաղվելով ՓՎԳ-ների ընդհանուր գաղափարներով և զարգացնելով հղման մակարդակները՝ ԵԽ-ն ճանաչում է դրանց կարևորությունը և արժեքը, ներքևից վերև բարձրացող առաջխաղացումը այս ոլորտներում: Անհրաժեշտ է հասկանալ միասնական կապերը ռազմավարության կան միջոցների միջև, ինչպիսիք են որակավորման շրջանակները, վարչական համակարգերը՝ որոնք ստեղծված են ապահովելու այդպիսի միջոցները (ինչպիսիք են որակավորման վավերացված համակարգերը, որակի կարգավորման երաշխիքը և այլն), և քննարկումները, որոնք նախորդում են ու ընթանում այդ փաստաթղթերի հետ միաժամանակ: Բազմաթիվ ազգային շրջանակները արդյունք են այդ քննարկումների. նրանք ներկայացնում են խնամքով կայացված համաձայնություններ ու կապեր: Սրանք

հաճախ վերաբերում են քննարկումներին, որոնք տեղի են ունեցել տասնօրյակների ընթացքում (Քորոնիլ 1997):

Այլ կերպ ասած, այս մակարդակների շրջանակը ինքնին կարող է լավագույն կերպով երևալ, որպես անհրաժեշտ, բայց ոչ բավարար միջոց: Դա ունի միայն զնում, որտեղ դա ներդրվում է այս լայն ու խոր գործընթացներում: Դա միշտ չէ, որ կատարվել է պարզ ու հասկանալի ձևով այն երկրներում, ուր բոլորովին վերջերս են քննարկել որակավորումների շրջանակի ստեղծումը: Մեծ ուշադրություն է դարձվել շրջանակի ձևին, ավելի քիչ՝ վարչական օրգաններին կամ դրա իրագործման համար անհրաժեշտ մեխանիզմներին՝ կամ տարբեր արդյունաբերական հատվածների երկխոսությանն ու քննարկումներին՝ սոցիալական գործընկերների, կրթության և արդյունաբերության շահերի միջև և այլն (Միլար 1997):

Այս նախագծի աշխատանքի ուշադրությունը եղել է ու կա ըմբռնումը ոչ միայն այս մասերի փոխներգործության, այլ նաև համատեքստային գործոնների, որոնք ազդում են փոխանցման գոտիների ստեղծման վրա: Առաջարկված մակարդակների շրջանակը (տես մաս 5) ամբողջ ուշադրությունը բևեռել է արդյունքների վրա, թույլատրելով օգտվել անկախ ուսուցման եղանակներից՝ կետրոնականով մակարդակների աշխատանքային գործունեության վրա: Աշխատությունը նաև հատուկ ուշադրություն է դարձնում ընդհանուր լեզվի օգտագործման կարևորությանը՝ ինչպես զբաղվածության, այնպես էլ հմտությունների մակարդակներում:

Զնայած նախագիծը կենտրոնացած է նախնական և շարունակվող ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման եվրոպական համակարգի և LLL-ի վրա՝ փոխադարձ վստահության և գործող գոտիները որոշող աշխատանքը նույնպես քննարկել է նույնատիպ գործունեություն բարձրագույն կրթության և կարգավորվող մասնագիտությունների վերաբերյալ: ՓՎԳ-ի գաղափարը ի հայտ է գալիս որպես զորեղ միջոց՝ կարգավորումները հասկանալու համար և՛ այս օղակներում, և՛ նախնական ու շարունակվող ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման եվրոպական համակարգում:

2.1 Մտեցումը

Թեման շատ տեղին է զարգացումների ուժգնացող արագության լույսի ներքո՝ վստահության շրջանակներում, ազգային որակավորումների շրջանակներում և միջազգային դասակարգման մեջ: Աշխատանքի միջազգային շուկայի շարժունակությունը աճում է, և կարևոր է հիմնել համակարգեր, որոնք կապահովեն այս երկու նպատակները՝ թեթևացնելու մուտքը և շարժունակությունը (անձի համար) և պաշտպանվածությունը (սպառողի նկատմամբ): Սա շատ նուրբ և հավասարակշռված գործ է: Պսակված հմտությունների հասարակության նկատմամբ աճող օգտակարության նպատակով՝ տնտեսությունը և անհատը, նոր համակարգերը կարող են հեշտությամբ և չնախատեսված ձևով ստեղծել արհեստական խոչընդոտներ, քան թե թույլ տալ անհատներին՝ ավելի լայն հաղորդակցվելու նվաճումների հետ: Իհարկե, նվաճումների և ձեռքբերումների ընդունումը դրանց ճանաչման համակարգերում խոչընդոտվում է երկու տարբերություններով՝ գլխավոր և երկրորդական (որակավորումների չափը, նրանց պարունակությունը և սահմանները և այլն): Նախագիծը ուսումնասիրել է, թե կարո՞ղ է արդյոք զարգացնել

մեթաշրջանակը (հասկանալով, որ ISCED և ISCD ջանք են գործադրում՝ առաջարկելու միջազգային մակարդակով միջոցներ՝ համեմատության համար) այս առկա խնդիրների կրճատման միջոցով:

QCA-ի շահը նախագծում գալիս է մասնավորապես Անգլիայում կատարված փորձարկումներից՝ զարգացնելու ազգային որակավորումների շրջանակը՝ հարաբերելով ազգային առաջընթացը այս ոլորտներում այլ միջազգային դասակարգումներին և շրջանակներին: Բարձրագույն կրթության շահերի հետ աշխատանքը Մեծ Բրիտանիայի չորս ազգերի մակարդակով տարվող աշխատանքն է՝ հավասարեցնելու որակավորումների շրջանակները և մեծացնելու որակավորման թափանցիկությունը այն մարդկանց համար, ովքեր ցանկանում են աշխատել և սովորել մի այլ երկրում, և ոչ թե այն, որտեղ նրանք կրթություն են ստացել և պատրաստվել: Մեթաշրջանակը պահում է իր խոստումը՝ հնարավորություն տալու՝ կապեր հաստատելու այս շրջանակների միջև՝ հիմնված լինելով անհրաժեշտ ներգործման վրա՝ դա անջատում է շրջանակները իրարից, մինչդեռ նախնական աշխատանքը ՓՎԳ-ների վրա կարող է թույլ տալ վարչական նախաձեռնություններ, որոնց զարգացումը կուժեղացնի մուտքը և շարժունակությունը փոխճանաչման համակարգերի միջոցով՝ գործող հատուկ միջավայրում և առանձին հատվածներում:

Նախագիծը կատարվել է հետևյալ տեսությամբ՝

- ա) հարաբերել գործունեության ծրագրերի կուրսը վստահությանը և վստահության համակարգերի զարգացմանը;
- բ) կատարել աշխատանք՝ ազգային և միջազգային մակարդակներով՝ ներառյալ ISCED 97, ISCO 88;
- գ) ուսումնասիրել եղած նյութերը մակարդակների տարբերությունների, մասնագիտական կատարումների, կրթության երաբերյալ;
- դ) ուսումնասիրել եղած նյութերը ֆիզիկական աշխատանքի պահանջի շուկայում, դրանց շարժունակության և կազմակերպման գործոնները, որոնք կարող են վնասել կամ ուժեղացնել շարժունակությունը և մուտքը շուկա, համագործակցումը մասնագիտական ուսուցման և կրթության գործում:

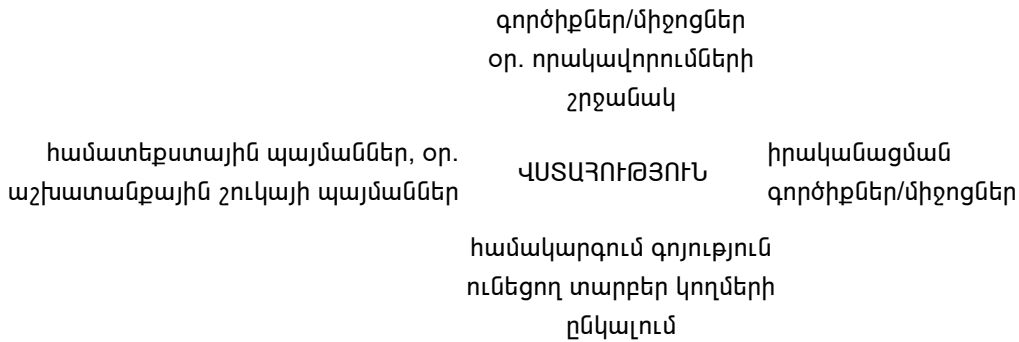
Այս տեսության ընթացքը ավարտվել է մի շարք մասնագիտական լրագրերի լույս ընծայմամբ, որոնք քննարկվել են 2004թ. հունվարին Լոնդոնում կայացած մասնագիտական սեմինարում: Մասնակցել են Դանիայի, Ֆրանսիայի, Գերմանիայի, Չինաստանի և Իռլանդիայի հետազոտական կենտրոններից հատուկ հրավիրված ռեֆերենտ խմբի գիտականեր: Այս սինթեզված հաշվետվությունը հետագայում բերվեց մի ամբողջական շարքի՝ վերցված մասնագիտական լրագրերից և մասնագիտական սեմինարի քննարկումից (2004թ. հունվար) և 2004թ. մարտ ամսին Լոնդոնում վերանայվեց ընդհանրացված սեմինարում լրացուցիչ մասնագետների կողմից:

2.2 Որոշումները

Աշխատանքները սկսելու հենց սկզբից, ՓՎԳ-ի և հղման մակարդակների սահմանումները զարգացել են, որպեսզի օգնեն դրանց ներքաշվելու նախախզոն մեջ՝ ընդհանուր մոտեցմամբ:

Այդ նախաձեռնությունը պաշտպանող օրինակը հետևյալն է.

Պատկեր 2. Փոխադարձ վստահության գոտիներ



ՓՎԳ-ն հանձնաձայնություն է անհատակների, ձեռնարկությունների և այլ կազմակերպությունների միջև, որոնք կապ ունեն մասնագիտական ուսուցման ճանաչման և գնահատման հետ (գիտելիք, հմտություն, կարողություն): ՓՎԳ-ները առաջարկում են փաստացի օգնություն որակավորման և վերապատրաստման արժեքների, հետագայում աշխատանքի մեջ ներգրավման մասին: Նրանք կարող են լինել շատ ճկուն և դառնալ շատ թե քիչ պաշտոնական՝ իրենց գործունեության ոլորտում և կազմավորվել, հանձնայն փոխադարձ վստահության և ընդհանուր գործում ընդգրկված կազմակերպիչների կարիքների:

Պայմանագրերի մանրամասները կազմակերպությունների միջև կարող են օգտագործվել՝ կառուցելու փոխճանաչելի կառուցվածք՝ հենված մասնագիտական ուսուցման մակարդակների վրա: Այս հղման մակարդակները իրենց միասնական որոշումներով, կարող են կազմավորել շրջանակ և լեզու, որոնք կարող են օգտագործվել համեմատելու մասնագիտական ուսուցումը տարբեր ոլորտներում:

Ուսումնասիրող խումբը ուշադիր էր «բաժիններ» եզրույթի օգտագործման մեջ: Այս եզրույթը լայնորեն օգտագործվում է ազգային տարբեր քննարկումներում և տարբեր հետազոտողների ու կազմակերպությունների կողմից՝ դիմելու բաժիններին՝ կրթություն և ուսուցում ապահովելու հարցով (օր. մասնավոր ուսուցման բաժին, բարձրագույն կրթության բաժին և այլն), բաժիններին՝ տնտեսական գործունեության ոլորտում (օր. արդյունաբերական բաժին, ինչպես օրինակ առողջապահությունը, հանքային արդյունաբերությունը) և աշխատանքային շուկայի զբաղվածության այլ ոլորտները (օր. ընտանեկան զբաղվածություն և այլն): Այս հաշվետվության մեջ մենք ուշադիր ենք՝ նախակցելու բաժին եզրույթը այլ բառերի հետ, երբ նկատի է առնվում այս բառի նեղ նշանակությունը, օր. ICT (տեղեկատվական և հեռահաղորդակցման տեխնոլոգիա) զբաղվածության բաժին:

Վերջապես, մենք օգտագործում ենք որակավորում բառը՝ հետևելով Cedefop-ի սահմանմանը: Որակավորումը նվաճման պաշտոնական գրանցումն է (արտոնագիր, դիպլոմ), որը ընդունում է կրթության և ուսուցման հաջող ավարտը, կամ բավարար ցուցանիշը՝ թեսթում կամ քննության մեջ, կամ էլ գործի մեջ ցուցաբերած առաջխաղացումը:

Մենք ընդունում ենք, որ որակավորումն ունի գլխավորապես անհատական մոտեցում, բացի պաշտոնական ճանաչումից, անհատական նկարագրի գաղափարը, հմտությունների, գիտելիքների և կարողությունների ցանցը, որոնք անհատը ստեղծել է պաշտոնական կամ ոչ պաշտոնական ճանապարհով: Սրանից ելնելով՝ անձը կարող է լինել որակավորված՝ կատարելու աշխատանք՝ օգտագործելով իր հմտությունների և գիտելիքների ներուժը, ի հավելումն նրանց կամ ի տարբերություն նրանց, ովքեր պաշտոնապես ճանաչվել են արտոնագրման միջոցով:

3. Փոխադարձ վստահության գոտիների ընթացումը

3.1. Պատճառները, կառուցվածքը, բազմազանությունը, զարգացումը

ՓՎԳ-ի գաղափարը համեմատաբար նոր է: Նույնիսկ ՄԿՈՒ-ում այդ եզրույթի հետ ծանոթ են մի քանի հետազոտողներ: Այնուամենայնիվ, պաշտոնական ձևակերպման սահմանումից հետո, ՈԾԻ-ի հետազոտողները վերջինս համարում են որպես հզոր միջոց ընտրության գործընթացների գործունեության և կրեդիտների ճանաչման ընկալման համար: Ջարգացնելով այդ գործընթացների գործունեության ավելի լավ ընկալում, հնարավոր է դառնում առաջարկել ռազմավարություններ, որոնք կարող են ներդրվել ազգային և եվրոպական վարչություններում կամ գործակալություններում նրանց բարելավման համար:

Ազգային կառավարությունները հակված են մտածել միասնական համակարգերի պայմաններում, որոնք գործում են ըստ կենտրոնացած կանոնների ապահոված օրենսդրական միջոցառումներով (Green, 1997): Սակայն աշխատաշուկաները զարգանում և փոփոխվում են այդպիսի ձևով, որ հակասում են հասարակ մոդելներին և ցույց են տալիս խիստ բազմազանություն, թե ինչպես են գործում զանազան ուսուցման ծառայություններ տրամադրողները և մասնագիտական բաժինները և բաժանմունքները; հակադրությունը, օրինակի համար բարդ կառուցվածք և համակարգ ունեցող բժշկական պրակտիկայի աշխարհը և բավականին ոչ պաշտոնական զբաղվածության պրակտիկա հյուրընկալության ոլորտում: Նույնիսկ զարգացած տնտեսությունում «սովերային» տնտեսության գոյությունը՝ «սև» աշխատուժ և արտադրություն ցույց է տալիս կայուն միտում տնտեսական համակարգերի համար, որոնք ներառում են ոչ պաշտոնական և «թաքնված» գործունեությունը ավելի կանոնակարգված, ակնհայտ զբաղվածության համակարգերի հետ հավասար: Պաշտոնականը և ոչ պաշտոնականը սովորություն ունեն համատեղ համագոյակցել և զարգանալ: Այս ուսմունքը առաջարկում է, որ պաշտոնականի և ոչ պաշտոնականի գաղափարները կարող են օգտակար կիրառվեն պայմանագրի պատրաստման աշխատանքներում, որոնք բնորոշում են ՓՎԳ-երը: Գոյություն ունի մեխանիզմների և պրակտիկաների մի շարք, որը սահմանում և ապահովում է փոխադարձ վստահության գոտիներ (ՓՎԳ-ներ), որոնք ներառում են սպեկտրը պաշտոնականից դեպի ոչ պաշտոնական: Վերջինս կիրառվում է ինչպես ազգային, այնպես էլ եվրոպական կամ միջազգային համատեքստերում:

Փոխադարձ վստահության գոտիները ներառում են ավելին քան ճանաչման միջոցառումները: Վերջինս կարող է լինել համեմատաբար պարզ և արդյունավետ, ինչպես, օրինակ, կարող է նկարագրվել մեկ բոքոն հացը կես կիլոգրամ կարագի հետ փոխանակելու վերաբերյալ համաձայնությունը: Ճանաչման միջոցառումները կարող են նկարագրվել օրենքում և թողնել մի փոքր տեղ փոխելու համար փոխանակման արժեքի հետ: Փոխադարձ վստահության գոտիները դրանից դուրս են և ավելի օրգանական(կամ բնական) են: Նրանք կարող են սահմանվել ինքնուրույն և փոխվել փոփոխվող պայմանների հետ: Իրենց մեջ ընկալումներ են պարունակում և համապատասխանում են համայնքի արժեքներին: Երբեմն նրանք ոչ մեկին չեն «պատկանում», բայց հիմնականում ընկալվում են բոլորի կողմից:

3.2 Կանոնադրական աջակցություն փոխադարձ վստահության գոտիներին

Կանոնակարգը, որը սահմանված փոխադարձ վստահության գոտիների ավելի պաշտոնական աստիճանն է, թե աշխատողների և թե սպառողների համար վճռորոշ դեր է խաղում համապատասխան պաշտպանվածություն ապահովելու հարցում: Եվրամիության կողմից վերջերս արված առաջարկությունների համաձայն ի սկզբանե մի երկրում կրթություն և որակավորում ստացած այն բուժաշխատողները, որոնց հնարավորություն է ընձեռվել մեկ այլ երկրում կարճաժամկետ պրակտիկա անցկացնելու՝ ընդդիմության են հանդիպել թե՛ անհատ բժիշկների և թե՛ վերջիններիս մասնագիտական մարմիններ կողմից: Հիմնական մտահոգությունը կայանում է նրանում, որպեսզի իրենց իսկ երկրում որակագրված բուժաշխատողները հնարավորություն ունենան պրակտիկա անցկացնել մեկ այլ երկրում, քանի որ ներկայումս դեռևս այս հարցերի առնչությամբ գոյություն չունի տեղեկատվության տրանսպարենտ փոխանակում: Պարզապես տարրական և հետագա ուսուցման վերաբերյալ հաջողված ապացույցներ և դիպլոմ ներկայացնելով չեն բավարարում վստահության պահանջները բուժաշխատողների համար, և աշխատող բժիշկների կարծիքով չի ապահովում համապատասխան պաշտպանություն հիվանդների համար (առողջապահության ոլորտի սպառողներ): Դա առաջ է քաշում մի հետաքրքիր տեսական հարց. կանոնները, ինքնին, ՓՎԳ-ներ չեն: Դեռ ավելին, կանոնադրությունը աջակցում է սոցիալական հարցերին, որոնք ներառում են ՓՎԳ: ՓՎԳ-ներ գոյություն ունեն մարդկանց վարվելաձևի միջոցով, որոնք դերակատարություն ունեն վերջիններիս մեջ, գործում են դրանց միջոցով կամ կանխատեսում են համընդհանուր արժեքներ կամ մտահոգություններ: ՓՎԳ-ները պարտադիր չեն կարող լինել, նրանք պետք է հիմնված լինեն փոխհամաձայնության կամ կամայական մասնակցության վրա: Այն կիրառվում է նաև եվրոպական ցանկացած որակավորումների համակարգում կամ մակարդակների կառուցվածքում:

Որպեսզի լուսաբանենք այս վերջին դիտողության հետագա կապը, ՓՎԳ-երը կարող են համարվել որպես նույն կերպ գործող ֆինանսական համակարգեր, բարդ, միջնորդավորված, ընդհանուր համաձայնությամբ: Սա երևում է այն ձևով, որտեղ տարադրամը պահպանում է իր փոխանակման արժեքը: Մեկ եվրոանոց մետաղադրամը ինքնին մեկ եվրոյի արժեք չունի, քանի որ մետաղը, որից այն պատրաստված է զգալիորեն ավելի քիչ արժե քան մեկ եվրոն: Այն, ինչը մետաղադրամին մեկ եվրոյի արժեք է տալիս, շուկայի ներսում մարդկաց շրջանում համընդհանուր համաձայնությունն է այն մասին, որ մետաղադրամը այդչափ շատ արժե: Բանկային ողջ համակարգը հիմնված է այս փոխհամաձայնության և

պայմանագրի վրա, ուժեղացրած համալիր, պաշտոնական և սահմանված կանոններով, որոնք վերահսկում են պարտք տալը և փոխանակումը: Պաշտպանված լինելը այդպիսի մեխանիզմների միջոցով խիստ կարևոր է. դա արժեք է տալիս բանկային չեկին (գրված մի կտոր թղթի վրա, որի արժեքը կազմում է մեկ ցենտի մի մասը), օրինակ՝ 10 000 եվրո:

Դա օգնում է ընկալել ՓՎԳ-րի ֆունկցիան և գործողությունը:

Աղյուսակ 2. ՓՎԳ-ի ֆինանսական համակարգի համակերպ

Ֆինանսական համակարգ Մետաղադրամներ, թղթադրամ և չեկեր	Փոխադարձ վստահության գոտի Չմտություններ, գիտելիքներ և իրավասություն
Սահմանած արժեք գումարների և փոխանակման համար	Սահմանած արժեք ստանալու և վարձատրություն կրթական և/կամ զբաղվածության ոլորտներում
Ապահովված է փոխանակման մեխանիզմներով, ինչպես փոխարժեք, բանկային գործ և այլն	Ապահովված է հետևյալ մեխանիզմներով՝ ոլորտին համապատասխան փորձառության պայմանագրեր, որակավորումների սահմանում և այլն.
Գործում է ազգային և ԵՄ դրամական և ֆինանսական քաղաքականության համատեքստում, և այլն	Գործում է փորձառության առաջարկի և պահանջարկի, ազգային և ԵՄ կրթության և ուսուցման քաղաքականության, աշխատաշուկայի կանոնների համատեքստում
Որակի ապահովում ազգային հարստության, գործակալությունների, կենտրոնական բանկի միջոցով և այլն	Որակի ապահովման գործընթացներ, որոնք կառավարվում են պետական գործակալությունների, ոլորտի մարմինների, մասնագիտական մարմինների կողմից և այլն:

Մենք կարծում ենք, որ սա զուտ անկատար համեմատությունն է. այդ տարրերի ետևում ընկած են բարդ սոցիալական համակարգեր, որոնք գործում են համանման մեխանիզմների միջոցով: Կարևոր է ուսումնասիրել, թե ինչպես է ապահովված դրամական փոխանակումը բարձր շահավետ մեխանիզմներով, որոնք առկա են մասնավոր և հասարակական տարածքներում և ինչպես կարող է նշանակվել և ապահովված լինել փոխանակման արժեքը ըստ փորձառության, գիտելիքների և իրավասությանը մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում:

3.3 Ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ների մեխանիզմների խթանումը

Մինչ կանոնադրությունը և լիցենզավորումը ՓՎԳ-ի վրա ազդող ամենաակնառու համատեքստային գործոններն են, հմտությունների պակասը հաճախ խթան է հանդիսանում, որպեսզի ընտրություն կատարողները ընդունեն ակտիվ մոտեցումներ, օրինակ, համալրման համար, ինչը հանգեցնում է նոր

ՓՎԳ-ների առաջացմանը: Որպես այսպիսի օրինակ կարելի է հանդիպել մի քանի Անդամ երկրների շինարարական ոլորտում: *Կառուցվածքային հմտությունների պակասի* խիստ և մշտական անհրաժեշտությունից ելնելով, այնպիսի ոլորտներում ինչպիսին պողպատի արտադրությունը և ատաղձագործությունն է, գործատուները դիմում են զբաղվածության գործակալություններին, որպեսզի ընտրեն փորձառու աշխատողներին նախկին արևելյան բլոկից: Քանի որ, այս երկրներում քիչ պատկերացում ունեն վկայականների կանոնակարգման վերաբերյալ՝ ընտրությունը հիմնված է զբաղվածության պատմության վրա, այսինքն աշխատանքային փորձի և պրակտիկայի վրա: Ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ներ, այնուամենայնիվ, սահմանվում են տարրական հմտությունների պակասի միջոցով, թեև նրանք բնութագրվում են լինել ժամանակավոր և տևել այնքան ժամանակ,քանի դեռ առկա է այդ պակասը: Այս ՓՎԳ-ները փոխվում են հմտությունների պակասի հետ տարբեր ոլորտներում, օրինակ, ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներում, հանքային և շինարարական արդյունաբերություններում և ընդգրկում են ժամանակավոր գործողություններ, ինչպես, օրինակ երբ Հարավային Աֆրիկայում հիմնադրվեցին հավաքագրման գրասենյակներ՝ ուսուցիչներին և բուժքույրերին Միացյալ Թագավորությունում աշխատանքի տեղավորման համար:

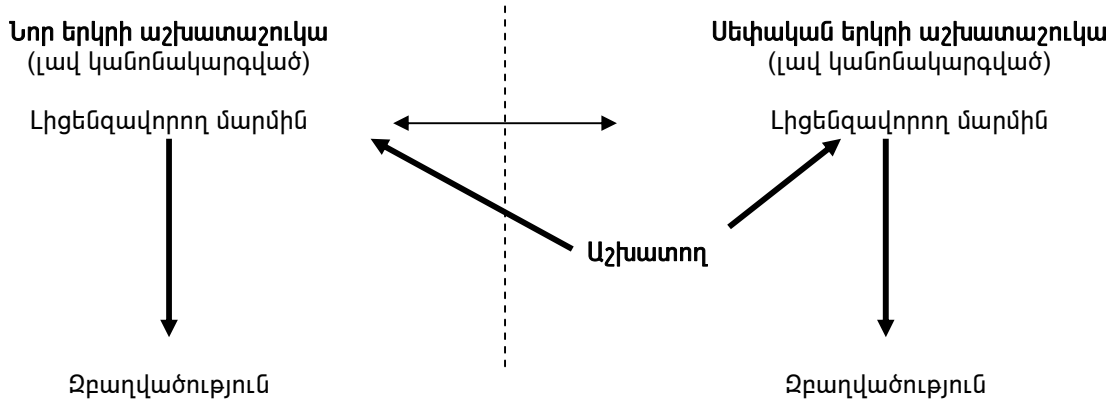
3.4 ՓՎԳ-ներ, ազդանշանում և աշխատաշուկայի շարժունակությունը

Լիցենզավորման և օրենսդրության վերաբերյալ էկոնոմետրիկ հեռանկարներն ուղղված են որոշ աստիճանի վրա, որը թույլ է տալիս համապատասխան աշխատաշուկայի շարժունակություն և հնարավորություն կրթության և ուսուցման համար: Որոշ օրինակներում այսպիսի միջոցառումները կարող են բարձրացնել շարժունակությունը տալով պարզ ազդանշան, որ անհատն ունի համապատասխան գիտելիքներ և հմտություններ (Coles and Collar, 2003): Այլ օրինակներում նրանք կարող են ունենալ բացասական արդյունքներ՝ ազդանշանում կարող է լինել շատ ուժեղ և կարող է կանխել ընտրողներին կրթության և զբաղվածության ոլորտներում փնտրել այն «ավանդական պիտակավորված» աշխատանքի ռեզերվից դուրս: Բացի դրանից կարող են լինել թաքնված և ակնհայտ սահմանափակումներ ուսումնական ծրագրերի համար, որի արդյունքում տրվում է պիտակ, ոլորտը կարող է ստանալ ստերեոտիպ, ինչպես «տղամարդու» կամ «կնոջ» աշխատանք կամ էթնիկ խմբեր կարող են հեռացվել տվյալ ուղղությունից, ինչպես նաև մարդիկ համապատասխան սոցիալական և/կամ մշակութային ծագումով (Clayton, 2000):

Տրանսազգային ՓՎԳ-ներ կարող են գործել փոխազդրության տարբեր համակարգերի միջոցով պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մակարդակներում, կամ պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մեխանիզմների միջոցով: Այդ ցուցադրված է հետևյալ դիագրամներում, որոնք ներկայացնում են կանոնադրական միժոցառումների շարունակվող թուլացում զբաղվածության վերաբերյալ: Ստորև նկարագրված իրավիճակները ներառում են մասնագիտություններ նախատեսված կանոնակարգվող մասնագիտությունների դիրեկտիվներով:

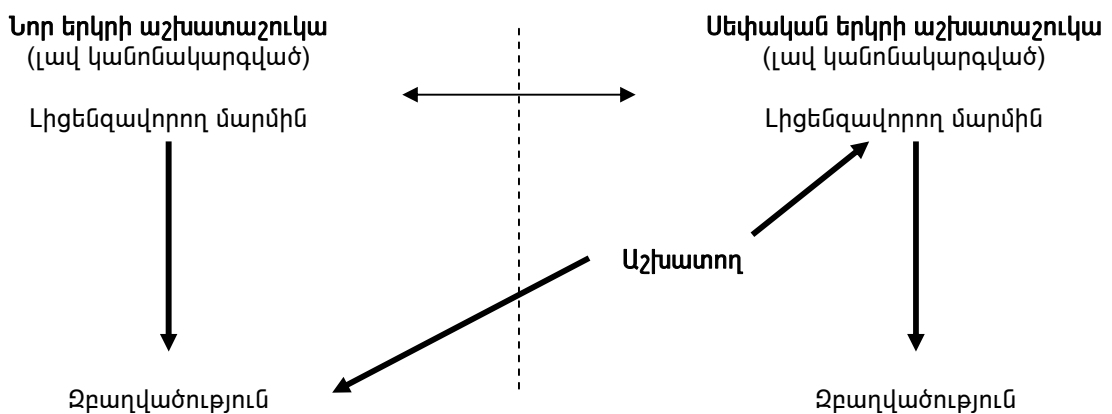
Ուշադրություն դարձրեք, որ բարակ սլաքները (→) վերաբերում են մուտքի վերահսկմանը, երբ հիմնական գործը զբաղվածության մատչելիության վերաբերյալ՝ նշվում է հաստ սլաքներով (→):

Պատկեր 3. Լավ կանոնակարգված մուտք



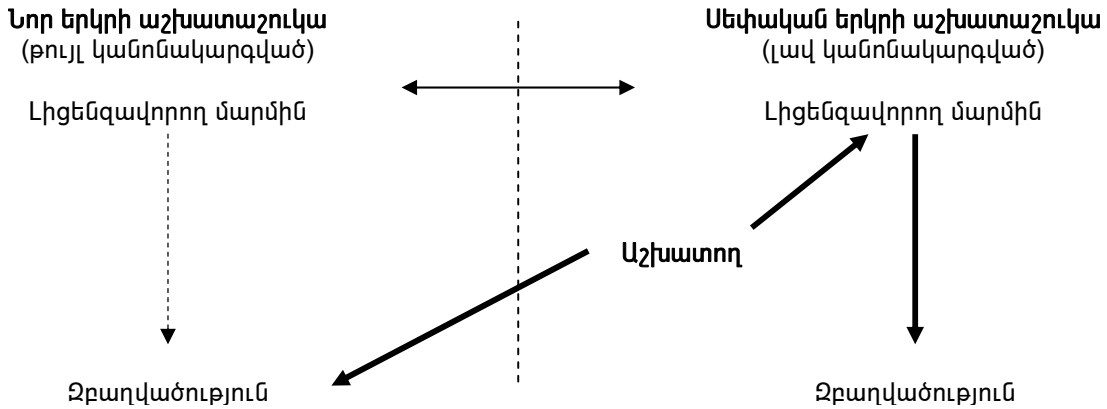
Այն արտացոլում է Եվրոպական Միության տարածքում ընդհանուր բժշկական պրակտիկայում ներկա իրավիճակը, որտեղ թերապևը աշխատանքի անցնելու համար պետք է լիովին հավատարմագրված լինի ազգային համակարգի ներսում: Չնայած փոխադարձ ճանաչումը գոյություն ունի լիցենզավորող մարմինների միջև, Միացյալ Թագավորությունում նախքան աշխատանքի անցնելը աշխատողները պետք է բավարարեն լիցենզավորող մարմնի կողմից սահմանված լրացուցիչ պահանջները: Միացյալ Թագավորությունում տվյալ մասնագիտության գործում առկա է մեծ հակասություն կապված հավելյալ պահանջները կասեցնելու ներկա առաջարկների հետ և անցնելու մի համակարգի, որը կախված է հայրենի երկրի լիցենզավորումից (Եվրոպական Միության տարածքում): Վիճարկվում է , որ խնդիրներ կարող են ի հայտ գալ այն դեպքում, երբ բուժաշխատողը հետաքննության տակ է իր հայրենի երկրում պոտենցիալ սխալ բուժում կատարելու համար, այս տեղեկությունը պահվում է գաղտնի հայրենի երկրի լիցենզավորող մարմնի կողմից այնքան ժամանակ մինչև յուրաքանչյուր գործը ապացուցվում է: Այս խնդիրը կարող է լուծում ստանալ պաշտոնական տեղեկության փոխանակման միջոցով տարբեր ազգերի լիցենզավորող մարմինների միջև և առանց ներկա լրացուցիչ պահանջի: Սա ընդօրում է վարչական կանոնակարգման կարևորությունը ՓՎԳ-ում:

Պատկեր 4. Փոխազդեցությունը լիցենզավորման մակարդակում



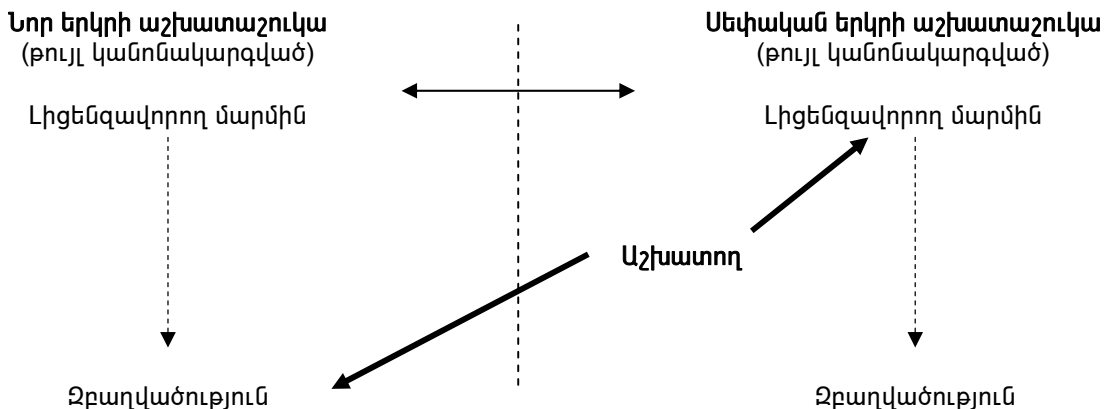
Այս իրավիճակում փոխադարձ կանոնակարգումը լիցենզավորող մարմինների միջև թույլատրում է ուղիղ մուտք դեպի աշխատաշուկա նոր երկրի աշխատաշուկայում:

Պատկեր 5. Անհավասար կանոնակարգում



Սա հյուրընկալության ոլորտում կառավարման մակարդակի աշխատանքի մեջ նկարագրում է հարաբերությունների մի շարք, որտեղ աշխատանքը հայրենի երկրում (օրինակ, Գերմանիա) պահանջում է լիցենզիա պրակտիկայի համար տարրական ՄԿՈՒ-ի միջոցով, մինչդեռ զբաղվածությունը այլ երկրում շատ թույլ է կանոնակարգված: Սա դեպի զբաղվածության ոլորտ ազատ մուտք է ապահովում: Նոր երկրի աշխատաշուկայում գործատուների համար ֆինանսապես շահավետ կարող է լինել, չնայած նրանք կարող են հեշտությամբ փորձառու աշխատողներ ձեռք բերել, որոնք երաշխավորված են պաշտոնական հավաստագրերով հայրենի երկրում, բայց պաշտոնական աշխատավարձի համակարգերից դուրս, քանի որ լիցենզավորումը զբաղվածության համակարգում շատ թույլ է:

Պատկեր 6. Թույլ կանոնակարգում



Կանոնակարգման թուլությունը երկու երկրներում նշանակում է, որ աշխատողը կարող է ընդունվել աշխատանքի երկու համակարգերում առանց պաշտոնական լիցենզավորման: Շինարարությունում ներգրավված աշխատողների համար աշխատուժի միգրացիան այսպիսի թույլ համաձայնությամբ շատ բարձր է կարող լինել, որտեղ հմտությունների պակասը նոր երկրի համակարգում և տնտեսական (աշխատավարձի) մեծ տարբերությունը երկրների միջև դրդում է երկրի ներքին աշխատաշուկայի աշխատողներին աշխատանք փնտրել նոր երկրի աշխատաշուկայում:

Այստեղ ի հայտ է գալիս ինքնագիտակցության հիմնական հարցը, ամենաշատ անտեսված մի ոլորտ շարժունակության ուսումնասիրությունում: Շատ մոդելները գործում են ընտրողների անունից (կրթության և ուսուցման և զբաղվածության մեջ), ըստ համատեքստի պայմանավորված օրենսդրությամբ և շուկայի գերակշռող պայմաններին վերաբերող աշխատուժի հոսքերի: Հաճախ ինքնանշանակաման հարցը անտեսված է: Անհատը կարող է օժտված լինել այնպիսի հմտություններով, որոնք հնարավորություն կտան տեղափոխվել մասնագիտական նոր ոլորտ, բայց նրանց ինքնագիտակցումը (նույնականացումը) ճնշում է որևէ ինքնաճանաչում, որ վերջինս կարող է հնարավոր դառնալ կամ գիտակցությունում սահմանափակում է մտցնում այն մասին, որ այդպիսի տեղափոխումը ցանկալի է կամ հնարավոր է (Koniordos et al., 2001): Նույնիսկ երբ գործատուները և կրթության և ուսուցման համար ընտրություն կատարողները ձեռնարկում են ակտիվ միջոցառումներ, որպեսզի փորձեն հաղթահարել այս սահմանափակումները, ինչպիսին նպատակասլաց ընդունելության միտումն է, ինքնագիտակցումը կարող է գործել որպես հիմնական սահմանափակում: Սա ակնհայտ կերպով երևում է Անգլիայում ԲՈՒՀ ընդունվելու ընդլայնմանն ուղղված ձախողված փորձերում սոցիալական հողի շրջանակներում, չնայած տվյալ երկրում ընդհանուր նկատելի աճին վերաբերող բարձրագույն կրթության զարգացող քանակին (Deane and Watters, 2004; West, 2000): Ակնհայտ է նաև սոցիալական կոնկրետ խմբերում որոշակի քաղաքային շրջաններում գործազրկության բարձր մակարդակի գոյակցությունը, դրա հետ մեկտեղ հմտությունների պակասը այն շրջաններում, որտեղ այդ աշխատողները կարող էին ներգրավվել:

Ինքնագիտակցման (ինքնության) հարցը շատ կարևոր է «փոխադարձ» հասկացության մեջ փոխադարձ վստահության գոտիներում:

3.5 Միջանկյալ մեխանիզմներ

Չնայած այն բանին, որ որպես ուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ մենք ունենք գաղափարականացված օրենսդրություն, աշխատաշուկայի կանոնադրություն և աշխատաշուկայի պայմանագրեր, սերտիֆիկացումը, ուսումնական կուրսերի կառուցվածքը և նախնական ուսուցման հավատարմագրման գործընթացները դիտում ենք որպես միջանկյալ մեխանիզմներ: Նրանք պաշտոնական տարր են պարունակում՝ սովորաբար լինելով հասարակական քաղաքականության մի մաս, սակայն համակարգում յուրաքանչյուր զգալի ձեռքբերման համար կախված են կանոնադրությունից և այլն: Նրանք կարողանում են բարելավել ՄԿՈՒ համակարգեր և աշխատաշուկաներ, այնուամենայնիվ է մենք նրանց ավելի թույլ ազդեցություն ենք վերագրում և բնութագրում ենք որպես «անուղղակի

պաշտոնական մեխանիզմներ»։ Չափանիշները, ինչպիսին ուսումնական կուրսի կառուցվածքն է և այլն, վերլուծվել են և մի քանի տնտեսագետների կողմից դրական գնահատականի են արժանացել (ՏՅԶԿ, 1996)։

Պաշտոնական որակավորումների ակնհայտ փոփոխվող դերը խիստ կարևոր է պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մեխանիզմների հավասարակշռությունը ըմբռնելու գործում։ QCA-ի կողմից իրականացված գրական ուսումնասիրությունը (Coles and Collar, 2001) ենթադրել է, որ յուրաքանչյուր անհատի տարրական որակավորման մակարդակը որոշիչ է մասնագիտական առաջադիմության համար, որակավորումների դերը նվազում է հետագա զարգացման և շարժունակության մեջ և զբաղվածության պատմությունը (ծեռք բերված փորձը) դառնում է ավելի նշանակալից։ Սա կարևոր ոչ պաշտոնական տարրեր է պարունակում. ինչ եղանակով է կազմվում ինքնակենսագրությունը, այն եղանակը, որով կազմած է «նկարագիրը» և ներկայացված է հարցազրույցների միջոցով և այլն, և ցանցը, որի արդյունքում կայանում է այդ հարցազրույցը։ Այս ոչ պաշտոնական մեխանիզմների հետ ասպարեզ է ելնում մշակութային և սոցիալական կապիտալը։ Աշխատանքային փորձի մասին պարզ նկարագրի տեսքով շարադրելիս որոշ անհատներ ի տարբերություն ուրիշների օժտված են լինում ավելի ուժեղ հմտություններով, ճանաչելով տեղին և ոչ տեղին տարրեր, համատեքստային լեզու, և այլն ընտրության գործընթացներին համապատասխան։ Այս տարբերությունը մշակութային և սոցիալական կապիտալում կարող է ունենալ կենտրոնացման ազդեցություն զբաղվածության հնարավորությունների, եկամուտի և այլնի վերաբերյալ։

Թվերը ցույց են ածող տարբերություններ առավելագույնս և նվազագույնս ապահովված հիմնական երկրների միջև՝ նրանք, որոնք արդեն ունեն լայնածավալ և համապատասխան աշխատանքային պատմություն, ամենայն հավանականությամբ կստանան (և կօգտագործեն) զարգացման և շարժունակության հնարավորություններ (Brown and Keep, 1999)։

«Արտադրողականությունը», այդպիսով ունի կարևոր դեր ՓՎԳ-րի ընկալման համար, կախված այն բանի հետ, թե ինչպես, երբ և ինչի համար են նրանք սահմանված և ինչպես են գործում։ Դա կարևոր է ոչ միայն անհատի և գործատուի և կրթության/ուսուցման հարաբերությունների միջև՝ զարգացման և շարժունակության հիմնաքարը, բայց նաև տարբեր սոցիալական խմբերի կողմից իրականացված տարբերակված ուժի առումով։

3.5.1. Պաշտոնական և ոչ պաշտոնական

ՓՎԳ-ի յուրաքանչյուր տեսականությունը և նկարագիրը պետք է ներառի պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մեխանիզմների ամբողջ սպեկտրի ուսումնասիրությունը, ինչպես նաև աջակցող մեխանիզմներ, որոնք կարող են ստեղծել հնարավոր անհավասարություն։

Աղյուսակ 3. Մեխանիզմների տեսակներ

Ուղիղ պաշտոնական մեխանիզմներ	Անուղղակի պաշտոնական մեխանիզմներ	Ոչ պաշտոնական մեխանիզմներ
Օրենսդրություն Լիցենզավորում Աշխատաշուկայի պայմանագրեր Հավատարմագրման ազգային համակարգեր Նպատակային ֆինանսավորում	Կրեդիտների շրջանակներ Որակավորումների շրջանակներ ՆՈՒՀ-ի ⁽¹⁾ մեխանիզմներ	Ընդունելության մեխանիզմներ Գործատու-թեկնածու տեղակատվության փոխանակում Կողմնորոշման գործընթացներ Հավաստագրման տեղական համակարգեր

(¹) ՆՈՒՀ՝ Նախնական ուսուցման հավատարմագրում

Մեխանիզմների այս դասակարգումը հնարավորություն է տալիս ավելի լավ ընկալել, թե ինչպես կարելի մշակել և սահմանել քաղաքականությունը, որպեսզի ավելի մեծ աջակցություն ցուցաբերել ՓՎԳ-ների համար: Մասնավորապես, հիմնական հարցերը հետևյալ են՝

- ա) որ ոլորտներում (կրթական և աշխատաշուկայի) պաշտոնական օրենսդրությունը/ լիցենզավորումը նպաստում է կամ հակազործում է ՓՎԳ-ների ստեղծմանը,
- բ) առկա տվյալներ և վերլուծության համակարգեր կարող են որոշել, երբ պաշտոնական միջոցառումները և կանոնակարգերը խոչընդոտում է կամ նպաստում է շարժունակությունը, և ինչպես հայտնաբերել անհավասարության օրինակները հիմնված փոխադարձ վստահության բացակայության վրա,
- գ) ինչպես և ինչ տեսակի ոչ պաշտոնական մեխանիզմներ կարող են ավելացնել պաշտոնական մեխանիզմները և դա կլինի՞ լավ քայլ ընդհանուր առմամբ
- դ) ոչ պաշտոնական մեխանիզմներ կստան՞ան ֆինանսական և/ կամ քաղաքական աջակցություն,
- ե) ի՞նչ այլ միջոցառումներ կարող են բարձրացնել հանրավորություններ արդյունավետ ՓՎԳ ստեղծելու համար:
- զ) կ՞ան արդյոք ՓՎԳ-ի հաջորդող ձևեր, որոնք պետք է նույնականացվեն և աջակցվեն, որպես միջոցներ նպաստող կայուն համագործակցությանը ՄԿՈՒ-ի և ուսուցում կյանքի ողջ ընթացում միջև Եվրոպայի սահմաններում, ինչպես ուսուցման ծառայություններ տրամադրողների այդպես էլ մասնակիցների համար:

3.6 Համատեքստ և նպատակ

Համատեքստի և նպատակի ընկալումը շատ կարևոր է ՓՎԳ-ի գործունեության վերլուծության համար: Ճանաչողական համակարգի համատեքստը քիչ հավանական է, որ չեզոք համարվի. այն կարող է դյուրին դարձնել կամ խոչընդոտել ճանաչումը: Օրինակ, արագ ընդլայնվող մասնագիտական բաժինների միջավայրում, որտեղ ստեղծվում են աշխատանքները և հմտությունների պահանջարկը գերազանցում է առաջարկը, ձեռնարկությունները կարող են հաստատել ոչ պաշտոնական աշխատանքային հարաբերություններ ավելի մեծ թվով ուղուցում ապահովողների հետ կամ ավելի լուրջ, պաշտոնական պայմանագրեր որոշ հիմնական ուսուցման ծառայություններ տրամադրողների հետ: Համատեքստի ազդեցության մեկ այլ օրինակ էլ զբաղվածության սեկտորում է, որտեղ առկա է հասարակական բարձր ուշադրությունը դեպի առողջապահություն և անվտանգություն, ինչպիսին երեխաների խնամքի բաժանմունքն է, որտեղ որակի ապահովման հստակ գործընթացները կարող են պայամանավորված լինել համապատասխան հմտությունների ճանաչման նվազագույն ընդունելի մակարդակներով:

Նպատակները ազդեցություն են գործում ՓՎԳ-ի վրա: ՓՎԳ-ի սահմանման համար առկա են շատ դրդապատճառներ, որոնցից են՝

- ա) մշակել որակավորման ավելի լավ գործընթացներ,
- բ) բարձրացնել աշխատուժի շարժունակությունը,
- գ) հեշտացնել ուսանողների փոխանակումը համակարգերի միջև և համակարգերի ներսում,
- դ) ստեղծել աշխատուժի հավաքագրման ավելի ճկուն գործընթացներ,
- ե) երաշխավորել հմուտ աշխատողների առաջադիմությունը,
- զ) օգնել բավարարելու տնտեսական խնդիրները
- է) առաջադիմության վերաբերյալ հաշվետվություն կազմել
- ը) ուսման մատչելիության բարելավման միջոցով մեծացնել ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու ձգտումը,
- թ) ուժեղացնել ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու ձգտումը հմտությունների վերաբերյալ ուսանողի քաջատեղյակ լինելու միջոցով,
- ժ) հեշտացնել տեղափոխումը կրթական/ուսուցման կուրսի մի մակարդակից դեպի մյուսը,
- ի) կրճատել ուսումնական ծրագրերի կրկնողականությունը,
- լ) բարելավել ՄԿՈՒ-ին վերաբերող պաշարների գործածման արդյունավետությունը,
- խ) ապահովել համընդհանուր լեզու սովորողների համար:

Նպատակը որոշում է է, թե ովքեր են գործի առանցքային կազմակերպիչները, որն է ՓՎԳ-ի գործելու ժամանակային սանդղակը, և որն է պաշտոնականության անհրաժեշտ մակարդակը:

3.7 Հիմնական կառուցվածքը

ՓՎԳ-ի լայն շրջանակի ընտրությունը ընդհանուր տարրեր ունի և սրանք ապահովում են հիմնական կառուցվածքը: Բոլոր ՓՎԳ-ներն ունեն`

- ա) ձևավորողներ. մարդիկ, որոնք վարվում են այնպես, որ ՓՎԳ են ձևավորում,
- բ) պատասխանողներ. մարդիկ, որոնց վարվելակերպը ձևավորվում է ՓՎԳ-ի կողմից,
- գ) մասնագիտական գիտելիքներ. մասնագիտական գիտելիքների մի ոլորտ, որն ընդհանուր է ընդգրկվածների համար,
- դ) պայմանագրի բնույթ. բաժնետերի պայմանագիրը կամ մակարդակների կամ արժեքի մասին ընկալումը, որը կապվում է մասնագիտական յուրահատուկ ուսուցման արդյունքների հետ,
- ե) հաղորդակցման միջոցներ. հաղորդակցման միջոցներ հիմնական կազմակերպիչների միջև:

Մանք կարող ենք վերցնել այս տարրերից յուրաքանչյուրը և ընդլայնել դրանք, որպեսզի ներկայացնենք ՓՎԳ-ի տեսակները:

3.7.1. Ձևավորողներ

Սրանց մեջ են մտնում կարգ սահմանող մարմինները, մասնագիտական մարմինները, արհմիությունները, արդյունաբերության ոլորտի զբաղվածության գործակալները, կրթության և ուսուցման ոլորտում ընտրություն կատարողները: Ձևավորողների օրակարգը և ընկալումը (շուկայի պայմանների, գերակայությունների և այլն) մեծ ազդեցություն ունի ՓՎԳ-ի ձևավորման և գործունեության վրա: Սա կարող է երևալ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում ուսուցիչների պահանջարկը բարձրացնելու անհրաժեշտության (Յունաստան), մասնագիտական կրթությունից ազատ կերպով դեպի բարձրագույն կրթություն անցնելու անհրաժեշտության (Գերմանիա), կարևոր մասնագետների տեղաշարժման բարձրացման անհրաժեշտության (պայմանագիր Բելգիայի, Յունաստանի, Իտալիայի և Յուգոսլավիայի միջև), բարձրագույն մասնագիտական կրթության մասնակցության բարձրացման անհրաժեշտության (Անգլիա) օրինակներում: Թեև նրանց պահվածքը և տեսակետները հստակ պայմանավորում են առանձին ՓՎԳ-ի ձևը և գործունեությունը, ձևավորողներ կարող են ինքնուրույն զգալ, որ նրանք սահմանափակումներ ունեն կամ արդեն սահմանված է, թե նրանք ինչ պետք է անեն, ինչ գործողություններ նախաձեռնեն: Օրինակ, գործատուները կարող են ճզնաժամ ապրել ընդունելության գործում (շուկայի պայմանների պատճառով, որոնք չեն վերահսկվում նրանց կողմից կամ վերահսկվում են փոքր չափով), բայց այնուամենայնիվ նրանք ունեն զգալի ազդեցություն ՓՎԳ-ի ձևավորման հարցում, որը սահմանված է ի պատասխան այդ ճզնաժամի: Նույն իրավիճակը վերաբերում է աշխատողների ընդունելությանը կրթական և ուսումնական հաստատություններում, որոնք հրահանգ են ստանում կենտրոնական կառավարությունից անդրադառնալու սեռային անհավասարակշռության հարցին հատուկ ուսուցման ծրագրերի համար համալրելիս: Նպատակները և կարգադրությունները չեն կարող բխել նրանցից (այսպիսով, նրանք վերջիններիս որպես արտաքին ճնշում են դիտում), բայց նրանք ունեն

սահմանված միջոցառումների զգալի վերահսկում, որոնք սահմանել են մուտք գործելու նոր միջոցառումների համակարգ:

3.7.2. Պատասխանողներ

Վերջիններիս մեջ են մտնում աշխատողները, աշխատանք փնտրողները, ուսանողները և աշխատող համայնքները: Թեև պատասխանողները ընդհանուր առմամբ ստորադաս կարգավիճակում են, նրանց լիազորությունները բարձրանում են այն իրավիճակներում, երբ հմտությունների պակաս է զգացվում. պայմանագրային լիազորությունները բարձրանում են, քանի որ բարձրանում են հմտությունների և գիտելիքների արժեքը: Ինչ վերաբերում է փոփոխվող լիազորությունների հարաբերություններին, նախորդ ուսուցման «գնահատման» որոշ հետաքրքիր գործընթացներ, որոնք հանդիսանում են ավելի շուտ որպես ցածր մակարդակում զարգացումներ, քան պետության կողմից նախաձեռնված: Շվեյցարիայում CH-Q¹ զարգացումը նախաձեռնվել է ավելի շատ միության միջոցով, քան պետության կողմից և ուղղված է ուսուցանվողի լիազորություններին: CH-Q գործընթացը թղթապանակի վրա հիմնված մոտեցումն է նախկին փորձի և նվաճումների ճանաչմանը (գնահատմանը): Թղթապանակը ստեղծվում է խորհրդակցության գործընթացների և փորձառության և գիտելիքների համակարգված նույնականացման միջոցով: Այն մշակված է օգնելու աշխատողներին/ ուսանողներին ստանալ նոր աշխատանք, նորից մուտք գործել աշխատաշուկա կամ ստանալ կրթություն և վերապատրաստում: Նախորդ ուսուցման ճանաչման գործում շատ այլ թղթապանակների վրա հիմնված մշակումների հետ համաձայնեցնելով, CH-Q հայտնի է իր՝ ներքևից դեպի վեր զարգանալու ծագման պատճառով:

Ինչպես նշվել է նկարում 4-ում, աշխատողների և ուսանողների ինքնագիտակցումը խիստ կարևոր և հաճախ անտեսված ոլորտ է, որտեղ որոշակի խմբեր պարզապես իրենց տվյալ մասնագիտությանը «համապատասխանող» չեն համարում (կանայք ճարտարագիտության և շինարարության մեջ, տղամարդիկ խնամքին վերաբերող մասնագիտություններում): Այսպիսով, նրանք չեն կարող ունենալ գործարքի լիազորություններ, բայց կարող են ունենալ հնարավորություն ՓՎԳ-ի սահմանման համար: Կադրային գործակալները կարող են տեղյակ լինել, որ ոչ ավանդական խմբերը ունեն այնպիսի հմտություններ, որոնք կարող են օգտագործվել, բայց նման խմբերի ինքնագիտակցումը կարող է մշանակել, որ ոչ ավանդական խմբից մի քանիսն են առաջ գալիս և օգտվում սահմանված մուտքի և առաջընթացի նոր հնարավորությունների առավելություններից:

3.7.3 Մասնագիտական գիտելիքներ

ՓՎԳ-ները կարող են գործել շատ առանձնահատուկ մասնագիտական ոլորտում: Օրինակ, երբ կազմակերպությունը հմտությունների պակաս է զգում, այն կարող է մշակել նոր ՓՎԳ-ներ, որպեսզի հավաքագրի ուսուցանված աշխատողներին հատուկ հմտություններով այն ոլորտում, որտեղ պակաս է զգացվում, «հատուկ փոխանակման արժեք», կան բազմաթիվ օրինակներ շինարարության, խնամքի, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, նավթի արդյունաբերության և այլ ոլորտներում: Սա կարող է ներառել գործողություն՝ վերացնելու «վարչական» խցանումը, որը խոչընդոտել է շարժունակությունը և

¹ Շվեյցարական որակավորումներ

հասանելիությունը, ինչպես Գերմանիայում տվյալ աշխատանքում խրախուսել զարգացումը մասնագիտական ուղուց դեպի բարձրագույն կրթություն: Այստեղ չկա էական փոփոխություն գիտելիքների և հմտությունների պահանջներում, բայց կրկնակի բանակցությունների և ուղիների զարգացման միջոցով թույլ են տալիս բարելավել առաջընթացն ու տեղաշարժը:

Չետաքրքիր օրինակներ են ի հայտ գալիս, որտեղ ՄԿՈՒ-ի ծառայությունների տրամադրողները և գործատուները քննարկում են , թե ինչպես տրամադրել հմտություններ այն խմբերում, որտեղ նրանք նախկինում չեն կատարել աշխատողների ընտրություն: Դա կարող է ներառել և հատուկ հմտություններ գտնելու ջանքերին և/ կամ ավելի ի ծնե հմտություններով օժտվածներին, ինչը կարող է հարմարեցվել նոր պահանջներին, որը իրենից ներկայացնում է փոխանակման արժեքի «հատուկ» և «ընդհանուր» զուգակցություն:

«Ընդհանուր փոխանակման արժեք» մակարդակում գործող ՓՎԳ-ները ավելի շատ են տարածված բարձրագույն կրթության ոլորտում (ԱՄՆ-ի կրեդիտ համակարգ, ECTS, և այլն), քան հատուկ գիտելիքները և հմտությունները, բայց նաև ի հայտ են են գալիս ընդհանուր կրթության այլ փուլերում: Սրա մի օրինակ է ընդհանուր բարձր միջնակարգ մակարդակում Սկանդինավյան կրեդիտ համակարգի ճանաչումը, որտեղ այն ուսանողները, որոնք մեկ այլ Սկանդինավյան երկրում ավարտել են միջնակարգ կրթության բարձր դասարաններ, կարող են շարունակել ուսումը ավելի բարձր մակարդակում իրենց իսկ երկրում` հիմնվելով ձեռք բերված կրեդիտի վրա:

3.7.4 Պայմանագրի բնույթը

ՓՎԳ-ները ներառում են ոչ պաշտոնական կամ պաշտոնական պայմանագիր: Դրանք կարող են ներառել`

- ա) մուտքային մոդելներ. օգտագործելով ժամանակի վրա հիմնված չափանիշներ` հիմնական կրթական ծրագրի ավարտը, ինչպիսին տարրական (պաշտոնական) կրթության և ուսուցման տևողությունն է և մոդուլային ժամանակի բաշխում, որը ներառելում է ուսուցման տարբեր տեսակներ: Սրանցից երկուսն էլ կարող են վերաբերել որակի ապահովման օժանդակ համակարգերին, ինչպիսիք են հաստատությունների ճանաչումը և կրթական/ուսուցման ծրագրերի հղման չափանիշների օգտագործումը (օրինակ` ընդհանուր, ուսումնական, տեխնիկական, մասնագիտական, աշխատանքային):
- բ) արդյունքների մոդելներ. հաճախ հիմնված լինելով ստանդարտների կամ իրավասությունների կամ չափանիշների վրա, որոնք կարող են լինել ընդհանուր կրթության արդյունքներ կամ իրավասության կամ հատուկ հմտությունների ընդհանուր բնութագիր, որը թույլ կտա տվյալ աշխատանքի, մասնագիտության կամ առաջադրանքի իրագործում,
- գ) մուտքային/ելքային խառը մոդելներ, որոնք պահանջում են աշխատանքային ստանդարտների օգտագործում ուսուցման ծրագրի մշակման համար,

- դ) համատեքստից կախում ունեցող օպերատիվ մոդելներ, որոնք պահանջում են աշխատանքային իրավիճակների բարդության մակարդակների սահմանում, որտեղ մարդիկ գործածում են նրանց հմտությունները,
- ե) հղման կետի մոդելների վրա, օրինակ օգտագործելով հավասարության մասին հայտարարություններ, հենվելով նախապես որոշված որակավորումների մակարդակների և չափանիշների վրա, որի վրա նրանք հիմնված են, օրինակ՝ կապը ամբողջական շրջանակի հետ,
- զ) հավաքագրման մոդելներ, որոնք հիմնված են ինքնակեսագրությունների, աշխատանքային փորձի, ծառայության ժամանակի վրա,
- է) կանոնների անբողջականությունը իրավասությունների համար,
- ը) համակարգերի տեղափոխման մոդել. օգտագործելով նշված պրակտիկայի կողք մի ոլորտից մյուս տեղափոխման համար, օրինակ VAE (ուսուցման համակարգի փորձառական ֆրանսիական հավատարմագրում):

3.7.5 Հաղորդակցման միջոցները

Բանակցություններ, որոնք ձևավորում են ՓԿԳ-ի կմախքը, իրագործվում են տարբեր մակարդակներում տարբեր համակարգերում՝

- ա) ձևերի հավաքագրում,
- բ) անհատական ձևեր,
- գ) արդյունաբերական ոլորտներ/ մասնագիտական մարմիններ միջազգային մակարդակով,
- դ) արդյունաբերական ոլորտներ / մասնագիտական մարմիններ ազգային մակարդակով,
- ե) ձեռնարկություններ/ միջազգային մակարդակով ՄԿՈՒ տրամադրողներ,
- զ) կազմակերպություններ/ ազգային մակարդակով ՄԿՈՒ տրամադրողներ,
- է) անհատ ձեռնարկություններ/ ՄԿՈՒ տրամադրողներ,
- թ) անհատ աշխատողներ/ ուսանողներ :

3.8 Փոխանակման արժեք

2003թ. դեկտեմբերի 6-ի «Գարդիան» լրագրի գրքի առևտրի մասին գրքասերների վիճելի կարծիքների սյունակում, ոմն անանուն «ԵԿ» գրել է. « ինտերնորտային կայքում կամ մեկ այլ տեղում գների տարօրինակ անհավասարությունը (օգտագործված հազվագյուտ գրքերի...)»: Տեսնելով միևնույն գիրքը մի քանի պեննիով կամ ֆունտով՝ նա հարցնում է. «Գոյություն ունի՞ արդյոք ինչ-որ մի փոքրիկ գրքույկ, որը կտեղեկացներ ամեն ինչի իրական արժեքի մասին»... չկա... Վստահության շրջանակներում,

որակավորումների շրջանակներում և փոխզիջման մասին պայմանագրերում կա համանման «Փոքրիկ գրքույկի, որը կտեղեկացներ ամեն ինչի իրական արժեքի մասին» մի որոնում :

Կլինի՞ երբևէ այդպիսի մի գրքույկ որակավորումների և աշխատանքային փորձի վերաբերյալ: Կլինե՞ր արդյոք դրա գոյությունը բավարար (ինչպես փիլիսոփայի քարը) տալու հնարավորություն ամենքին՝ հասկանալու յուրաքանչյուր որակավորման արժեքը և, թե ինչպես են դրանք հարաբերում մեկը մյուսին:

Ալենիայտ է, որ ընթացիկ համակարգերը աշխատում են ավելի ընդհանրացված ձևերով, քան սա է: Առանձին կողմնորոշող կետը բավարար չէ՝ հնարավոր դարձնելու որակավորումների կամ աշխատանքային փորձի արդյունավետ «փոխանակման արժեքի» հաստատված լինելը: Այսպիսով, «փոխանակման արժեքը» հասկացվում է որպես երկկողմանի արժեք, որը հաստատում է որակավորում ունեցողը, և արժեք, որը պահպանողը (կրթության կամ աշխատանքի մեջ ընտրվողը, սպառողը և այլն) վերագրում է որակավորմանը կամ հատուկ աշխատանքային փորձին: Փոխանակային արժեքը բավարարում է ընտրողին, ինչը թույլ է տալիս տվյալ անձին հաճախել դասընթացներ կամ անցնել աշխատանքի, կամ բավարարում է անձնական սպասարկման ոլորտից օգտվողին (օր.վիրաբույժի, ատամնաբույժի դեպքում), որ նրանք ապացուցված որակ են հանդիսանում:

Երկու գաղափարներ կարևորվում են հասկանալու այն եղանակը, որով գործում են փոխանակման արժեքի որակավորումները և փորձը, դրանք են՝ ընդհանուր փոխանակման արժեքը և կոնկրետ փոխանակման արժեքը:

Ընդհանուր փոխանակման արժեքը կապ ունի առաջընթացի հետ, որին հնարավորություն է տրվում ունենալու ներգործություն որակավորումների և փորձի միջոցով, որոնք մատնանշում են ընդհանուր մակարդակը կամ նվաճումների լայն սահմանները. փորձ չի արվում՝ գտնելու որոշակի նմանություն ձեռքբերումների միջև՝ նշելու ժամանակը և պահանջված հատուկ կարողությունները աշխատանքում կամ ուսումնական ծրագրում արդյունավետ արդյունքի համար, որին անձը դիմում է : Որպես օրինակ պահանջվող դասընթացներն են, որին դիմողները ունեն աստիճան որևիցե բնագավառում՝ առարկայում, չկա հատուկ պահանջված առարկա: Աստիճանը ընդունվում է որպես նշան այն բանի, որ տվյալ անձը հասել է կրթության ընդհանուր մակարդակի կամ «որոշակի տեսակի մարդ» է: Դա կարող է զուգակցվել «ներուժի» գաղափարի հետ:

Սա հակադրվում է հատուկ փոխանակման արժեքին, որտեղ կա փորձ՝ համադրելու նվաճումների հստակության աստիճանը՝ նշելու ժամանակը և պահանջված հատուկ կարողությունները աշխատանքում կամ ուսումնական ծրագրում արդյունավետության համար, որին անձը դիմում է: Սա այն դեպքն է, երբ անձը պետք է ունենա անհրաժեշտ բնագիտական որակավորում՝ շարունակելու համար տեխնիկական կրթությունը՝ հիմնված գիտական բազայի վրա. նրանց հարկավոր է հատուկ և իսկական արտոնագիր՝ կիրառելու հատուկ մասնագիտական ոլորտում և այլն:

Հասկանալի է, որ սրանք կարող են հանդես գալ միասին: Մուտքը դեպի հատուկ համալսարանական գիտական աստիճանի ծրագիր, պահանջում է ընդհանուր փոխանակման արժեք

ունեցող որոշակի գիտելիքներ՝ (կրթության ընդհանուր մակարդակ, ինչպես նշված է որակավորումների խմբի կողմից տվյալ մակարդակներում) և որոշակի փոխանակման արժեքը ունեցող գիտելիքներ՝ (մաթեմատիկա և անգլերեն տվյալ մակարդակում, և ամուր գիտելիքներ միևնույն առարկայից՝ որպես ուսումնասիրվող առարկա):

Վերադառնալով «ամեն ինչի իրական արժեքը պատմող փոքրիկ գրքույկի» գաղափարին՝ սա ազգային համակարգերում երևում է «որակավորումների վավերացված ցուցակների» տեսքով:

Սրանք ընդունված են հիմնականում հետևյալ ինստիտուտների կողմից՝

- ա) համալսարաններ, հատկապես նրանց մուտքային ծառայությունները, որոնք ունեն ընտանեկան և ազգային որակավորումների ցուցակներ՝ տալով նրանց, ովքեր պիտի ընդունվեն որպես մրցութային մասնագետներ, և նրանց, ովքեր չպիտի ընդունվեն: Այս ցուցակներից շատերը ատեղծվել են դեռևս 50 տարի առաջ որպես օտարազգի մարդկանց դիմումների արդյունք՝ Յուսիսային Եվրոպայի և ԱՄՆ-ի համալսարաններում ճարտարագիտություն և բժշկություն սովորելու համար
- բ) ուսուցում և կրթություն տրամադրող այլ հաստատություններ (դպրոցներ, քոլեջներ և այլն), որոնք ունեն որակավորումների ցուցակներ հատուկ դասընթացների վերաբերյալ՝ երաշխավորելով, որ իրենք ընտրում են մարդկանց, ովքեր ընդունակ են հասնելու հաջողության յուրաքանչյուր կուրսում
- գ) մասնագիտական մարմիններ, հաստատություններ, ովքեր արտոնագրման համար պահում են համապատասխան կամ պայմանական հիմունքներով ցուցակներ՝ տեղեկություններ հաղորդելով նշանակված անձի մասնագիտական կարգավիճակի մասին, ովքեր կարող են ունենալ հասարակական մանդատ՝ հսկելու կամ նույնիսկ կարգավորելու մուտքը
- դ) աշխատանքային գործակալություններ (ընդգրկված ազգային և միջազգային մասշտաբով մասնագետներ հավաքագրող կազմակերպության մեջ), որոնք ունեն ցուցակներ, ինչը հնարավորություն է տալիս նրանց որպես միջնորդի՝ հավաքագրելու բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների: Օրինակ՝ Եվրոպական գործակալությունները Հարավային Աֆրիկայից Յուսիսային Եվրոպայի առողջապահության սպասարկման ոլորտի անունից հավաքագրում են բուժքույրական անձնակազմ
- ե) կառավարական նախարարություններ և գործակալություններ, ովքեր պատասխանատու են որակավորումների վավերացման համար՝ պահպանելով որակավորումների ցուցակներ, որոնք հասարակական ֆինանսավորում են ձգում դեպի իրենց
- զ) գործակալություններ, որոնք քաջալերում են միջազգային համագործակցությունը և աշխատում են՝ օգնելու մարդկանց՝ տեղաշարժվելու մի տնտեսական գոտուց դեպի մյուսը, կամ որոնք աջակցում են կրթության և ուսուցման զարգացմանը

Արդյո՞ք այս հաստատված ցուցակները իրենց վրա են վերցնում փոխանակման արժեքի նույն կարգավիճակը: Ոչ, քանի դեռ նրանք բաժանված են մի քանի ուղղությունների: Առաջին՝ կան շատ ցուցակներ, որոնք պահվում են տարբեր նպատակներ ունեցող կազմակերպությունների կողմից: Երկրորդ՝

ցուցակները հաճախ ուղարկվում են հատուկ սեկտորների, մինչդեռ մասնագետ անձինք առնչվում են արտոնագրման հետ մեկ այլ դաշտում: Երրորդ՝ ցուցակները կարող են փոփոխել իրենց ուղղությունը՝ մի քանիսը բևեռված են արդյունքների վրա, մյուսները՝ հաստատված ուսումնական ծրագրերի վրա: Զորրոգ՝ ոչ մի ցուցակ չի կապում բոլոր որակավորումներն իրար հետ, և այսպես «փոխանակման արժեքի քարտեզը» անավարտ է, և մի շարք դեպքերում՝ հակասող: Երկու միանման մարմիններ, օրնակ՝ սոցիալական և առողջապահության ոլորտների մարմինները կամ տարբեր համալսարանները, կարող են տեղադրել ակնհայտ տարբեր արժեքը միևնույն որակավորման մեջ, կամ մեկը կարող է ընդգրկել այսպիսի որակավորումներ, որ մյուսը չի ընդգրկում:

Մասնագիտական մարմինների կողմից արտոնագրման համար պահվող գրանցամատյանները՝ հաճախ վերաբերում են օրենքում եղած պահանջներին: Նրանք ուշադրության կենտրոնում են պահում որոշակի միավորները, քանի որ ճշգրտորեն հաստատում են այն որակավորումները, որոնք անցողական են՝ մտահոգված հասարակական և սպառողական պաշտպանությամբ, և մասնագիտության բարի համբավի պաշտպանությամբ: Որոշ դեպքերում նրանք պաշտպանում են մասնագիտությունների շահերը (օր. նվազեցվում է մուտքը, այսպիսով՝ պահպանելով վարձատրության մակարդակը և պաշտպանվում աշխատանքի շուկայի որոշ հատվածներ):

Ի հակադրություն սրան՝ ազգային որակավորումների շրջանակները հակում ունեն շրջանակների միջև ստեղծելու ընդհանուր վստահություն, այսինքն տրված մակարդակը շրջանակում կարող է ընդգրկել մեծ քանակությամբ որակավորումներ՝ հակադրվելով թեմային կամ զբաղվածության միջավայրին: Օրինակ՝ բազմաթիվ որակավորումներ կարող են տեղ գրավել գնահատմամբ մակարդակ 3-ի որակավորմանը արժանի «մակարդակ 3» շրջանակում: Երկուստեք շրջանակների ավելի ընդհանրացված վստահության և մասնագիտական մարմինների արտոնագրման ցուցակների հատուկ նշանակության համար կան ընդունելության որոշումներ. ինչ՞ չափանիշների պետք է որակավորումը բավարարի, որպեսզի թույլատրվի նրա մուտքը շրջանակ կամ ցուցակ:

Բայց ցուցակները և շրջանակները դեռ բոլորը չեն: Կարևոր է նաև ցուցակի հսկումը՝ ամենատարբեր ուղիներով՝ հսկելը մուտքը դեպի ցուցակներ, հագեցնելով նոր և հատուկ դեպքերով, կառուցելով նախադեպի իրավունք, որոնք պատասխանատու են, թե ինչպես են այս ՓՎԳ մեխանիզմները աշխատում, պահպանվում և մնում վստահելի:

Վավերացված որակավորումների ցուցակները ունեն մի հետաքրքիր տրամաբանական դիրքորոշում՝ նրանք պարունակում և հաղորդում են անցյալում ընդունված որոշումները:

Գործատուները, աշխատողները և ուսանողները կարող են մտնել որևէ մարմնի կողմից պատրաստված ցուցակ և տեսնել նախորդող պայմանագրերը: Եթե անձը ունի որևիցե որակավորում, որը ցուցակից դուրս է մնացել, սա տարբեր երկրներում մեկնաբանվում է տարբեր ձևերով: Նրանք նոր դեպքերի հետ գործ ունենալու համար ունեն տարբեր մեթոդներ. մարդիք՝ ունենալով չհաստատված որակավորում՝ ձգտում են մտնել սեկտորներ, որոշ երկրներում նրանք կարող են ունենալ բավականին լուրջ դժվարություններ, քան այլ երկրներում: Այդպես էլ մասնագիտությունների հարցով զվազվող մարմինների պատասխանատվությունն ու դրա շրջանակն է որոշվում տարբեր եղանակներով տարբեր

համակարգերում, բերելով տարբեր սահմանափակումների և բանավեճերի՝ կախված մշակութային և ավանդական արժեքների համակարգերից:

Վերջապես ցուցակները կարող են լինել բացարձակապես ոչ պաշտոնական, որպես «ցուցակ»՝ ենթադրելի ձևով պահված ինչ-որ մի անհատ գործակալի մտքում, ով կփնտրի որոշակի տեսակի մարդկանց՝ բացառելով այլոց: Ի հակադրություն մասնագետների կողմից պահպանված պաշտոնական ցուցակների, որոնք հրապարակային են, կարող են քննադատվել, ունենալ գործընթաց՝ նոր դեպքերի քննարկման համար, այս ենթադրելի ցուցակները կարող են անբարենպաստ ձևով ազդեցություն ունենալ (սեռի կամ էթնիկական) ստերեոտիպերից, անհրաժեշտ հմտությունների գաղափարի նեղ ըմբռնումից և այլն: Միևնույն ժամանակ կան օրինակներ, երբ ձեռնարկատերը բավական նորարարորեն է հանդես գալիս այս ենթադրելի ցուցակների հետ կապված, որոնցից նրանք օգտվում են. փնտրում է աշխատուժ հատկապես հմուտ մասնագետների պակասի կամ դրանց բացակայության դեպքում: Որպես օրինակ կարելի է նշել ընկերությունների ավագ մենեջերներին, ովքեր աջակցում են արագ առաջ ընթացող երիտասարդ աշխատակիցներին, նրանց ցուցաբերած նորամուծության և պատասխանատվության համար, կամ այն ընկերությունները, ովքեր օգտագործելով արտադրանքի ավտոմատացման գործընթացը՝ կարևորում են Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներին և արտադրողական հմտությունները ավելի, քան հատուկ, սեկտորային հմտությունները՝ հավաքագրելով և առաջարկելով աշխատանքային, հատուկ արտադրողական հմտությունների հետագա արագացված ուսուցումը: Մասնագիտությունների և արհեստների հաստատված ցուցակները ընկնում են վտանգի տակ՝ մասնագիտական պահանջների արագ փոփոխման և աճող, ոչ կենտրոնացված ղեկավարման կամ ուսուցման հնարավորությունների անհատականացման պարագայում: Նոր տեսակի թափանցիկության մեխանիզմը և/կամ ՓՎԳ-ն թվում են անհրաժեշտ՝ երաշխավորելու վստահելիությունը և կայունությունը մի կողմից, և զարգացումների համար նրանց թափանցիկությունը մյուս կողմից:

4. Որակավորման շրջանակները

Որակավորումների շրջանակներ սկսում են հիմնվել շատ երկրներում, Եվրոպայում և նրա սահմաններից դուրս (ՏՁՀԿ-Տնտեսական զարգացման և համագործակցության կազմակերպություն, 2003թ.): Նրանց մեծ մասը ընդգրկում է հիմնական նախնական կրթությունը, որոշ մասը՝ զբաղվածության ոլորտը, իսկ մյուսները ընդգրկում են այս երկուսն էլ: Ջարգացնելով որոշակի տեսակի որակավորումների կապող շրջանակ Բոլոնիայի գործընթացում՝ Եվրախորհուրդը առաջարկում է դրա միացումը Լիսաբոնի առաջադրանքներին և Կոպենհագենի գործընթացին: Իռլանդիայի Ազգային որակավորումների կազմակերպության (ԻԱՈԿ) մի հետազոտական ամսագրում (Դին և Վաթեռս, 2004թ.) տեղեկացվում է, որ որակավորումների ներմուծված որոշակի տեսակի շրջանակի գաղափարը ամրապնդվում է Եվրոպական մակարդակում և Իռլանդիայի նախագահությամբ մի կոնֆերանսում (ԻԱՈԿ 2004թ.), ընդգրկելով

բարձրագույն և մասնագիտական՝ ՄԿՈԻ) կրթությունը միավորող եվրոպական հղման շրջանակի գաղափարը որակավորումների համար՝ այն միահամուռ կերպով պաշտպանվել է:

(տես եզրակացությունները, վան դեռ Պաս, 2004թ և Դուբլին, 080304

<http://Cedefop.communityzero.com/creditttransfer>):

4.1 Որակավորումների շրջանակի անհրաժեշտությունը եվրոպայում

Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ երկրներում փոփոխությանը ազդող շարժիչ ուժերը՝ ներկայացնելով որակավորումների շրջանակները, ներառում են միջազգայնացման և տնտեսական գործոնների հետ առնչվող մարտահրավերներ և սոցիալական և տեխնիկական զարգացման համար օրակարգեր: Նաև աջակցությունը շրջանակների առաջանալուն, որը աճող ճանաչումն է այն ուղղության, որում որակավորումների զարգացման բաժինները կարող են անբարենպաստ ձևով ազդել թափանցիկությանը և փոխադարձ ճանաչմանը՝ այդպիսով ստեղծելով պատենշներ շարժումակությանը (աշխատանքային շուկա), մուտքին (կրթություն և ուսուցում), առաջընթացին (աշխատանքային զբաղվածության մեջ), արդարությանը (վճարման համակարգեր) և այլն: Թվարկվածները կարևոր են տարբեր առումներում:

4.1.1. Մուտքը և մասնակցությունը

Շրջանակները կարող են օգնել հաղթահարելու ժողովրդագրական հմտությունների առաջարկի հետ կապված խնդիրները: Նրանք կարող են որակավորումները դարձնել մատչելի՝ ընդլայնելով սովորողների շրջանակները, հասկանալի դարձնելով՝ ինչ որակավորումներ են մատչելի և ինչպես են նրանք հարաբերում առաջընթացին՝ հեշտացնելով մուտքի ոչ-չափորոշիչային ձևերը: Ճանաչելի հմտություններով մարդիկ կարող են ավելի հեշտությամբ մտնել հմտությունների պակաս ունեցող շրջանակներ:

Շրջանակները կարող են ներառել տարրեր, որոնք օգնում են մանրամասն վերլուծելու ուսուցման ոճը և մեթոդները: Սրանք կարող են օգնել սովորել չցանկացողների մասնակցությանը կամ խթանելու ուսուցանող հաստատությունների կողմից տրամադրվող տարբերակները:

Որակավորումների շրջանակները, որոնք ընդգրկում են վստահության համակարգեր, կարող են կրճատել ուսանողների կողմից ծախսվող ժամանակը՝ հասնելու այլ համատեքստերում արդեն ձեռքբերված արդյունքներին:

4.1.2. Հմտությունների փոխանցումը

Մեկ շրջանակը կարող է հանդես գալ՝ հեշտացնելու հմտությունների տեղափոխման գործը մեկ զբաղվածության տարածքից դեպի մեկ ուրիշը, այսպիսով հնարավորություն տալով հմտությունների հետագա զարգացմանը:

Շրջանակները կարող են օգնել, որպեսզի ապահովվի գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների հետ կապված հստակությունը, որոնք անհրաժեշտ են ձեռնարկություններին՝ աշխատանքի ընդունելու գործում: Նրանք կարող են ցույց տալ, թե ինչպես են աշխատանքի ընդունման հարցերը ծավալվում՝ բավարարելու կարիքը և այսպիսով, հավասարակշռություն պահպանում ճկունության և շարունակականության միջև, հմտությունների մատակարարման և պահանջարկի միջև:

Որակավորումների շրջանակների միջոցով միջազգային համեմատականությունը դյուրին է դարձնում և նպաստում փոխադարձ գործակցությունը և փոխըմբռնումը, ինչպես նաև ուսումը և փոխանակումը:

4.1.3. Նպատակաուղղվածությունը և թափանցիկությունը

Ուսումը կարող է ավելի հեշտությամբ կենտրոնացնել ուսման և հմտությունների կարիքների վրա, եթե որակավորումների շրջանակներում առկա տեղեկատվությունը հստակ է և ընդհանրապես մատչելի: Որակավորման շրջանակների համար համաձայնեցված և պարզ շրջանակները կարող են պարզեցնել բարդ համաձայնագրերը: Շրջանակները կարող են հակասել այն բարդությանը, որ ծագում է այն դեպքում, երբ միմյանց հակասում են տեղայնացված (ապակենտրոնացված կամ տվյալ բաժնին հատուկ) որակավորման համակարգերը:

4.1.4. Ուղեցույցները և որակի ապահովումը

Օգտագործողների համար ուղեցույց նյութեր հեշտ է ստեղծել և տարածել, եթե դրանք հիմնված լինեն այնպիսի հանրահայտ շրջանակի վրա, ինչպիսին է շրջանակը: Որակավորման շրջանակները կարող են նաև օգնել որակի ապահովման համաձայնություններին, օրինակ, օգտագործվելով որպես ոչ-պաշտոնական կամ ինքնուս կազմակերպված ուսման երաշխավորման համար:

4.2. Որակավորումների շրջանակների զարգացումը

Մինչ որակավորումների շրջանակներն ամրապնդող քաղաքականությունը և վստահությունը կարող են կիսել շատ թե քիչ ընդհանուր նպատակները, շրջանակներն ինքնին առաջանում են շատ տարբեր ձևերով: Կարևոր է կենտրոնանալ ճիշտ ուղու վրա, որտեղ շրջանակները դրսևորվում են, քանի որ սրանով է պայմանավորված մարդկանց ընդհանուր պատկերացումները կրթության և ուսուցման մասին, այն պարզ և հասկանալի ակնարկով, որ համակարգի մեջ ցանկացած թուլացում կարող է տանել անբավարարության՝ համակարգի ներսում, վերջինիս օգտագործելով որպես ռազմավարության գործիք: Ակնհայտ է, որ եթե որակավորման շրջանակին չհաջողվի տրամադրել բավականաչափ մակարդակներ՝ ներկայացնելու համար գոյություն ունեցող համաձայնագրերը՝ ապա այն չի ունենա ոչ վստահելիություն և ոչ էլ շահավետություն: Որակավորումների շրջանակները ավելի ընդհանրացված ձևով հանդես են գալիս որպես երկաչափ ցանցեր՝ ուղղահայաց առանցքները մակարդակների տեսքով, իսկ հորիզոնականները՝ որպես տարբեր շարքեր կամ ուղիներ՝ անցնող կրթության, ուսուցման, գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների միջով՝ կապված որոշակի մասնագիտությունների կամ հմտությունների խմբի հետ:

Ազգային և միջազգային շրջանակների ուսումնասիրությունների միջոցով՝ մենք ճանաչել ենք չափականությունների բազմազանության հետևյալ դրույթները.

- ա) արդյունքի վրա հիմնված գնահատում (բացարձակ ընդունակություն և/կամ սովորելու արդյունքներ)՝ ի հակադրություն ուսուցման մեջ ներդրումների (ավարտելը և ծրագրերի բովանդակությունը),
- բ) մակարդակներ առանց նկարագրումների (հավասարեցնող մակարդակներ)՝ ի հակադրություն մակարդակների՝ հիմնված նկարագրումների վրա (նկարագրող շրջանակ),
- գ) ընդհանրացված (չբաժանված մասերի կամ ուղղությունների)՝ ի հակադրություն տարբերակված ժանկետներով մակարդակների, կազմված երկու կամ երեք մասերից կամ ուղղություններից
- դ) ամբողջությամբ որակավորման մակարդակներ՝ ի հակադրություն առանձին/մոդուլային մակարդակների,
- ե) մեծ քանակությամբ մակարդակներ կամ միջանկյալ մակարդակներ, որոնցից մի քանիսը կարող են զբաղված չլինել (սա ազդում է «ապագա փորձության» հատուկ շրջանակների վրա և թույլ է տալիս տարբեր կարգի որակավորումներին՝ գտնվելու միևնույն շրջանակի մեջ)՝ ի հակադրություն քիչ թվով մակարդակների, որոնք ամբողջությամբ զբաղված են մասնագետներով:

Առանձնակի կարևորություն է ներկայացնում տարբերությունը նկարագրման ձևով հիմնված շրջանակի և նրանց միջև, որոնք մակարդակների համար նկարագրություններ չունեն՝ վերջիններս հայտնի են որպես հավասարեցնող շրջանակներ: Երկուսն էլ «տեսականորեն կառավարվող» են. այդ հայտնի տեսակետներում ընկած է հետևյալը. նշանակություն ունեցող մակարդակները՝ համապատասխան մասնագետներին հավասարեցնող շրջանակում (օրինակ՝ այս որակավորումն ավելի ցածր է, քան մյուսը, որովհետև սա ունի հմտությունների կառավարման մեծ տոկոս) և համաձայնեցված որակ ունեցողները՝ նկարագրողներին՝ (օրինակ՝ տեխնիկական հմտություններում մասնագիտացման խորացումը բնութագրում է շրջանակի բարձր մակարդակների առաջընթացը): Մեծաթիվ նկարագրական ձևով հիմնված համակարգերը ճշտությամբ չեն հաղորդում իրենց հիմնական տեսական ենթադրությունները: Ավելի հաճախ նրանք ունեն թաքնված, էկլեկտրիկ տեսական բազա, քան թե ինչ-որ կապ՝ առանձին շրջանակի հետ (ինչպես՝ Բլումի «Դասակարգումը» կամ Ջեքսի աշխատությունը մասնագիտական հիերարխիայի մասին կամ Դրեյֆուսի աշխատությունը մասնագետ դառնալու մասին, տես ստորև՝ 4-րդ և 5-րդ հավելվածները):

Հավասարեցնող շրջանակներում առանցքայինը այն չէ, թե մասնավորապես որ շրջանակն է բավարարում տրված նկարագրությանը, այլ այն, թե ինչպիսի հարաբերության մեջ է դա այլ որակավորումների հետ: Այն որակավորումները, որոնք կարող են ունենալ շատ թե քիչ ընդհանուր գծեր նպատակների, ուղղվածության, մասշտաբների և բովանդակության վերաբերյալ՝ կարող են տեղադրվել միևնույն մակարդակում: Ի հակադրություն մեկնաբանմամբ հիմնված շրջանակի՝ որակավորումները կարող են ընդունվել տեղադրվելու միևնույն մակարդակում, որպես պահանջված դասակարգման արդյունք, որը սովորաբար շատ թե քիչ բացատրվում է:

4.2.1. Որակավորումների շրջանակների նպատակը

Մի հանգուցային խնդիր, որն անհանգստացնում է, այն է, որ որակավորումների շրջանակները առաջանում են այն ժամանակ, երբ դրանք օգտագործվում են որպես կատարելագործման միջոցներ: Էական խնդիրն այն է, որ խառը, անկանոն և տարբեր որակավորումների համակարգերը նախորդում են որակավորումների շրջանակների մասին պայմանագրին: Այնուհետև գալիս է այն հարցը, թե ի՞նչ չափով է ռազմավարությունը օգտագործվում՝ շրջանակները հարմարեցնելու գոյություն ունեցող համաձայնությունները (պասիվ ֆունկցիա) և այն աստիճանը, որով այն ձգտում է փոխելու արդեն գոյություն ունեցողները (ակտիվ ֆունկցիա): Պասիվ ֆունկցիան ուղղակի կառավարող վերնախավից պահանջում է՝ օժանդակել համակարգի զարգացմանը, որը թույլ կտա գոյություն ունեցող որակավորումների և պայմանագրերի համատեղելիությունը՝ առանց դրանց ներքին բովանդակությունը փոփոխելու: Սա բնորոշ ձևով պահանջում է մեծ թվով մակարդակներ և ավելի պատրաստակամորեն մատուցվում է՝ օգտագործվելու հավասարեցնող շրջանակի կողմից, քանի որ այս ավելի քիչ պահանջարկ է ներկայացնում որևիցե որակավորման մեջ՝ նրա շրջանակին համապատասխանելու առումով: Նույնիսկ այստեղ որակավորումների միջև եղած հարաբերությունները այդպիսի շրջանակի ներսում կարող են դեռևս մնալ վիճելի և առաջացնել տաք քննարկումներ ու հակամարտություն. օրինակ՝ անձը (կազմակերպությունը, երկիրը) զգում է, որ «իրենց» մասնագետը սխալ կերպով է բաշխվել: Ակտիվ ֆունկցիան բավականին տարբեր է ներգործության իր միջոցներով, բանակցություններ, վերահսկողություն և օժանդակություն պահանջող իր մասնակցությամբ:

Որակավորումների շրջանակները, ընդհանրապես, ներկայացվում են որպես գրաֆիկներ, դա հաճախ վկայակոչվում է որպես «շրջանակ»: Այդպիսի գրաֆիկներ են ընդհանրացումը, իրական պայմանագրերի ընդհանուր պատկերացումը: Կան շրջանակների երեք գլխավոր ձևեր՝ գրաֆիկ՝ համաձայն ընդհանուր գործի մասնակիցների դիրքորոշման, մտահղացում և որակի երաշխիք: Սովորողները և նաև ծնողները տեսնում են դա որպես գրաֆիկ, դասախոսները և կարիերայի խորհրդատուները՝ որպես մտահղացում, կարգավորողները և պարզևատրող անձիք՝ որպես որակի երաշխիք:

Ոչ պաշտոնական ՓՎԳ-ներ կարող են գոյություն ունենալ աշխատանքի շուկայի և կրթության ու ուսուցման մուտքի բարդության միջավայրում, որոնք վերաբերում են որակավորումներին այն ձևով, որ մերժում են պաշտոնական շրջանակները: Բացի այդ, որակավորումները կարող են առաջանալ տվյալ երկրում, ունենալ կարևոր ֆունկցիաներ և միևնույն է՝ չճանաչվել շրջանակում: Սա հաճախ վերաբերում է գործատուի վրա հիմնված արտոնագրմանը և այնպիսի միջազգային կազմակերպության կողմից տրված միջազգային որակավորումներին, ինչպիսիք են խոշոր տեղեկատվական տեխնոլոգիաների տրանսազգայինները: Նաև շրջանակը գոյություն չունի սոսկ գրաֆիկի միջոցով: Այն գոյություն ունի երկու եղանակով. պայմանագրերով, որոնք ընդունում են որակավորումները շրջանակ և այն չափով, որով որ այն օգտագործվում է մարդկանց կողմից՝ ընդարձակվելով: Վերջինս օգտագործվում է մարդկանց կողմից՝ պայմանավորված նրանց պահվածքով և այն ձևով, որով որ նրանք վերաբերում են որակավորումներին: Այս գործում պայմանագրերը, որոնք թույլ են տալիս որակավորումները մուտքը դեպի շրջանակ՝ անչափ

կարևոր են: Ո՞վ կամ ո՞ր մեքենան է որոշում, որ որակավորված X-ը մակարդակ 3-ում է և ոչ թե 2-ում կամ 4-ում: Եթե շրջանակը կողմնորոշվում է դեպի փոփոխությունը՝ օրինակ, ստեղծելով ավելի միանման որակավորումներ (հմտությունների և գիտելիքների առումով) մակարդակ 3-ում, որը այս պահին հավանական չէ, ով՞ է որոշում պահանջված փոփոխության չափի մասին և ով՞ է ի գորու հսկելու, թե այդ փոփոխությունները բավարա՞ր են, թե՛ ոչ:

4.2.2. Հարմարեցում և առաջադրանք

Գոյություն ունեցող որակավորման պայմանագրերը համարեցնելու մտադրությունը, զուգորդված գոյություն ունեցող գործընկերների վստահելիության անհրաժեշտության հետ՝ նախատեսում է, որ շրջանակը պետք է զգայուն գտնվի որակավորումների միջև գոյություն ունեցող տարբերությունների նկատմամբ: Սա ներառում է այնպիսի իրադրություններ, որտեղ այդ որակավորումները մրցակցում են կամ հակասության մեջ են (օրինակ՝ մեկ շրջանակի մեջ կան, բացի միանման բովանդակություն ունենալուց, տարբեր կարգավիճակի և դիրքի, տարբեր աղբյուրներից վերցված երկու որակավորումներ): Ընդունել այս ավելի հասկանալի դիրքը՝ կնշանակել ձգտում՝ համարեցնելու այս տարբերությունները և որոշելու որակավորումների տեղը շրջանակում՝ որևէ կարգավորման փորձ անելուց առաջ: Ընդունել ավելի հասկանալի դիրք՝ կնշանակել մերժել որակավորումների թույլատրումը՝ մինչև անհաձայնության հարթումը: Այս կարգի շրջանակը չի ձգտում լինել զգայուն գոյություն ունեցող հարաբերությունների նկատմամբ, այլ ձգտում է որակավորումների միջև նոր, ցանկալի հարաբերությունների:

Հարմարվողականության ռազմավարությունը առաջարկում է մեծ քանակությամբ մակարդակներ և ազգային նկարագրություններ, կամ հավասարեցնող շրջանակի օգտագործումը առանց նկարագրման: Գործնականում բազմաթիվ (ազգային և միջազգային) շրջանակներ եղել են այս երկու մոտեցման խառնուրդ: Որոշ ազգային կոնտեքստներում գոյություն ունեցող համակարգից օգտվելու անհրաժեշտությունը զարկ է տվել շրջանակների զարգացմանը, որը հարմարվել է գոյություն ունեցող պայմաններին, բայց միայն համաձայնեցվող աշխատանքային ծրագրերի հաշվին, որն էլ հանգեցնում է խճճված և հակասող շրջանակի:

Ցանկացած շրջանակի համաձայնության և հրահանգների ֆունկցիաների ուշադիր և լավ մտածված ղեկավարումը հանգուցային է՝ որպես ռազմավարության և գործնական կիրառման գործիք օգտագործվող ցանկացած որակավորումների շրջանակի հաջողության և կայունության համար: Շրջանակ ստեղծելը կարող է լինել առաջնային, բայց եթե շրջանակի համընդհանուր ընդունումը զլխավոր նպատակն է, ապա այն կարող է հանգեցնել որոշումների՝ շրջանակի ձևի և բովանդակության մասին, որոնք իրենց հերթին կարող են համաձայնեցնել նպատակներ՝ միջանկյալ և երկարաժամկետ կայունության վերաբերյալ:

4.2.3. ՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթություն

Որակավորումների մակարդակների և ծրագրերի վրա (Ադամ, 2001թ.) ինչպես նաև վստահության հետ կատարված աշխատանքը (տե՛ս Socrates-ի մասին տեղեկություններ հետևյալ կայքում՝

<http://www.europa.eu.int/>) լավ առաջխաղացում է ապրել բարձրագույն կրթության ասպարեզում, համեմայնդեպս, այդ մասին է ասում ներդրվածի գնահատումը (ուսանողի ծանրաբեռնվածության): Ինստիտուտների համագործակցությունը` «առաջ քաշելու բարձրագույն կրթության իմաստավորման ԲՈՒՅ-ի երեք ցիկլերը» և բոլորովին վերջերս կատարված Թյունինգ նախագծի հետ ծրագրային համաձայնությունների թեմայով` բարձրագույն կրթության ոլորտում ESTC համակարգի երեք կենտրոնական տարրերի հետ (որոնք են` տեղեկատվություն, փոխանակում, փոխադարձ համաձայնություն ինստիտուտների և ESTC համակարգերի միջև), այս բոլոր միասին եվրոպական ՓՎԳ-ների մոդելներ են:

Մինչ ոչ բարձրագույն կրթության մասնագիտացման շրջանակները առաջընթաց են ապրում, վստահության փոխանցումը մասնագիտական ուսուցման մեջ, ընդհանուր առմամբ, դանդաղ է զարգանում: Ինչևէ, շատ լավ նախագծերի օրինակներ կան, ինչպիսիք են Շվեդիայում միջնակարգ դպրոցի ավագ դասարանների համար ծրագրերը, որոնք ընդգրկում են ՄԿՈՒ բաժիններ: Այս ծրագրերի վերաբերյալ մանրամասնությունները (Մասնագիտական որակավորման վերաբերյալ Շվեդիայի ազգային կարծիքը) հասանելի են SENRP կայքում www.senrp.se: Կան նաև անմիջապես իրագործման համար մի քանի լավ մշակված սխեմաներ, ինչպիսիք են SCQF վստահության ծրագրերը Շվեդիայում (տես` 2003թ. SCQF ձեռնարկը):

Կան զգալի նմանություններ (երբեմն` նույնիսկ մասնակի համընկումներ) բարձրագույն կրթության վրա հիմնված որակավորումների և նրանց միջև, որոնք հիմնականում համարվում են մասնագիտական և կապված են զբաղմունքների և աշխատանքի տեղի հետ:

Կա նաև մշանակալի նմանություն` կապված «մակարդակների» ընկալման հետ` ընդգրկված յուրաքանչյուր ոլորտում: Որակավորումների շրջանակներ ունեցող երկրները բախվել են հետևյալին. միավորել որակավորումների այս երկու ոլորտները մեկ թափանցիկ շրջանակի մեջ: Մասնագիտական սեկտորների ներսում այս անելու որոշ հաջողված դեպքեր կան, և կան փաստարկներ գրականության մեջ, որ համալրումը և միջազգայնացումը` մասնագիտացման և նախաձեռնությունների միջոցով` կքաջալերեն այս միացումը, որպեսզի այն կայանա` ավելի վաղ, քան թե` ուշ:

Պատմեշները, որ գոյություն ունեն` արգելք հանդիսանալով ընդհանուր վստահության մակարդակի համակարգի ստեղծմանը, էությամբ մեծապես ավանդական են և հիմնվում են ՓՎԳ-ի միջոցով համագործակցության բացակայության վրա: Նրանք նաև ինստիտուցիոնալ են` այն իմաստով, որ հաստատությունները հաճախ հավաքվում են առանձին-առանձին` ավելի շատ միմյանց միջև մրցակցելով, քան թե` համագործակցելով: Դրան հաջորդող հղման մակարդակների վերաբերյալ քննարկումներում նպատակը այնպիսի ընդգրկող մակարդակների շարքի ստեղծումն է, որը դրանցից օգտվողներին թույլ կտա տեսնելու մի տեղ` միմյանց միացնելու ԲՈՒՅ-ի վրա հիմնված որակավորումները, ՄԿՈՒ որակավորումները և ճանաչված ուսումնառությունը (LLL)` որտեղ էլ որ այն տեղի ունենա:

4.2.4. Գոյություն ունեցող միջազգային մեթաշրջանակներ

Բացի ՏՀԶԿ-ից (Զարգացման և Համագործակցության Միջազգային Կազմակերպություն) և ԵՄ-ից՝ մի շարք այլ միջազգային կազմակերպություններ են աշխատում որակավորումների շրջանակների ուղղությամբ. դրանց մեջ են մտնում ԱՄԿ-ն (հետազոտական ծրագիր շրջանակի մասին), ՄԱԿ-ի ՏԳՄՀ-ն (ISCED) և Համաշխարհային Բանկը (ՄԿՈՒ որակավորման համակարգերը): Կան նաև մասնագիտական դասակարգման մի քանի համակարգեր, որոնք կարող են դիտարկվել որպես շրջանակներ՝ մասնավորապես՝ տնտեսական գործունեության ազգային դասակարգման՝ NACE-ի (Քոլեջների և Ձեռնարկատերերի Ազգային Ասոցիացիա) և ISIC-ի՝ դրա միջազգային նմանատիպի (Արդյունաբերական չափանիշների միջազգային դասակարգում) համար: Երեք շրջանակներ աչքի են ընկնում այս ցուցակից՝ Բոլոնիայի շրջանակը (ԲԿ համար), ISCED 97-ը և 1985թ. ՄԿՈՒ-ի մակարդակների պատրաստման եվրոպական շրջանակը (տես հավելված 3): Այս երեքը նախատեսվում են ընդգրկելու որակավորումները իրենց դաշտում, և կարելի է ասել, որ դրանք փոփոխվող շրջանակներ են այն իմաստով, որ ազգային շրջանակները կարող են կապ ունենալ դրանց հետ: Այս շրջանակների վերանայման և դրանք նոր պահանջներին հարմարեցնելու անհրաժեշտությունը ամբողջապես ընդունվել է վստահության փոխանցման տեխնիկական աշխատանքային խմբի կողմից: Ուսուցման մակարդակների եվրոպական շրջանակների մասին Cedefop-ի ուսումնասիրությունը տպագրվել է 1999-2000թթ. (երեք հատորով)՝ աջակցեց այս գնահատմանը:

ISCED 97-ը նախագծվել է՝ ընդգրկելու ողջ ուսումնառությունը:

(www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced 1997.htm և ՏՀԶԿ, 1999):

Կրթության Միջազգային ստանդարտ դասակարգումը ծրագրվել է Unesco-ի կողմից 1970թ. սկզբում և ընդունվել է 1978թ. ծառայելու, որպես կրթության մասին վիճակագրության հավաքագրման և ներկայացման միջոց առանձին երկրներում՝ միջազգային մակարդակով: Որպես որակավորումների շրջանակ, դա ունի իր սահմանափակումները, քանի որ այն գլխավորապես մի շրջանակ է՝ կրթության ապահովման քանակական ցուցանիշի վերաբերյալ: Նույնիսկ իր սահմանափակված նմատակներով հանդերձ, նա պայքարում է՝ պահպանելու մի այնպիսի հասարակ շրջանակ, որը կրթական բոլոր զարգացումները իր մեջ կընդգրկեր: Այն հիմնականում ներդրված շրջանակ է, որը հենանիշային երկրների համար ծառայում է կրթության ապահովման գործում և նրանց համեմատության հնարավորություն է տալիս: Ինչևէ, այն լայնորեն օգտագործվում է որպես որակավորման շրջանակ և իրապես ունի մակարդակների ցանց՝ իրենց նկարագրություններով: Հղման մակարդակների ցանկացած զարգացում պետք է կառուցել միջազգային այն փոխըմբռնման վրա, որը զարգացվել է ISCED 97-ի շուրջ: Սա կթեթևացնի շարունակականությունը մի շարք եղանակներով, ոչ պակաս դեր կունենա նաև կրթական ընդհանուր ուղղությունների վիճակագրական վերլուծության գործում: ISCED 97-ի շրջանակը ընդգրկված է հավելված 1-ում:

ISCED 97-ի հետ կապված է ISCO 1988-ը (Զբաղմունքների ստանդարտ միջազգային դասակարգիչ, Էլեյս և Բյոռչ, 1994թ.): Այս չորս մակարդակներից բաղկացած դասակարգումը նույնպես հնարավոր է, որ կարևոր լինի՝ որոշելու ընդհանուր հղման մակարդակները, քանի որ ԲԿ-ում և ՄԿՈՒ-ում

զբաղվածության դաշտը հանդիսանում է բանալի՝ տարբերակելու բաղադրիչները: ISCED-ի և ISCO-ի միջև եղած կապը ներկայացված է հավելված 3-ում:

Եվրամիության ուսուցման մակարդակների 1985թ. եվրոպական շրջանակը (ՄԿՈՒ-ի համար), տպագրվել և օգտագործվել է որպես ուղեցույց՝ համեմատելու նպատակով վարժությունների համար (Եվրախորհուրդ, 1985թ.): Հետաքրքրական է ավելի մոտիկից դիտել այս մակարդակների հրապարակման պատճառները: Այդ ժամանակ ուսուցման մի որակավորումների ուսուցման ավելի պաշտոնական ուղեցույցի բացակայությունը համարվում էր ԵՄ-ի մեջ աշխատողների և ուսուցում անցնողների ազատ տեղաշարժման խոչընդոտում: Ընդունելով ուսուցման համակարգերի բազմազանությունը Անդամ Երկրներում՝ Կոմիտեն գտել է հնարավոր՝ առաջ քաշելու ուղեցույցի լայնածավալ տեսակետներ՝ ուսուցման հիմնական մակարդակների տեսքով: Այս հիմնական մակարդակները ընդունվել են որպես ուղեցույց՝ թույլատրելով ամեն տեսակի ուսուցման ներդրումը: Սպասվում էր, որ այն կաջակցեր մասնագիտական ուսուցման մի կարևոր և արագընթաց գործընթացին՝ որակավորումների համադրության ուղղությամբ՝ հմուտ մասնագետների համար, այդպիսով հնարավորություն տալով նրանց ավելի լավ օգտագործելու իրենց որակավորումները՝ մասնավորապես՝ այլ անդամ երկրներում համապատասխան աշխատանք ձեռքբերելու գործում: Հակառակ այս կանոնների մեկնաբանմանը, որոշ Անդամ Երկրներում՝ փորձ չի արվել այս մակարդակները տեղակայել վերից-վար կարգով: Դասերը, որոնք պետք է քաղվեն այս մոտեցումից (որին հետագայում չհետևեցին այն բանից հետո, երբ Մասստրիխտի Պայմանագիրը կիրառություն գտավ և ենթակայության սկզբունքը համընդհանուր հավանության արժանացավ) այն են, որ ցանկացած հղման մակարդակների շրջանակ եվրոպական կամ միջազգային մակարդակում ուղղակի պետք է հիմնված լինի ինստիտուտների և մասնակից կողմերի կամավոր մասնակցության վրա՝ Անդամ Երկրներում: Նրանք կարող են ունենալ իրենց շահերը հղման մակարդակներում, այլ երկրների հետ աճող համագործակցության և փոխանակման հետ կապված՝ կամ իրենց ներքին սեփական զարգացման նպատակով՝ կրթության և ուսուցման ապահովման գործում:

Վերջերս ԵՄ-ն աշխատում էր մակարդակների համակարգի՝ կարգավորված մասնագիտական որակավորումների ուղղությամբ: Առաջարկվում են չորս մակարդակներ և միասնական ղեկավարում, նպատակ ունեն հեշտացնելու ճանաչման գործընթացը բոլոր Անդամ Երկրներում: ՄԿՈՒ-ի համար առաջարկված մակարդակներն ընդգրկում են ժամանակակից որակավորումների մեծ մասը:

Պետք է ընդգծել, որ այս ուսումնասիրության համար մենք պահանջում ենք այնպիսի նկարագրումներ և շրջանակ, որից այն կողմ ոչ մի այլ նպատակ չպետք է լինի, բացի ՄԿՈՒ տրամադրողների միջև (ներառյալ բարձրագույն կրթությունն ապահովողները), նպատակ ունենալով ստեղծելու վստահության փոխանցման համակարգ: Եթե այլ ցանկություններ առաջանան, օրինակ լիսաբոնյան նվաճումների և եվրոպական որակավորումների շրջանակը միացնող համաձայնության վերաբերյալ, այն ժամանակ այս նկարագրումները պիտի քննարկվեն մեկ ուրիշ, ավելի բարձր, հատկապես քաղաքական մակարդակում:

4.2.5. Տեսական դատողություններ

Կառույցի զարգացման մասին տպագրված նյութերը իրենց էությանը հակված են լինելու փորձով հաստատված: Մասնագիտական սեկտորային շրջանակները առաջանում են աշխատատեղերի և աշխատանքների բովանդակականության ուսումնասիրությունից: Տպագրված ուսումնասիրություններից շատերը հետազոտում են շրջանակների քաղաքականությունը, գործելակերպի ուղղվածությունը և տրամաբանական հիմնավորվածությունը, իսկ հետագայում՝ գնահատում են շրջանակի ազդեցությունը մասնակիցների՝ սովորաբար՝ սովորողների վրա: Կառույցի զարգացումը ընդհանուր առմամբ եղել է արդի կրթության և ուսուցման կատարելագործման մի մասը՝ վերջինս հստակեցնելու և դրանից օգտվողների համար հարմար: Սովորաբար այն չի առաջանում տեսականորեն կամ այնպիսի սկզբունքներից, որոնք ծագում են որակավորման շրջանակներից դուրս: Հիմնական բացառությունը Հարավ-աֆրիկյան որակավորման շրջանակի զարգացումն է, որն իր մեջ ունի ուժեղ սոցիալական բարեփոխումների ծրագրեր: Որակավորումների շրջանակնրին միացված տեսական աշխատանքը՝ առաջանում է գործնական հարբերությունների ուսումնասիրություններից՝ մասնագիտությունների ուսումնասիրությունից և, ավելի անուղղակիորեն, իմացական գիտությունից՝ ներառյալ հարկային գործունեության գնահատումը:

Մենք վերանայել ենք նյութերը տարբեր աղբյուրներից՝ աջակցելու համար հղման մակարդակների ամուր և առողջ ցանցի զարգացմանը: Այս հատվածում մենք ներկայացնում ենք այս քննված նյութերի արդյունքների գործընթացի մասին համառոտ մի ամփոփ: Ավելի մանրամասն այս սկզբնաղբյուրների մասին կարելի է գտնել հավելվածներում:

Էլիոտ Ջեքսը առաջատար մտածող է կազմակերպությունների և նրանց արդյունավետության հարցերով: Նրա աշխատություններից շատերը աշխատանքային շուկայի կառավարման ու բիզնեսի և հասարակական սպասարկման ոլորտների այլ ասպեկտների մասին են: Նա զարգացրել է շերտավորման համակարգի մի կայուն գաղափար, որը ներկայում ավելի շատ հայտնի է որպես հիմնական կազմակերպություն (Ջեքս, 1973թ.): Այս կազմակերպություն իմաստը՝ դա այն հասարակ գաղափարն է, որ պահանջը, բարդությունը, նախորդող գիտելիքները և առաջադրանքների կարևորությունը գտնվում են ժամանակային սանդղակում, ինչի ընթացքում սովորաբար ակնկալվում է նրանց տեղի ունենալը: Տեսությունը շարունակում է բացատրել, որ կազմակերպությունների բնական կառուցվածքները, լինեն դրանք բարդ կամ պարզ, կարող են բարելավվել առաջադրանքների վերլուծման միջոցով, որը հիմնված է ամենաերկար առաջադրանքի սահմանող ժամանակային սանդղակի վրա, որին անձը պարտավորված է մինչև վերջ հասցնելու: Ելնելով եվրոպական հաստատուն հղման մակարդակների տեսանկյունից՝ Ջեքսի աշխատությունը հնարավոր է օգտագործել՝ աջակցելու ութ մակարդակներից բաղկացած մասնագիտական ուսուցման շրջանակին, որտեղ յուրաքանչյուր մակարդակի ներսում հնարավոր է որոշել այն առաջադրանքի տեսակը, որը ակնկալվում է, որտեղ առաջին փուլը ընդգրկում է ընդհանուր գիտելիքները և հիմնական հմտությունների ձեռքբերումը: Ջեքսը մանրամասնորեն բացատրում է այս առաջադրանքները, բայց պարզության համար՝ մենք կարող ենք հարմարեցել նրա աշխատությունը պարզեցված աղյուսակում (հավելում 4): Ջեքսը մեզ առաջարկում է մի աշխատանքային մոդել, որը կարող է օգտակար լինել մակարդակները որոշող նկարագրիչներում՝ որակավորումների կամ ուսուցման

արդյունքների առանձին տեսակների համար: Ստածելակերպի տեսակների մասին նրա աշխատությունը նույնպես օգտակար է: Այն հիմնված է չորս գլխավոր տեսակների վրա՝ ինչպես նկարագրված է հավելված 4-ում:

Պաշտոնակարգության մեջ տեսականորեն ավելի խորաթափանց պատկերացում կարելի է ստանալ Հյուբերտ Դրեյֆուսից (Դրեյֆուս, 1992թ., Դրեյֆուս և Դրեյֆուս, 1996թ.), ամերիկացի հետազոտող, ով աշխատել է տեղեկատվության ոլորտում: Նրա հետազոտությունները այն մասին, թե ինչպես են մարդիկ դառնում մասնագետներ, կատարված են այն համոզմունքով, որ համակարգիչերը միշտ չէ, որ կրավականեցնեն մարդկության մասնագիտական դրսևորումները: Նրա աշխատությունը դիմակայել է ժամանակի քննությանը. առաջին անգամ նրա աշխատությունը լույս է տեսել 1972 թվականին, իսկ բոլորովին վերջերս նա գրում էր այն մասին, թե ինչու ինտերնետի միջոցով հնարավոր դարձած հեռակա ուսուցմամբ հնարավոր չէ ամբողջությամբ բավարարել մասնագետների պահանջները: Հղման մակարդակների վրա կատարվող աշխատանքը կարող է բացատրվել Դրեյֆուսի «մասնագիտությունների» հաջորդականության սահմանմամբ: Մինչ նա առաջարկում է պաշտոնակարգություն հնարավորությունների սահմաններում, ուրիշ հետազոտողներ (օրինակ Դենիս, 2002թ.) հաստատել են դա՝ ուսուցանող մեթոդների նկարագրիչներով (տես հավելված 5), որոնք կարող են օգտակար լինել եվրոպական հղման մակարդակների մեր դրույթներում: Կարևոր է նշել որակյալ նկարագրիչի օգտակարությունը մակարդակների համար: Չնայած այն բանին, որ անհրաժեշտ է հասկանալի տերմինբանություն եվրոպական ազգերի համար (թվերի օգտագործումը շատ դյուրին է), այս որակական մոտեցման հիմնական բանալին սահմանների վերացումն է տարբեր աշխատանքների միջև: Համարների օգտագործման վրա հիմնված կարծիքները տալիս են պարզ մուտքի պատրանք, և սա կարող է ստեղծել որոշ դժվարություններ՝ դատողություններ անելու այս կամ այն մակարդակի սահմանների վերաբերյալ: Ինչպես նշված է վերևում, սա կարող է առաջացնել մակարդակների բազմազանության անհրաժեշտություն՝ թույլատրելու որակավորումների դյուրին համաձայնեցումը մակարդակների հետ:

Մեկ այլ ավելի լավ հետազոտված ասպարեզ, որը կարող է օգտակար լինել որոշելու հղման մակարդակները, լեզու սովորելն է: Եվրախորհուրդը տպագրել է լայնածավալ հաշվետվություններ (Եվրախորհուրդ, 2001 թ.), որոնք նկարագրում են, թե ինչպես է լեզուների համար ընդհանուր հղման շրջանակը հիմնված այսպիսի հետազոտության վրա: Նշվում է, որ համաձայնությունը ստեղծվել է 6-մակարդակ ունեցող համակարգի համար այն բանից հետո, երբ եվրոպական առաջատար լեզվաբանները և մանկավարժները նշեցին, որ կա անհրաժեշտություն՝ աջակցելու և թեթևացնելու համագործակցությունը կրթական հաստատությունների միջև ողջ եվրոպայում, և տրամադրելու հենք՝ լեզվի որակավորումների փոխադարձ ճանաչման համար: Այս համաձայնությունը ձևավորվել է Եվրամիության 41 երկրների առաջատար մասնագետների շուրջ 10 տարվա այս ասպարեզում կատարված հետազոտության արդյունքում (Ռաֆֆ, 2003թ.), մատնանշելով, որ բաժր գնահատականի արժանացած, ներփակող, հիմնավորված ու փաստերով հագեցած SCQF-ի համար տևել է 15 տարի՝ հասնելու իր արդի կարգավիճակին):

Չեշտ կլիներ հանել փաստը լեզվի շրջանակի զարգացումից, որպես այնպիսի շրջանակի, որ փորձված է և հիմնված համաձայնության կառուցման վրա: Ինչևէ, լեզվի հղման մակարդակների հիմնարար շրջանակը բավարար չափով հետազոտվել է և լիորեն բավարարված է նյութերով՝ լեզվագիտության, մանկավարժության, գնահատման ոլորտների առումով:

Լեզվի շրջանակի նպատակներից մեկը տարբեր համակարգերի միջև որակավորումները համեմատելուն աջակցելն է: Այս նպատակով երեք գլխավոր հղման մակարդակներ ու նկարագրիչներ են ստեղծվել: Գոյություն ունեն երեք հիմնական մակարդակներ, որոնցից յուրաքանչյուրն ունի երկու ենթամակարդակ: Չետաքրքիր է նշել, որ այս վեց միջանկյալ մակարդակների համար կան ընդհանուր նկարագրիչներ: Կա նաև ինքնագնահատման ցանց դրանից օգտվող ուսանողների համար, և ավելի բացատրական նկարագրիչներ, որոնք տրամադրում են այնպիսի նյութեր, որոնցից կարող են օգտվել այլ մարդիկ՝ ամենատարբեր նպատակների համար: Բարձր է գնահատվում է, որ ոչ մի տրված իրավիճակ չի պահանջի հղման նկարագրիչների վրա: Դրանցից օգտվողից պահանջվում է ճանաչել, թե որոնք են ավելի համապատասխան: Դեսկրիպտորները ստեղծված են այնպես, որպեսզի նրանք լինեն կոնտեքստից ազատ, այսինքն կարող են կիրառվել բոլոր կոնտեքստներում: Նրանք հիմնված են տեսության վրա, բայց ստեղծված են դառնալու բարեկամական՝ օգտագործողի նկատմամբ: Ենթամակարդակների նկարագրիչների այս համակարգը կարող է դրականորեն անդրադառնալ եվրոպական հղման մակարդակների զարգացման վրա: Ավելի ուշադիր քննարկման կարիք ունի այն չափի հարցը, թե եվրոպական հղման մակարդակների համար մինչև որտեղ կարելի է թողնել ենթամակարդակային նկարագրիչների ձևը՝ ազգային բաժնետերերին և մասնագիտական մարմիններին:

Կառույցի անչափ կարևոր ֆուկցիաներից մեկը մասնակիցների միջև հաղորդակցությանը աջակցելն է՝ լեզվի ուսուցման և ուսանելու գործընթացի, նրանց մտադրությունների և նպատակների, օգտագործված մեթոդների և նվաճված արդյունքների առումով: Լեզվի հղման մակարդակները առանձին-առանձին բավարար չեն համարվում՝ իրագործելու այս նպատակը: Այդ է պատճառը, որ շրջանակը գլուխներ է ընդգրկում այն մասին, թե ինչպես կարող են դասակարգումների մեջ նկարագրված պահանջները ձևավորվել ուսանողների մեջ, լեզվի օգտագործման և ուսուցման առաջադրանքների վերաբերյալ, բազմաթիվ լեզուների իմացական կարողությունների և լեզվի ուսուցանման գործում բազմազանության ու մեթոդների հետ կապված և, որ ամենակարևորն է՝ գնահատման գործում նկարագրիչների օգտագործման վերաբերյալ: Այս տեսակի օժանդակ նյութերը եվրոպական հղման մակարդակների ստեղծման համար կարող են լինել կարևոր միջոց:

Լեզվի ուսուցման համար այս շրջանակը առաջարկում է գոյություն ունեցող որակավորումների ճանաչում և ունի ապագա որակավորումներ ձևավորելու ներուժ, այսինքն՝ դա ունի և ակտիվ և պասիվ ֆուկցիաներ: Շրջանակի գլխավոր նպատակներից մեկը տարբեր որակավորումների համեմատության համար հենքի տրամադրումն է: Սա ակնհայտ է, որ պասիվ ֆունկցիան է: Այս համեմատությունը հեշտացվում է վերը քննարկված մի քանի նկարագրիչների կողմից: Նշված նկարագրիչները, սակայն, իրենք նույնպես օգտագործվում են՝ թեթևացնելու ակտիվ ֆունկցիան, որտեղ նրանք կարող են օգտագործվել՝ ծրագրավորելու լեզվի ուսուցումը և գնահատումը:

4.2.6 Որակավորումների հղման երկկողմ համակարգեր

Ամբողջ աշխարհում կան համակարգեր՝ փոխարկելու մեկ որակավորման արժեքը մյուսի արժեքի կամ դասընթացի կամ աշխատանքի համար տրվող «միավորների» հետ: Այս համակարգերի մեծամասնությունը անտեսանելի է և գործում է ոչ պաշտոնապես կամ հրատարակված չեն և հաստատությունների վրա հիմնված համակարգեր են: «Ինտերսքիլզը» (<http://www.interskills.info>) մի կազմակերպություն է, որը հայտարարում է, որ աշխարհի 43 պետությունների ՄԿՈՒ համակարգերի մասին ընդհանուր պատկերացում ունի և առաջարկում է հենակետային ծառայություն՝ միացնելու համար արտասահմանյան որակավորումները իրենց հայրենի երկրի որակավորումներին: Այս գործողության հետաքրքիր կողմը այն է, որ «մասնագիտական արդյունքների» միայն չորս մակարդակներն են որոշված (հավելված 4): Սրանք համապատասխանում են հավելված 2-ում նկարագրված ISCO մակարդակներին՝ ինչպես նաև եվրոպական ուսուցման մակարդակներին (Եվրախորհուրդ, 1985թ.):

«Ինտերսքիլզը» այժմ արդյունավետորեն գործում է այս չորս մակարդակների հետ և հավանաբար դա ազդանշան է այն մասին, որ օգտվողները այս մակարդակներին ավելի հաճախ են դիմում: (տես հավելված 7): Այստեղ կարող են լինեն դասեր՝ զարգացող եվրոպական հղման մակարդակների և նրա հետ կապված ՓՎԳ-ի ստեղծման առաջնահերթության համար: Սակայն հնարավոր է նաև, որ ավելի ցածր մակարդակների աշխատողները լինեն ծառայությունից օգտվող ամենաքիչ հավանական խավը, որովհետև նրանք հնարավոր է այն կարծիքին լինեն, թե իրենք քիչ բան ունեն առաջարկելու՝ համեմատելու արտասահմանյան երկրների որակավորումների հետ, իսկ ավելի բարձր մակարդակներ ունեցող աշխատողներն էլ մի այսպիսի ծառայության օգնության կարիք քիչ կունենան, որովհետև նրանք արդեն պատկանում են այնպիսի փորձ ունեցող հասարակությանը, որ բարձր կզնահատի որակավորումների նվաճումները:

4.2.7. Որակավորումների շրջանակի ստեղծման վերջին ազգային փորձը

Վերջին տարիներին մենք ականատես ենք եղել ազգային որակավորումների շրջանակների համեմատաբար արագ զարգացմանը, որոնց մեջ են մտնում ՄԿՈՒ հետ միացած մի քանի երկիր: Այս երկրները ստեղծել են իրենց շրջանակները՝ համաձայն գոյություն ունեցող ներքին ՓՎԳ-ների: Սրանց որոշ մասը ծայրահեղ անհանդուրժող էին (Անգլիա), մյուսները օգտագործեցին փոխադարձ համաձայնության գաղափարը (Ավստրալիա, Շոտլանդիա), իսկ մնացածները ընդլայնել են այս ավելի հաստատուն հավատով շրջանակների փոփոխող ուժի մեջ (Իռլանդիա, Նոր Զելանդիա, Հարավային Աֆրիկա, Իսպանիա): Մինչ հնարավոր է հաշվել մակարդակները և մանրամասնորեն հետազոտել փաստարկները մեկ համարի մակարդակների համար մյուսի միջոցով, մտածվում է, որ մակարդակների դեսկրիպտորների բնույթը հնարավոր է դառնա ավելի օգտակար պաշար՝ եվրոպական հղման մակարդակների տարածման համար: Իռլանդական շրջանակը՝ դա ամենավերջին առաջացած շրջանակն է (NQAI 2003 թ.) և օգտագործում է դեսկրիպտորներ, որոնք ընդգրկում են որակավորումների ամբողջ շարքը՝ 10 մակարդակների դեպքում: Դեսկրիպտորները բաժանված են երեք խմբի՝ գլխավորող գիտելիքների, հմտություն և կարողության: Սրանք իրենց հերթին վերաբաժանվում են (տես ներքևում)՝ ստեղծելով ութ դաշտ, որոնցում սահմանվում են մակարդակները՝

- ա) գիտելիքներ՝ բաժանված ըստ լայնության և տեսակի;
- բ) հմտություն՝ բաժանված ըստ շարքերի և ընտրողականության;
- գ) կարողություն՝ բաժանված ըստ կոնտեքստների, սովորել՝ իմանալու համար և ըմբռնողություն:

Այս դաշտերը օգտակար են՝ որոշելու համար եվրոպական հղման մակարդակների բնույթը:

4.2.8. Գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների տիպաբանությունները

Աշխատանքը այս շրջանում զարգանում է առանձին ուսումնասիրության միջոցով՝ լիազորված Cedefop-ի կողմից: Կազմավորող հղման համակարգերի մեթոդների զննման այս փուլում պետք է ուշադրություն դարձնել տեսակների լայն շարքին, որոնք կարող են պիտանի լինել ՄԿՈԲ-ին: Բաժարձակ մեծամասնությունը՝ մասնագիտական սեկտորի դեսկրիպտորներ են, բայց սրանք հաճախ գործածում են գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների դասակարգումներ՝ համաձայնեցված, պաշտոնապես և ոչ պաշտոնապես, մասնագետի կամ ազգային կառավարման մակարդակով: Գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների աշխատանքի ընդհանուր տեսակները (տես <http://www.career-space.com>) պետք է հստակ ձևով վերաբերեն հղման մակարդակներին, քանի որ նրանք հաճախ օգտագործվում են որոշելու ուսուցումը, որակավորումների շրջանակը, և բաշխում են անհատական աշխատանքի տեսակները՝ պիտանի արտադրությանը և աշխատանքային շուկայի սեգմենտին:

Գործադրվում են նշանակալի ջանքեր հաստատելու տեսակները և շրջանակները, հնարավորություն տալու աշխատակիցներին՝ ձեռք բերել համապատասխան հմտություններ, պահպանելու արագ փոփոխվող դաշտի և աշխատանքային կազմակերպությունների իրազեկությունը (Մուք, 2001թ.; Cedefop, 2002թ.): Լավ զարգացված վստահության նախագծի օրինակում՝ Բաղըն Վուռտենբուրգի համար (Ռոչեր, Սաչս, 1999թ.), կա երեք գլխավոր բնագավառ, որոնք կապված են մակարդակների հետ. դրանց հետագա բաժանումը տրված է հավելում 8-ում: Այս աշխատանքը հատկապես հետաքրքիր է երեք պատճառներով: Առաջին՝ դասակարգման և միջմակարդակային չափանիշները զարգացվել են տեղական աշխատանքային գործընթացի միջոցով, այդպիսով տալով նախագծին ներքևից վերև բարձրացող վստահություն: Երկրորդ՝ հղման նախագիծը ստեղծված է լինելու ակտիվ և տեղեկացնող՝ ուսումնական ծրագրում: Վերջապես՝ նախագիծը աջակցում է գնահատման գործընթացին, որը հիմնված է վստահության վրա: Նախագիծը դժվարությամբ է հարմարվում Դրեյֆուսի աշխատությունը:

Նյութերի տեսականու զննումը սեկտորային ձևերի վերաբերյալ ցույց է տալիս կառուցվածք՝ հիմնված հետևյալ դասակարգման վրա՝

- ա) ընդհանուր ուսուցում (ընդգրկող լիարժեք դպրոցական կրթությունը, որակավորումները՝ ստացված դպրոցում, հետ-դպրոցական կրթությունը և մասնակի ուսումնառությունը);
- բ) մասնագիտացված ուսուցում (ընդգրկող մասնագիտական փորձը և մասնագիտացված հմտությունները);
- գ) փորձ (ընդգրկող արդի և անցյալում տեղ գտած աշխատանքի էլեմենտները);

- դ) մասնագիտական քննուն (ընդգրկող հատուկ հմտությունների շարք, որոնք հանդիսանում են մասնագիտության մի մասը, որոշ երկրներում դրանք որոշված են, այլ երկրներում որոշվում են՝ համաձայն անհատի փորձի, այստեղ նաև ի հայտ է գալիս մասնագիտացումը);
- ե) ընդհանուր կարողություններ (սրանք ընդգրկում են հմտություններ, հատկանիշներ և որակ, որը հնարավոր է դարձնում աշխատելը այլոց հետ մի կազմում և մասնագիտական հմտությունները արդյունավետորեն օգտագործելը);
- զ) անհատական հատկություններ (ընդգրկող հատուկ կարողություններ, ինչպես օրինակ ճարպկությունը, աչքաբացությունը);
- է) հասարակական ներգրավում (ընդգրկող բարեգործությունը, հասարակական գործունեությունը, աշխատանքից դուրս գտնվող հետաքրքրությունները);
- ը) աշխատանքային միջոցառումներ (ընդգրկող պայմանների, որում աշխատում է մարդը, ինչպիսիք են աշխատանքը երեխաների հետ, աշխատանքը բարձր ջերմության միջավայրում և թունավոր նյութերի օգտագործումը):

Այս դասակարգումները մատնանշում են ՄԿՈՒ-ի հատկանշային շարքը, որոնք պետք է քննարկվեն տեսակների որոշման ժամանակ:

4.2.9. Հղման մակարդակների որոշման վարից-վեր մոտեցում

ECVET-ի վստահության փոխանցման Մասնագիտական աշխատանքային խումբը նկատել է վայր իջնող վստահության վտանգ; գլխավորը անդամների մտածելակերպի մեջ եղել է ՓՎԳ-ի խորքային իմաստը, կամ ՓՎԳ-ների խումբը՝ զարգացող հղման մակարդակների շուրջ: Մենք ընդունում ենք, որ ՄԱԽ-ը տեսել է հղման մակարդակների զարգացումը, որպես գոյություն ունեցող ՓՎԳ-ների աջակցող միջոց, որտեղ նա կարծում է, որ նրանք պետք է լինեն լսելի և օգտակար՝ նոր առաջացող ՓՎԳ-ներին աջակցելու համար, որտեղ ընդունում են զարգացումը որպես անհրաժեշտություն, և խթանելու նոր ՓՎԳ-ներ, որտեղ դա ընդունում է բացակայությունը՝ որակավորումների փոխադարձ ճանաչման մեջ: