

Подготовлено в рамках проекта «Развитие образовательных связей и инициатив в области высшего и профессионального образования» - этап II (Delphi-II)

Олейникова О.Н.

**ЕВРОПЕЙСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО  
В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ.  
КОПЕНГАГЕНСКИЙ ПРОЦЕСС**

Москва, 2004

УДК 37  
ББК 053

Олейникова О.Н.

**Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс.**  
- М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. - 70 с.

**ISBN 5-901298-11-X**

*Об авторе:*

*Олейникова О.Н., доктор педагогических наук, руководитель Национальной Обсерватории профессионального образования РФ, эксперт проекта Delphi-II*

Данная брошюра посвящена обзору интеграционных процессов в области профессионального образования и обучения в странах Европейского союза. При решении задач модернизации российского профессионального образования необходимо учитывать тенденции европейского развития. Ряд проблем модернизации решается в международном проекте Delphi-II, который учитывает требования создания европейского пространства профессионального образования.

**ISBN 5-901298-11-X**

- © Олейникова О.Н., 2004
- © Центр изучения проблем профессионального образования, 2004

## Ссылки

<sup>1</sup> Приоритеты, определенные резолюцией по образованию в течение всей жизни, принятой Советом Европейского Союза (по делам образования и молодежи) 27 июня 2002 г.

<sup>2</sup> Приоритеты, определенные резолюцией по укреплению сотрудничества в Европе в области профессионального образования и обучения, одобренная Советом Европейского Союза (по делам образования, молодежи и культуры) 12 ноября 2002 г.

## Содержание

<b>Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс</b> .....	5
<b>Логика развития сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европейском Союзе</b> .....	10
<b>Обеспечение качества ПОО</b> .....	19
Общие задачи.....	19
Общая рамка обеспечения качества.....	21
Стандарты ПОО.....	30
Европейское руководство по самооценке учебных заведений.....	38
Планы на будущее.....	39
Разработка европейских квалификаций на отраслевом уровне.....	42
Прозрачность и признание компетенций и квалификаций.....	42
<b>Создание Европейской системы переноса кредитных единиц</b> .....	45
Система кредитных единиц .....	46
<b>Заключение</b> .....	58
<b>Ссылки</b> .....	60
<b>Копенгагенская декларация</b> .....	62

многим легли в основу принятия этой инициативы в 2001 г. в Брюгге, будут играть важную роль в реализации и координации дальнейших мероприятий.

3. В рамках этого процесса в период до 2004 г. основные усилия будут сосредоточены на тех направлениях, работа в которых уже ведется, таких как разработка единых принципов прозрачности, зачет результатов предыдущего обучения в сфере профессионального образования и обучения и разработка средств обеспечения качества. Для организации работы по другим направлениям, которые будут с самого начала включены в качестве составной части деятельности по реализации дальнейших мер, предусмотренных в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего», будут созданы восемь рабочих групп и группа регистрации показателей. Эти группы займутся такими направлениями, как профессиональная ориентация в течение всей жизни, неформальное образование и обучение преподавателей и мастеров системы профессионального образования и обучения. Отчет о результатах деятельности по этим направлениям будет включен в доклад Европейской Комиссии, о котором шла речь в пункте 1.

Министры, ответственные за профессиональное образование и обучение, и Европейская Комиссия подтвердили необходимость достижения поставленных целей и приоритетов, определенных настоящей декларацией и содействия деятельности по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения, в том числе с участием социальных партнеров. Через два года будет проведена новая встреча для оценки достигнутого прогресса и выработки приоритетов и стратегии.

**Необходимо принять следующие меры по реализации положений данной декларации в целях обеспечения более эффективного и результативного европейского сотрудничества в области профессионального образования и обучения:**

1. Реализация мер по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения поэтапно станет составной частью плана мероприятий, предусмотренных в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего». Этот комплексный подход будет отражен Европейской Комиссии в ее отчете Совету Европейского Союза (по делам образования, молодежи и культуры) в рамках уже утвержденного графика работ по реализации мер, предусмотренных в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего». Основная цель здесь – полная интеграция мероприятий по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения с мероприятиями, предусмотренными в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего».
2. Существующая рабочая группа Европейской Комиссии, в которую в перспективе войдут представители стран-членов Европейского Союза, Европейской Комиссии, стран-кандидатов, стран-членов Европейской ассоциации свободной торговли и Европейской экономической зоны, а также европейские социальные партнеры, будет приравнена в статусе к рабочим группам, действующим в рамках реализации мер, предусмотренных в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего», и продолжит работу, направленную на обеспечение эффективной реализации и координации сотрудничества в области профессионального образования и обучения. Неформальные встречи высших должностных лиц, ответственных за профессиональное обучение, которые во

## **ЕВРОПЕЙСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ.**

### **КОПЕНГАГЕНСКИЙ ПРОЦЕСС**

В настоящее время в странах Европейского Союза интенсифицировались интеграционные процессы в области образования, включая профессиональное образование и обучение. Они обусловлены целым рядом причин, среди которых основными являются следующие:

- реализация стратегии обучения в течение всей жизни, призванная предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан;
- необходимость обеспечения конкурентоспособности европейской экономики в ситуации экономической глобализации, что требует развития человеческого капитала путем интеграции инвестиций, социальной политики и политики в области занятости и повышения конкурентоспособности и мобильности рабочей силы;
- необходимость обеспечения в контексте предыдущей задачи:
  - сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран;
  - расширения возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «кредитных единиц»);
  - признания квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате как формального, так и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда в Европе;

- ускоренного перехода к обществу, основанному на знаниях.

Как показывают исследования, повышение среднего уровня образованности населения на 5% в год означает 5%-ное повышение роста в краткосрочной перспективе и 2,5-процентный прирост к этому в дальнейшем.

Особое внимание к развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения (ПОО) вызвано, помимо вышеизложенных причин, следующими:

- недостаточностью инвестиций в образование и обучение;
- медленной реализацией стратегии обучения в течение всей жизни;
- недостаточно эффективным использованием имеющихся ресурсов;
- нехваткой квалифицированных преподавателей (Для решения этой проблемы к 2005 г. всем странам-членам ЕС предложено разработать планы непрерывного обучения преподавателей).

Российская система образования, включая профессиональное образование, ориентирована на интеграцию в европейское образовательное пространство, и, следовательно, необходимо разрабатывать соответствующие стратегии с учетом особенностей собственной системы образования, и формировать реалистичные пути ее сближения с европейской.

В системе высшего образования уже активно проходят процессы, направленные на обеспечение взаимного признания документов о высшем образовании в рамках Болонского процесса. Несмотря на все объективные сложности, «Болонский процесс» продвигается, поскольку системы высшего образования в России и странах ЕС вполне сравнимы по уровням и квалификациям.

В профессиональном образовании ситуация сложнее, поскольку в наших странах действуют различные и потому трудно сравнимые системы. Как известно, в российской системе профессионального образования существует два

#### *Обеспечение качества*

- Содействие сотрудничеству в области обеспечения качества, обращая особое внимание на обмен моделями и методиками, а также выработку единых принципов и критериев качества в сфере профессионального образования и обучения.
- Учет образовательных потребностей преподавательского состава во всех видах профессионального образования и обучения.

#### **В основе укрепления сотрудничества в области профессионального образования и обучения будут положены следующие принципы:**

- В соответствии с разработанной Европейским Советом рабочей программой и планом мероприятий, предусмотренных в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего», сотрудничество в этой области должно быть спланировано вплоть до 2010 г. с тем, чтобы обеспечить согласованность с задачами, поставленными Советом Европейского Союза (по делам образования, молодежи и культуры).
- Все принимаемые меры должны быть добровольными и реализовываться, главным образом, на основе сотрудничества, инициированного на низовом уровне.
- Инициативы должны быть ориентированы на потребности граждан и организаций-пользователей.
- Сотрудничество должно охватывать все заинтересованные стороны, в том числе страны-члены Европейского Союза, Европейскую комиссию, страны-кандидаты, страны-члены Европейской ассоциации свободной торговли и Европейской экономической зоны и социальных партнеров.

период трудовой деятельности, осуществляемой в рамках программы обучения), в единую систему.

- Совершенствование политики, в области информатизации и профессиональной ориентации, развитие соответствующих систем и внедрение передового опыта в странах-членах Европейского Союза на всех уровнях систем образования, профессионального обучения и занятости, прежде всего в вопросах, касающихся доступа к образованию и профессиональному обучению, переносимости и признания компетенций и квалификаций, в целях поддержки профессиональной и географической мобильности граждан Европейского Союза.

#### *Признание компетенций и квалификаций*

- Исследование того, как разработка исходных уровней, единых принципов сертификации и единых мер, включая систему зачета результатов предыдущего обучения в области профессионального образования и обучения, может содействовать развитию прозрачности, совместимости, переносимости и признанию компетенций и/или квалификаций в разных странах и на разных уровнях.
- Содействие в разработке компетенций и квалификаций на отраслевом уровне за счет укрепления сотрудничества и координации, прежде всего с участием социальных партнеров. Ряд инициатив на двусторонней и многосторонней основе, а также на уровне Содружества, включая уже реализуемые меры в различных отраслях, стремящихся к взаимному признанию квалификаций, могут служить примером этого подхода.
- Разработка единых принципов признания неформального и спонтанного обучения с целью обеспечить большую совместимость между различными подходами к этой проблеме в разных странах и на разных уровнях.

уровня: начальное (НПО) и среднее профессиональное образование (СПО). В сектор профессионального образования также входит высшее и дополнительное профессиональное образование. При этом НПО и СПО представляют собой две достаточно автономные подсистемы, каждая из которых имеет свои образовательные стандарты, собственную терминологию и иерархию квалификаций. Другими словами, преемственность между двумя подсистемами остается весьма ограниченной и сводится, в основном, к возможности выпускников ПОО продолжать образование по полученной специальности на более высоком уровне. Вопросы же горизонтальной мобильности остаются нерешенными. Это обусловлено, прежде всего, разрывом в системах присваиваемых квалификаций, отсутствием возможности постепенного «накопления квалификаций», а, следовательно, отсутствием механизмов оценки и сертификации компетенций, лежащих в основе квалификаций.

Российская система профессионального образования еще не осуществила переход на компетенции, которые позволяют измерить соответствие работника требованиям рабочего места и учет которых обеспечивает гибкость образовательных траекторий и возможность более оптимального и экономически эффективного «доучивания» или переобучения работников при переходе с одного рабочего места на другое.

Западные системы профессионального образования и обучения организованы иначе. В европейских странах также существует начальное профессиональное образование, которое направлено на освоение базовых квалификаций, позволяющих молодежи выйти на рынок труда. Следующая подсистема ПОО охватывает непрерывное профессиональное образование, куда входят все сегменты, или секторы послеобязательного образования, включая повышение квалификации работников (дополнительное образование в нашем понимании), образование и обучение взрослого населения, обучения безработных граждан, несмотря на их принадлежность различным министерствам. Их объединяет общая интегрированная система квалификаций, которые в настоящее время во все большей мере ориентированы на компетенции, а не на освоение конкретных программ обучения.

Именно это позволяет обеспечить гибкость образовательных траекторий и возможность горизонтальной мобильности, а именно, смены траектории при обеспечении зачета всех ранее полученных компетенций, необходимых для новой специальности, независимо от того, где и как они были получены. Именно поэтому в западной практике существует термин профессиональное образование и обучение, а не профессиональное образование, как в России.

Именно такой подход позволил странам ЕС вплотную подойти к вопросу сравнимости, прозрачности и взаимного признания квалификаций. В условиях растущей трудовой мобильности, ускорения темпов развития всех секторов экономики и рынка труда, приводящего к быстрому устареванию одних профессий и специальностей и возникновению новых, взаимное признание квалификаций, основанное на их прозрачности, позволит более эффективно решать как чисто экономические вопросы, так и социальные. Оно будет способствовать преодолению социального отчуждения, расширяя возможности получения работы за рамками внутреннего рынка в случае возникновения там ограничений с точки зрения наличия рабочих мест по какой-либо специальности или профессии.

Важно особо подчеркнуть, что вопросы развития профессионального образования и обучения в странах ЕС решаются на самом высоком политическом уровне Европейского Союза, поскольку являются частью общеевропейской стратегии занятости и экономического развития. При этом разрабатываемые стратегии и принятые решения основываются на реальном опыте, традициях и потенциале образовательных систем национальных государств-членов Европейского Союза и ни в коей мере не предполагают унификацию этих систем и лишение их национального своеобразия. Это очень важный момент, поскольку никакое политическое решение не может быть реализовано, если оно не отвечает как реальным потребностям, так и возможностям и имеющимся ресурсам каждого члена Сообщества.

Формирование базы Копенгагенских решений происходило в течение трех последних десятилетий, в ходе разработки и апробации различных моделей в области обеспечения качества ПОО, оценки и сертификации квалификаций и неформального обучения; стандартов ПОО; компетенций

ных партнеров участвуют в развитии и укреплении сотрудничества в этой области.

### **Укрепление сотрудничества в области профессионального образования и обучения направлено на решение следующих основных задач:<sup>2</sup>**

Решение этих задач позволит нам укрепить сотрудничество на добровольных началах в области профессионального образования и обучения, что будет способствовать повышению взаимного доверия, прозрачности и признания компетенций и квалификаций, что, в свою очередь, создаст условия для увеличения мобильности и облегчения доступа к образованию в течение всей жизни.

#### *Единое европейское пространство*

- Развитие единого европейского пространства в области профессионального образования и обучения в целях укрепления сотрудничества, повышения мобильности и развития взаимодействия и партнерских отношений между учебными заведениями, а также содействия другим инициативам, нацеленным на развитие международного сотрудничества. Все эти меры будут способствовать повышению престижа европейской системы образования в международном масштабе и превращению ее в общемировой стандарт качества образования.

#### *Прозрачность, информатизация и профессиональная ориентация*

- Повышение прозрачности в системе профессионального образования и обучения за счет внедрения и оптимизации информационных сетей и средств, включая интеграцию существующих механизмов, таких как приложения к европейской форме резюме, свидетельствам и дипломам, Единый европейский критерий владения иностранными языками и EUROPASS (метод учета результатов обучения и приобретенных квалификаций в



В соответствии с принятыми в Барселоне решениями Совет Европейского Союза (по делам образования, молодежи и культуры) принял 12 ноября 2002 года резолюцию по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения. Эта резолюция содержит приглашение странам-членам и Комиссии привлечь в рамках своей компетенции страны-кандидаты и страны-члены Европейской ассоциации свободной торговли и Европейской экономической зоны, а также социальных партнеров к работе по укреплению сотрудничества в сфере профессионального образования и обучения.

Стратегия образования в течение всей жизни и мобильности на рынке труда имеет огромное значение для повышения возможностей трудоустройства, выработки активной гражданской позиции, укрепления социальных связей и развития личности<sup>1</sup>. Развитие Европы как общества, основанного на знаниях, и обеспечение открытости европейского рынка труда для всех граждан является важнейшей задачей, стоящей перед системами профессионального образования и обучения в Европе, а также перед всеми заинтересованными сторонами. Не менее важной задачей является необходимость постоянной адаптации этих систем к нововведениям и меняющимся потребностям общества. Укрепление сотрудничества в области профессионального образования и обучения внесет большой вклад в обеспечение успешного расширения Европейского Союза и решение задач, поставленных на заседании Европейского Совета в Лиссабоне. Важную роль в укреплении сотрудничества в этой области играют Европейский центр развития профессионального образования (CEDEFOP) и Европейский фонд образования.

Ключевая роль социальных партнеров в социально-экономическом развитии отражена в контексте европейского социального диалога и основных мероприятиях социальных партнеров в Европе, направленных на совершенствование компетенций и квалификаций в течение всей жизни, что предусмотрено договоренностями, достигнутыми в марте 2002 г. Разработка и признание профессиональных компетенций и квалификаций на всех уровнях невозможны без привлечения социальных партнеров, которые в качестве равноправ-

и т.д. Обмен опытом этих разработок и «кристаллизация» общих принципов реформирования ПОО и заложили основу принятия комплексной стратегии развития.

Важно подчеркнуть и еще два момента. Во-первых, формирование всех новых стратегий и моделей в области ПОО в странах ЕС осуществляется при непосредственном и весьма активном участии социальных партнеров, что обеспечивает связь профессионального образования и обучения с рынком труда и реальными потребностями экономики. И, во-вторых, все инновации подвергаются широкому обсуждению со стороны общественности, поскольку они касаются не только государства и работодателей, но и граждан, которые являются важнейшими субъектами системы образования.

Таким образом, в обобщенном виде принципы развития сотрудничества в области ПОО в странах ЕС охватывают:

1. Формирование образовательной политики на высшем политическом уровне.
2. Участие в ее формировании и реализации социальных партнеров.
3. Опора на большой массив практических наработок и экспериментальных программ и проектов.
4. Участие широкой общественности в обсуждении новых векторов развития и путей достижения поставленных целей.
5. Постепенный и поступательный характер инновационных и в том числе интеграционных процессов.
6. Образование, обучение и обучение в течение всей жизни являются ключевыми элементами стратегии обеспечения конкурентоспособности европейской экономики и социального согласия.

Ниже предлагается описание основных вех развития политики в области ПОО, направленной на повышение эффективности профессионального образования и обучения, которое позволяет составить представление о преимуществах политики в области ПОО и постепенность и продуман-

ность формирования общих подходов, целей, задач и механизмов их реализации.

## **Логика развития сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европейском Союзе**

1. В марте 2000 г. была принята Лиссабонская резолюция, основными положениями которой являются:

- Официальное признание центральной роли образования как фактора экономической и социальной политики и средства повышения конкурентоспособности Европы в мировом масштабе, сближения ее народов и полноценного развития граждан.
- Необходимость радикального пересмотра и модернизации систем образования.
- Стратегическая цель превращения ЕС в наиболее динамически развивающуюся экономику, основанную на знаниях.
- Усиление взаимодействия между политикой в области экономики, занятости и развития человеческих ресурсов за счет развития высококачественного профессионального образования и обучения и повышение отдачи от инвестиций в человеческие ресурсы.

В реализации Лиссабонской Декларации участвует 31 страна и Европейские социальные партнеры (Европейская конфедерация профсоюзов, Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы, Европейская ассоциация малых и средних ремесленных предприятий, Европейский центр предприятий с частичным участием государства и предприятий общего экономического интереса).

На заседании Европейского Совета в марте 2000 года в Лиссабоне была официально признана важнейшая роль образования в качестве составной части экономической и социальной политики, а также средства повышения конкурентоспособности Европы в мировом масштабе, сближения ее народов и полноценного развития граждан. Европейский Совет обозначил стратегическую цель превратить Европейский Союз в наиболее динамически развивающуюся экономику, основанную на знаниях. Развитие системы высококачественного профессионального образования и обучения является важнейшей и неотъемлемой частью этой стратегии, прежде всего с точки зрения укрепления социальных связей, повышения социальной активности, мобильности, возможностей трудоустройства и конкурентоспособности.

В докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего», принятом на заседании Европейского Совета в марте 2001 года в Стокгольме, были определены новые направления для совместной деятельности на европейском уровне в целях решения задач, поставленных на заседании Европейского Совета в Лиссабоне. В докладе были определены три стратегические цели, которые легли в основу направлений совместной деятельности: повышение качества и эффективности систем образования и профессионального обучения в Европейском Союзе, облегчение доступа к образованию и профессиональному обучению для всех граждан и открытие систем образования и профессионального обучения для внешнего мира.

На своем заседании в Барселоне в марте 2002 года Европейский Совет принял Рабочую программу по реализации определенных в докладе задач, предусматривающую создание в Европе к 2010 году системы образования и профессионального обучения, которая станет общепризнанным стандартом качества в мире. Кроме того, эта Программа предусматривала дополнительные мероприятия по внедрению средств, обеспечивающих прозрачность дипломов и квалификаций, включая мероприятия по образцу реализуемых в рамках Болонского процесса, скорректированные с учетом особенностей профессионального образования и обучения.

**Декларация Европейской Комиссии и  
министров профессионального образования  
европейских стран по развитию  
сотрудничества в области профессионального  
образования и обучения в Европе, принятая на  
заседании 29-30 ноября 2002 года в  
Копенгагене**

**КОПЕНГАГЕНСКАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ**

В последние годы сотрудничество в области образования и обучения в Европе стало играть решающую роль в формировании будущего европейского общества.

Тенденции социального и экономического развития Европы в последнее десятилетие все более настойчиво указывают на необходимость создания единого европейского пространства в области образования и профессионального обучения. Кроме того, переход к основанной на знаниях экономике, обладающей потенциалом к устойчивому экономическому росту, увеличению числа и качества рабочих мест, а также укреплению социальных связей, ставит новые задачи перед системой развития человеческих ресурсов.

Расширение Европейского Союза открывает новые перспективы и возможности, а также ставит целый ряд новых задач и требований к системе образования и профессионального обучения. Особое значение здесь будет иметь привлечение стран, вступающих в Европейский Союз, к сотрудничеству в сфере образования и профессионального обучения в качестве равноправных партнеров с самого начала реализации будущих инициатив на европейском уровне.

Последовательное развитие европейских программ в области образования и профессионального обучения является ключевым фактором развития сотрудничества в Европе.

Принятие в июне 1999 года Болонской декларации положило начало новому уровню европейского сотрудничества в этой области.

Работа по реализации Лиссабонской Декларации (в том числе всех более поздних инициатив и решений) основана на так называемом открытом методе координации (ОМК), который состоит в определении общих целей и, там, где это возможно, количественных и качественных индикаторов и их постоянном обновлении на основе мониторинга, оценки и внутреннего рецензирования.

Считается, что использование данного метода переводит сотрудничество в области образования на качественно новый уровень, обеспечивая:

- реализацию долгосрочных целей;
- использование преимуществ обмена опытом;
- совместное обсуждение проблем и поиск решений;
- мониторинг достижений на основе индикаторов и критериев.

Реализация Лиссабонских договоренностей означает коренную трансформацию образования и обучения в Европе. При этом в каждой отдельной стране она осуществляется сообразно внутренним условиям и традициям систем образования на основе развития и укрепления сотрудничества между государствами, обмена опытом и использования лучших образцов практики и наработок.

2. Следующим шагом было принятие в декабре 2000 г. в Ницце **Плана мероприятий по развитию мобильности и умений**, содержащего задачи обеспечения сравнимости систем образования и обучения и официального признания знаний, умений и квалификаций, а также План действий Европейских социальных партнеров, которым отводится центральная роль в реализации принятых решений. Данный план получил дальнейшее развитие в **Рекомендациях Европейского парламента и Совета** (июнь 2001 г.), предусматривающих меры по повышению мобильности в странах Сообщества для студентов, учащихся, учителей и наставников.

3. Следующей важной вехой было утверждение в марте 2001 г. в Стокгольме Доклада **«Конкретные задачи для систем профессионального образования и обучения будущего»**, в котором ставится задача разработки и реализации целостной стратегии развития ПОО до 2010 года с учетом интересов каждого государства, векторы которой заданы такими документами, как:

- «Рекомендации и план действий в области мобильности»;
- Резолюция Совета по образованию по обучению в течение всей жизни.

Как уже указывалось, общий контекст реформирования ПОО задается стратегией обучения в течение всей жизни, что еще раз подтверждается договоренностью стран ЕС о разработке к 2005 г. национальных стратегий и планов действий по реализации стратегии обучения в течение всей жизни как для формального, так и для неформального образования с учетом интересов всех субъектов образования и обучения, с особым акцентом на расширение доступа к обучению и повышение привлекательности образования и обучения для незащищенных групп населения.

Национальные стратегии направлены на реализацию трех целей:

- повышение качества и эффективности систем ПОО в Европейском Союзе;
- облегчение доступа в ПОО для всех категорий граждан;
- открытие систем образования и профессионального обучения внешнему миру.

4. В развитии Лиссабонских и последующих указанных выше решений на **Конференции в Брюгге** (октябрь 2001 г.) был инициирован процесс сотрудничества в области ПОО, в том числе и в области признания дипломов или свидетельств об образовании и квалификаций, который приобрел конкретные формы в Ко-

<sup>3</sup> До этого в Великобритании существовало множество разрозненных отраслевых квалификаций, а также квалификаций, присуждаемых предприятиями и не признаваемых за рамками либо конкретной отрасли или региона. В настоящее время они существуют параллельно с НКПОО

<sup>4</sup> Более подробное описание национальных стандартов ПОО, реализуемых в отдельных странах ЕС, содержится в брошюре О.Н. Олейниковой «Разработка стандартов профессионального образования и обучения за рубежом». М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2001.

<sup>5</sup> Для эффективного перевода стандартов (квалификаций) на компетенции требуется решить достаточно сложную теоретическую проблему, а именно найти баланс между точностью рамки, позволяющей оценить конкретные умения, знания и отношения, и степенью обобщенности, обеспечивающей их официальное признание (требованиями стандарта). Сложность заключается в том, что, с одной стороны, нельзя редуцировать роль контекста, в котором демонстрируется наличие освоенной компетенции, а с другой – стандарт не должен быть излишне подробным.

<sup>6</sup> В настоящее время существует 4 международных классификации для статического сравнения систем образования (Уровни EU 1985, ISCO 1988, ISCED 1997, Уровни EU 2002 – проект директив о профессиональном признании. Наиболее используемыми являются ISCO и ISCED. Однако они недостаточны для целей создания системы переноса кредитных единиц.

## Ссылки

<sup>1</sup> ISO – Международная организации по стандартизации. Создана в 1947 г., в настоящее время объединяет 130 стран. Стандарты ISO 9000 содержат базовые требования к предприятиям, обеспечивающие бесперебойное производство и поставку товаров и услуг на рынок. Эти требования сформулированы в рамках стандартов, формирующих систему управления качества.

EFQM – Европейский фонд управления качества. Разработал «модель качества», представляющую собой 9 критериев, 5 из которых являются «условиями», а 4 – описывают результаты. Критерии условий описывают деятельность организации, а критерии результатов – ее достижения. Обратная связь результатов с условиями позволяет совершенствовать условия.

<sup>2</sup> Компетенция – это подтвержденная способность использовать ноу-хау, умения, квалификации и знания для выполнения профессиональной деятельности в известных или новых ситуациях в соответствии с установленными требованиями.

Типы компетенций:

- широкие профессиональные (технические + сквозные, или мобильные);
- базовые, или ключевые (чтение, письмо, коммуникативные умения, умение решать проблемы, работать в команде, осуществлять поиск и анализ информации, адаптивность к изменениям и т.д.)

Технические компетенции – специализированные компетенции в рамках конкретной профессиональной деятельности:

- носят широкий характер;
- адаптируемы к смежной или обновленной деятельности за счет интерпретации контекста и смысла.

Мобильные компетенции:

Выходят за рамки традиционного разделения труда и профилей профессий и могут использоваться вне конкретного рабочего места. Примеры мобильных компетенций:

- умение соблюдать требования техники безопасности на предприятии в целом;
- умение пользоваться компьютером и т.д.

пенгагенской Декларации. Брюггский процесс был продолжен еще рядом важных документов.

5. В феврале 2002 г. была принята **Рабочая программа по общим целям и задачам**, в которой перед системами образования поставлены задачи:

- обеспечения качества;
- расширения доступа к ПОО и его открытость внешнему миру;
- обеспечения сопоставимости систем образования и обучения для оптимального использования внутреннего разнообразия национальных систем образования;
- повышения мобильности;
- обеспечение официального признания знаний, умений и квалификаций на всем пространстве ЕС в интересах непрерывного обучения и продвижения в карьере.

6. Эти задачи получили конкретизацию в **Рабочей программе - «Образование и обучение 2010»**, принятой в марте 2002 г. в Барселоне, где предусмотрено создание в Европе к 2010 г. *системы профессионального образования и обучения, которая станет общепризнанным эталоном качества в мире* за счет комплексного совершенствования систем образования и обучения, включая:

- подготовку педагогических кадров;
- эффективность использования вложенных средств;
- развития обучение иностранным языкам;
- повышения гибкости систем в целях расширения доступа;

- повышения мобильности;
- гражданского воспитания и т.д.

Рабочая программа:

- определяет векторы формирования национальной политики стран ЕС в сфере ПОО;
- ставит задачи:
  - реформирования систем образования всех стран-членов ЕС;
  - развития сотрудничества;
  - обмена опытом и совместного продвижения к заявленным целям;
  - использования лучших наработок национальных систем в интересах трансевропейского развития.

В реализации Рабочей программы участвуют 31 европейская страна, Европейские социальные партнеры и структуры гражданского общества.

7. Далее на **Конференции «Укрепление сотрудничества в области ПОО»** в Брюсселе в июне 2002 г. были дополнительно сформулированы следующие *конкретные задачи в области ПОО*, а именно:

- Укрепление и развитие европейского сотрудничества в области ПОО, направленного на содействие свободной смене работы и перемещению между странами, отраслями и регионами;
- Повышение качества и привлекательности ПОО;
- Создание европейского пространства ПОО.

8. Одновременно с этим шла дальнейшая проработка стратегии обучения в течение всей жизни, и была принята **Резолюция по развитию образования в те-**

пейским руководством по самооценке, с организацией международных обучающих семинаров для подготовки экспертов по самооценке;

- создание структуры по внедрению EUROPASS с предварительными международными обучающими семинарами для подготовки экспертов;
- разработка к 2005 г. стратегии и плана действий по реализации стратегии обучения в течение всей жизни для формального и неформального образования с учетом интересов всех субъектов образования и обучения (расширение доступа и привлекательности образования и обучения для незащищенных групп населения);
- изучение Общей рамки обеспечения качества с точки зрения возможности ее использования в России.

трудничество между органами по квалификациям, исследовательскими структурами, агентствами по развитию и т.д.).

Техническая рабочая группа призывает все страны-члены ЕС и социальных партнеров провести разделение квалификаций на единицы и модуляризировать программы и курсы обучения, а также продолжать разработку национальных квалификационных рамок в соответствии с потребностями рынка труда и задачами обучения в течение всей жизни.

## Заключение

Как следует из вышеизложенного, в Европейском Союзе идет активная работа по созданию Европейской системы ПОО, которая будет мировым эталоном качества. Для обеспечения интеграции Российской системы профессионального образования в общеевропейские процессы важно понять суть и направления общеевропейских процессов и определить возможности «встраивания» в них с максимальным учетом собственных интересов и использованием всех возможностей, которые имеются для этого в российской системе профессионального образования. Одновременно, совершенно очевидно, что для интеграции в европейское пространство ПОО по данному направлению требуется внесение ряда изменений в российскую систему профессионального образования. Представляется, что определение направлений и механизмов этих изменений должно осуществляться при активном участии всего образовательного общества и базироваться на инновационных моделях, формируемых в регионах, с использованием их опыта и потенциала.

В качестве первых шагов по участию в Копенгагенском процессе могут быть предложены следующие:

- обеспечение постоянной информационной поддержки: перевод публикуемых материалов, их обзор и аналитика;
- изучение возможностей проведения самооценки учебных заведений ПОО в соответствии с Евро-

**чение всей жизни** (27 июня 2002 г.), которая интегрирует и развивает решения, принятые в Лиссабоне и Барселоне и закладывает основу более тесного сотрудничества в области ПОО по таким вопросам, как прозрачность, признание, перенос кредитных единиц и качество квалификаций и компетенций в контексте стратегии обучения в течение всей жизни.

9. И, наконец, в Копенгагене в ноябре 2002 г. была принята **Декларация Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области ПОО в Европе**, положившая начало так называемому «Копенгагенскому процессу», в которой формулировались следующие задачи:

- *Создание единого европейского пространства в области ПОО;*
- *Обеспечение прозрачности квалификаций (за счет введения Европейского резюме, Приложения к диплому или свидетельству об образовании, Mobilipass – свидетельства об обучении за границей, в том числе и в процессе трудовой деятельности, европейский портфолио языков, усиления координации на национальном уровне и информационной и иной поддержки со стороны ЕС);*
- *Решение проблемы признания компетенций и квалификаций (создание единой рамки для обеспечения прозрачности);*
- *Создание единой системы переноса кредитных единиц (обеспечение прозрачности, разработка механизмов переноса и признания компетенций и (или) квалификаций между разными странами и на различных уровнях путем установления референциальных уровней, разработки общих принципов сертификации и других мер, включающих систему переноса кредитных единиц для ПОО, определение кредитных единиц, единиц обучения и модулей);*

- *Разработка общих принципов признания неформального и спонтанного обучения* (разработка общего набора принципов валидации с учетом позиций различных категорий субъектов образования и обучения и разнообразия потребностей и рекомендаций по повышению качества методов и систем валидации, обеспечение прав граждан на проведение валидации);
- *Разработка квалификаций и компетенций на секторном уровне* (обобщение имеющегося опыта на секторном и отраслевом уровне, разработка квалификаций и компетенций на отраслевом уровне в рамках программ ЕС, интеграция существующих структур и инициатив в этой области, определение приоритетных секторов и отраслей, профессиональное признание квалификаций);
- *Обеспечение качества и разработка общих критериев и принципов оценки качества ПОО для повышения экономической отдачи от инвестиций* (оценка существующих стандартов и их использования, разработка общей рамки обеспечения качества, разработка индикаторов качества для ПОО на основе образцов лучшего опыта, создание Европейского руководства по самооценке, обзор структур, занимающихся обеспечением качества);
- *Удовлетворение потребностей в обучении преподавателей и мастеров ПОО* (повышение роли, участия и мотивации педкадров: определение потребностей педкадров в умениях, необходимых в обществе, основанном на знаниях; создание условий для освоения педкадрами этих умений);
- *Обеспечение профессиональной ориентации и консультирования в течение всей жизни* (планируется принятие в 2004 г. Резолюции Европейского Совета по профориентации в течение всей жизни; проведение соответствующей конференции в 2004 г.; создание сетей национальных форумов по профориентации; выпуск рекомен-

- Каковы должны быть типологии и классификация академических предметов, знаний, умений и компетенций, а также профилей умений и профессий, трудовых ролей или уровней?
- Должны ли рамки и системы квалификаций изначально соотноситься с кредитными единицами (как это имеет место в Ирландии, Шотландии и Уэльсе)?
- Сколько уровней должна предусматривать метарамка?
- Какие еще области взаимного доверия могут способствовать повышению мобильности и развитию сотрудничества в области ПОО и между ПОО и сферой труда?

Предлагаемые решения этих вопросов будут представлены в виде рекомендаций весной 2004 г.

А также Техническая рабочая группа планирует дальнейшую деятельность по следующим направлениям:

- продолжение создания базы для Европейской системы переноса кредитных единиц для ПОО (формирование единого понятийного аппарата, создание областей взаимного доверия, связь кредитных единиц с результатами, определение уровней и их взаимного проникновения, взаимодействие с другими техническими и рабочими группами, занимающимися прозрачностью, качеством, неформальным обучением и профориентацией);
- разработка системы принципов на основе образцов лучшей практики и уточнения базовых характеристик, целей и выгод;
- параллельная апробация различных подходов к переносу кредитных единиц в начальном ПОО, включая программы «ученичество», для повышения транснациональной мобильности;
- развитие и усиление сотрудничества между различными институтами на европейском уровне (со-



классификаций ISCO и ISCED для учета приобретенных знаний, умений и компетенций<sup>6</sup>. Это будет своего рода мета-рамка, которую можно будет использовать для разработки областей взаимного доверия.

Мета-рамка будет учитывать как количественные, так и качественные показатели и будет предусматривать их обновление для учета новых потребностей и вызовов. Она позволит:

- упорядочить и повысить эффективность систем профориентации и трудоустройства на национальном и транснациональном уровне;
- осуществлять четкую постановку целей и приоритетов в плане инвестиций в образование и обучение;
- развивать экономические структуры поддержки ПОО на региональном и местном уровне.

Техническая рабочая группа предполагает завершить разработку комплексной мета-рамки Европейских кредитных единиц и квалификаций в рамках Типологии знаний, умений и компетенций для содействия оценке и признанию результатов ранее полученного обучения на национальном и транснациональном уровне и решению задач, поставленных в Лиссабонской Декларации, к 2010 году. Разработка такой рамки явится краеугольным камнем реализации задач обучения в течение всей жизни и развития европейского рынка труда. Эта задача будет решена в рамках развития сотрудничества в области образования и обучения в Европе на базе синергии задач, поставленных в Болонье и Копенгагене в рамках реализации стратегии «Образование и обучение 2010».

На основе ранее проведенных исследований CEDEFOP, ОЭСР и работы Ирландской национальной службы по квалификациям Техническая рабочая группа определила следующие ключевые вопросы, которые требуют ответа, для создания эффективной мета-рамки:

- Как обеспечить преемственность и сопоставимость национальных квалификационных рамок?

даций по политике в области профориентации для лиц, формирующих образовательную политику, и организация информационной поддержки);

Для реализации Копенгагенского процесса сформирован Координационный совет и Технические рабочие группы по направлениям. В состав рабочих групп вошли: представители стран-членов, стран кандидатов, социальных партнеров и Европейского Фонда Образования.

10. В дополнение к вышеуказанным документам в 2003 г. приняты:

- Обновленный вариант Европейской стратегии занятости - «Задачи в области занятости»;
- Европейские задачи в области образования и обучения;
- Направления экономической политики на 2003 – 2005 гг., предусматривающие: повышение инвестиций в знания, включая повышение качества и эффективности систем образования и обучения.

Ожидается, что реализация Копенгагенских решений обеспечит:

- Возрастание и облегчение мобильности между странами, секторами, рабочими местами и институтами за счет использования «общей валюты» в виде квалификаций и компетенций;
- Повышение возможностей трудоустройства, занятости;
- Обеспечение социальной интеграции;
- Реализацию возможностей обучения в течение всей жизни;
- Повышение гражданской активности населения;
- Расширение возможностей получения консультативной помощи для выбора возможностей обучения и работы в течение всей жизни.

Реализация сотрудничества в области ПОО (реализация Копенгагенской Декларации) основана на следующих принципах:

- добровольность;
- использование опыта, накопленного в рамках национальных систем (так называемый подход «снизу-вверх»);
- вовлечение всех значимых субъектов ПОО и, прежде всего, социальных партнеров;
- прозрачность деятельности и взаимное доверие;
- долгосрочная основа;
- ориентация на существующие и будущие приоритеты.

Основными принципами, на которых основывается Копенгагенская Декларация в области укрепления сотрудничества в сфере ПОО, направленного на формирование к 2010 г. системы профессионального образования и обучения, которая станет мировым стандартом качества, являются:

- добровольный характер сотрудничества;
- оптимизация сформировавшихся в рамках национальных систем ПОО моделей и образцов;
- нацеленность на нужды и потребности граждан и других категорий пользователей;
- участие социальных партнеров.

Для поддержки выполнения Копенгагенской Декларации были созданы так называемые *виртуальные сообщества*, призванные содействовать осуществлению коммуникации и обмену мнениями между всеми участниками процесса. На сайтах виртуальных сообществ в онлайн-режиме осуществляется размещение и обмен информацией, а также обсуждение хода реализации принятых решений. Виртуальное сообщество охватывает 170 членов из 20 стран, в нем также участвуют Европейские социальные партнеры и Европейский экономический и социальный комитет.

знания модульных профилей умений на рынке труда. Как показывает опыт высшего образования, следует предусмотреть модули различного размера для программ различной продолжительности.

Несмотря на проблемы в области «модуляризации» данный принцип имеет бесспорные преимущества, обеспечивая гибкость, прозрачность и мотивацию обучающихся.

10. Важным моментом разработки Кредитной системы является разработка типов модулей. Как известно, модули могут включать в себя базовые общеобразовательные модули, базовые профессиональные модули, конкретные модули, связанные с выполнением конкретной деятельности, которые могут быть освоены посредством различных траекторий.

В настоящий момент Техническая рабочая группа разрабатывает общие принципы сертификации, которая будет соответствовать разрабатываемой системе кредитных единиц. Сертификация, также как и оценка, должна быть «привязана» к результатам обучения, что позволит сблизить формальное и неформальное обучения.

Перенос может осуществляться путем:

- освобождения от каких-либо курсов обучения;
- изменения продолжительности программы обучения;
- определения необходимого уровня интеграции в программу обучения;
- признания эквивалентности с полной или частичной квалификацией (вертикальный перенос).

В настоящее время разрабатываются возможности горизонтального переноса и параметры измерений, куда на данный момент вошли продолжительность и нагрузка, включающая в себя параметры уровня.

В рамках создания Системы переноса кредитных единиц предусматривается совершенствование международных

7. Отдельные элементы (единицы или модули) рассматриваются как эквивалентные и могут взаимозаменяться или накапливаться только в так называемых «качественных областях», где они расцениваются как эквивалентные. Результат процесса обучения формулируется в терминах профессиональных компетенций, что требует разработки специальных процедур оценки компетенций. Накопление по горизонтали (т.е. перенос компетенций из одной программы обучения в другую) зависит от решения принимающей структуры.
8. Требуется выработать общее понимание термина «время обучения», или «плотность обучения». При этом продолжительность программы, установленная провайдером, не может являться единственным параметром определения «плотности обучения», требуется учитывать и нагрузку на обучающегося (как это сделано для высшего образования). При этом должно учитываться и мнение экспертов в отношении соответствующего профессионального стандарта.

Признание различной плотности обучения является вопросом качества и доверия, который решается при переносе кредитных единиц, и как таковой не является частью кредитной системы. Возможно, при решении этой проблемы «плотность обучения» следует рассматривать в комплексе с результатами обучения, разработкой методов оценки компетенций и профилем профессий.

9. Важнейшей составляющей процесса накопления знаний и компетенций являются единицы (квалификаций), из которых (или из набора которых) формируются модули, обеспечивая гибкость системы ПОО. В различных системах ПОО значение (ценность) одного и того же модуля может различаться с точки зрения кредитных единиц. Сложность реализации модульного подхода обусловлена необходимостью координации и взаимодействия между субъектами ПОО и провайдерами обучения. Не менее важным вопросом является и вопрос контроля качества, например, при-

Основные формы информационного обмена включают в себя:

- обсуждения;
- статьи;
- календарь мероприятий;
- объявления;
- опросы.

Для решения поставленных задач по реализации решений Копенгагенской Декларации были сформированы Технические рабочие группы по направлениям, подотчетные Копенгагенской координационной группе - рабочему органу проекта и Европейской Комиссии, которые должны представлять им регулярные доклады о проделанной работе.

Несмотря на то, что реализация Копенгагенского процесса имеет весьма короткую историю, Технические рабочие группы проделали большую аналитическую работу и осенью 2003 г. опубликовали ряд докладов по результатам своей деятельности.

Рассмотрим основные наработки Технических рабочих групп по конкретным направлениям.

## **Обеспечение качества ПОО**

### **Общие задачи**

Задача в области обеспечения качества была сформулирована в Копенгагенской Декларации как: «Развитие сотрудничества в области обеспечения качества с акцентом на обмен моделями и методами, а также выработка общих критериев и принципов качества для ПОО».

Работа Технической группы по качеству направлена на повышение качества программ ПОО в странах ЕС и укрепление взаимного доверия между странами-членами в целях эффективной реализации Копенгагенского процесса.

Техническая рабочая группа по вопросам качества является преемником Европейского форума по качеству, который был создан в 2000 году для развития сотрудничества между Европейской Комиссией, социальными партнерами и странами-членами в области:

- содействия способности к трудоустройству;
- расширения доступа к обучению;
- обеспечения соответствия спроса и предложения на рынке услуг ПОО.

В конкретные задачи Технической рабочей группы входят:

- анализ и обобщение имеющихся в странах-участницах наработок (таких как: принципы, критерии, модели и индикаторы обеспечения качества ПОО, включая стандарты ПОО);
- формирование единой системы обеспечения качества ПОО;

К настоящему моменту:

1. Подготовлен Доклад о проделанной за год работе (октябрь 2003 г.);
2. Опубликован аналитический доклад по вопросам стандартов ПОО с анализом их сильных и слабых сторон и векторов развития;
3. Проведен анализ используемых индикаторов качества ПОО, в ходе которого установлена необходимость выработки дополнительных надежных квалиметрических показателей, которые бы совместно со статистическими данными обеспечили сопоставление национальных систем ПОО;
4. Разработана Общая рамка обеспечения качества ПОО, основанная на наборе базовых критериев и индикаторов;
5. Создано Европейское руководство по самооценке.

цели и задачи обучения в терминах приобретенных компетенций. В настоящее время ТРГ разрабатывает подход к измерению, используя такие факторы, как продолжительность обучения, «плотность обучения», нагрузка или комбинация этих факторов.

2. Кредитные единицы являются основой сертификации как частичных, так и полных квалификаций в привязке к соответствующим референциальным уровням и подуровням, организованным в единую рамку.
3. Системы квалификаций включают в себя все виды деятельности, которые приводят к осуществлению или признанию всех видов обучения. Сюда входят: нормативно-правовая база, образовательные программы, институциональные структуры, процессы обеспечения и измерения качества и присвоения квалификаций, а также другие механизмы, относящиеся к рынку труда или образованию и обучению.
4. Квалификационная рамка является инструментом для классификации и определения квалификаций в соответствии с набором критериев по уровням обучения и или умений. Она создает основу получения информации о качестве, доступности, связях и признании квалификации на национальном и международном уровне.
5. Области взаимного доверия обозначают признание различий между национальными системами на различных уровнях.
6. Введение кредитной системы должно сопровождаться структурированием программ обучения по модулям, которые могут быть индивидуально оценены и позволяют накапливать кредитные единицы. При этом необходимо выработать конкретные способы присвоения ценности обучения за рубежом, поскольку в каждой стране модули привязаны к национальной системе.

- логика, организации траектории обучения, основанная на модулях;
- логика измерения (присвоение единицам и траекториям обучения кредитных баллов);
- логика институционального признания (сертификация).

В следующей таблице представлена разработанная на сегодняшний день схема взаимодействия единиц, модулей и кредитных единиц для формирования квалификации:

Центральное место в системе переноса кредитных единиц занимает определение параметров кредитных единиц с позиции:

- определения единиц, подлежащих оценке;
- определения ценности этих единиц путем присвоения им некоторого количества кредитных единиц;
- установления типа процесса и типа результата, эквивалентного одной кредитной единице;
- установления правил накопления кредитных единиц.

В ходе работы Техническая рабочая группа пришла к ряду общих и конкретных выводов.

Общие выводы:

1. Кредитные единицы являются измерением единиц квалификации и (или) модулей, а также частичных или полных квалификаций. Кредитные единицы в ПОО могут быть определены и присвоены в соответствие, например, с типом или областями обучения (теория, практика, базовые умения, общее образование); результатами обучения (знания, умения, компетенция); местом обучения (аудиторное, «ученичество», на предприятии, дома); контекстом обучения (формальное, неформальное, спонтанное); продолжительностью обучения (годы, месяцы, семестры). При использовании любого подхода необходимо определить

### **Общая рамка обеспечения качества**

В настоящее время во всех странах ЕС наблюдается резкий рост структур, реализующих программы ПОО для широкого круга целевых групп пользователей. В этой связи необходимы общие рамки, описывающие принципы и процедуры, которыми бы могли руководствоваться провайдеры при реализации обучения.

Эти принципы и процедуры, содержащиеся в Общей рамке обеспечения качества, включают в себя:

- процесс постановки целей и задач в области обучения и связанных с ним услуг;
- процедуры и меры реализации поставленных целей и задач;
- систему мониторинга для измерения продвижения к достижению целей и формальная система оценки, позволяющая делать выводы о достижении целей. Эта система предусматривает участие как самих обучающихся, так и специально обученных специалистов, которые будут проводить сравнение успешности различных провайдеров;
- систему обратной связи, обеспечивающую внесение необходимых коррективов по результатам мониторинга.

Общая рамка обеспечит системный подход к качеству и позволит руководству и персоналу на уровне систем и провайдеров ПОО:

- анализировать собственную деятельность и способы ее осуществления для:
  - выявления наиболее успешных образцов собственной практики;
  - описания их в формализованном виде;
  - выявления областей, требующих внесения корректив;

- оценивать эффективность инноваций и реализации программ обучения.

«Добавленная стоимость» Рамки может быть представлена следующим образом:

- Повышение престижа ПОО;
- Добровольные совместные инициативы на национальном и европейском уровне;
- Формирование общего подхода;
- Формирование консенсуса в области базовых критериев качества и индикаторов;
- Взаимное обучение (за счет изучения подходов к качеству в других странах ЕС);
- Расширение знаний о различных подходах к обеспечению качества в странах ЕС;
- Выявление и анализ лучших образцов в области обеспечения качества в странах ЕС.

Параметры Общей рамки были разработаны с использованием опыта всех стран-участниц на основе достижения консенсуса относительно основных факторов и критериев, способствующих обеспечению качества. Общая рамка не противоречит основным существующим системам оценки качества, таким как ISO EFQM<sup>1</sup>.

Рамка состоит из четырех взаимосвязанных элементов:

- **модель** (выявление лучших образцов практики из опыта стран ЕС на уровне систем и провайдеров), включающая в себя:
  - *планирование* (постановка четких и измеряемых целей организации в области политики, процедур, задач, сотрудников);
  - *реализацию* (способ осуществления запланированных мероприятий, ключевые принципы реализации, соответствие мероприятий и принципов поставленным целям);

	<b>А</b>	<b>Б</b>	<b>В</b>	<b>Г</b>
7. Потенциал	Каждая единица или группа единиц может: Быть сертифицирована; ей могут быть присвоены кредитные единицы; может привести к освобождению от освоения модуля	Каждый модуль может: Приводить к приобретению некоторого количества единиц; сертифициции; присвоению кредитных единиц	Накопление кредитных единиц может привести к признанию за счет: Освобождения от освоения единиц; сертифициции; частичной или полной квалификации; возможности совмещать две программы обучения	Каждая частичная сертификация может приводить к: Присвоению кредитных единиц; освобождению от сертифициции модулей или единиц

	А	Б	В	Г
5. Операционные аспекты	Единицы могут быть освоены в ходе формального, неформального или спонтанного обучения или их комбинации	Модули могут быть автономными, но они должны быть встроены в единую структуру (например, программу обучения)	Системы переноса кредитных единиц основаны на принципах взаимного доверия и признания; на качестве отдельных единиц или определенных наборов единиц или модулей; на сертификационных процедурах	Сертификация осуществляется: Либо после оценки предыдущего обучения (экзамены, тесты, наблюдения на рабочем месте) и после валидации (сравнение между результатами оценки и референциальной рамкой, или после оценки программы обучения (методом наблюдения) модулей и т.д.
6. Связь со следующим этапом	Единицы могут объединяться или получать приращение. Из них строятся частичная или полная квалификация	Модули могут накапливаться для создания оптимальной траектории получения квалификации обучающимися	Накопление кредитных единиц соответствует полной траектории обучения в данной области для получения квалификации	Сертифицироваться могут единицы (частичная сертификация), а также возможна полная сертификация путем сложения частичных сертификаций

- *оценку реализации* программы обучения на основе соотнесения поставленных задач и результатов, достигнутых обучающимися, (механизмы оценки разрабатываются в соответствии с конкретным контекстом, а результаты оценки, содержащие анализ сильных и слабых сторон и предлагаемые рекомендации, оформляются в виде доклада);
- *постоянную обратную связь*.

- **методология** (принципы отбора участников, разработанные методы оценки, процедуры планирования, реализации, обеспечения обратной связи и принятия решений и т.д.). Важнейшим элементом методологии является самооценка;
- **система мониторинга** (с участием социальных партнеров и других субъектов ПОО);
- **механизмы измерения** (критерии и индикаторы, обеспечивающие сравнимость систем и провайдеров).

Критерии качества, представляющие собой набор вопросов, применяются ко всем компонентам модели.

Выбор адекватных индикаторов осуществляется исходя из двух соображений. Во-первых, индикаторы должны стимулировать систему и провайдеров использовать системы управления качеством. Во-вторых, они должны обеспечивать связь деятельности в области управления качеством с задачами, поставленными перед системами ПОО на европейском уровне (повышение возможности трудоустройства, расширение доступа к ПОО, обеспечение баланса спроса и предложения услуг ПОО и др.).

К индикаторам (для измерения качества системы или учебного заведения) отнесены:

- доля провайдеров, использующих системы управления качеством с учетом Общей рамки обеспечения качества;
- инвестиции в обучение преподавателей;

- уровень безработицы по группам;
- участие в обучении социально незащищенных групп и лиц с ограничениями здоровья;
- численность обучающихся по программам НПО и программам обучения в течение всей жизни (по типам курсов обучения);
- процент обучающихся, завершивших курс обучения;
- трудоустройство выпускников (после окончания обучения и через 6 месяцев);
- использование освоенных умений на рабочем месте (мнение работодателя и работника);
- существующие механизмы для адаптации ПОО к изменяющимся требованиям рынка труда;
- расширение доступа к обучению за счет использования эффективных моделей профориентации и консультирования.

Следует подчеркнуть, что Общая рамка обеспечения качества по сути своей является не новой моделью, а механизмом, позволяющим руководителям ПОО и практикам лучше понять функционирование используемых моделей и способы и пути их совершенствования за счет использования согласованного на европейском уровне набора критериев и индикаторов.

Ее главным преимуществом является системный и комплексный характер, позволяющий использовать ее даже в тех странах, где отсутствуют формальные системы качества. Комплексность и системность Общей рамки состоит в том, что она охватывает все этапы, или цикл, процесса управления качеством ПОО за счет взаимосвязи индикаторов и учета контекстуальной информации и данных относительно «входных параметров», процессов и результатов.

Сравнение данных по различным индикаторам позволяет получить дополнительную информацию. Так, например, сравнивая количество выпускников с количеством обучающихся можно получить данные об отсеве. Сравнивая чис-

	А	Б	В	Г
1. Логика	Результаты обучения	Организация траектории обучения	Оценка части или полной траектории обучения	Институциональное признание
2. Термины	Единицы	Модуль	Кредитная единица	Сертификация (квалификация)
3. Предварительное Определение	Мелчайшая часть образовательной программы	Мелчайшая часть траектории обучения	Европейская "валюта", информирующая о ценности: - единицы или набора единиц; - модуля или набора модулей; - части или полной квалификации	Средство или система в аккредитованной структуре, обеспечивающая официальное признание части или полной квалификации
4. Характеристика	Единицы характеризуются: Референциальным уровнем; связанным набором компетенций, способностей и умений; набором видов деятельности и заданий; относящихся к квалификации; критериями оценки; критериями валидации	Модули характеризуются: Как часть учебного плана; по типу модуля (практический, основанный на рабочем месте, смешанный и т.д.); по задачам обучения; продолжительности обучения; способом освоения	Кредитные единицы имеют: Номинальную стоимость, зарекомендованную провайдером; обменную стоимость, основанную на конкретных сравнимых параметрах; ценность для использования, гарантированную процедурами переноса	Сертификационные системы характеризуются: Нормативно-правовой базой; процедурой; мерами, гарантирующими качество системы



ресованных сторон), которые включают в себя как прямых бенефициариев данной системы, так участников оценки и присуждения квалификаций, компетенций и реализации курсов обучения. К первой группе относятся обучающиеся, прошедшие курс обучения за границей, а также учебные заведения, обеспечивающие мобильность своих студентов или выпускников за счет реализации и оценки модульных программ. В случае если мобильность касается участников программ «ученичество» или работников, субъектом «Кредитной системы» становится предприятие. В этой связи социальные партнеры также являются заинтересованными сторонами разработки данной системы. К другим субъектам относятся: государство (на всех уровнях) и институты ЕС, которые участвуют в разработке политических и практических рамок для образования и обучения, а также структуры высшего образования, исследовательские структуры и неправительственные организации.

При разработке «Кредитной системы» учитывается опыт национальных государств в области обеспечения прозрачности, качества и валидации неформального и спонтанного обучения, а также, о чем говорилось выше, опыт разработки кредитных единиц для высшего образования.

Ключевыми элементами системы переноса кредитных единиц в ПОО являются:

- единицы (элементарная, т.е. мельчайшая составляющая образовательной программы, ориентированная на результат);
- модули (мельчайшая составляющая траектории обучения, ориентированная на процесс);
- образовательные программы (процесс, содержание и результат).

Разработка кредитной системы лежит на пересечении 4 операциональных логик, которые определены следующим образом:

- логика образовательной программы, нацеленная на результаты, достигнутые в рамках освоения единиц;

ленность обучающихся с данными по конкретным целевым группам, можно оценить доступ к обучению.

Ниже приведены вопросы и базовые критерии для возможных ответов (по каждому этапу Общей модели обеспечения качества).

Ключевые вопросы	Возможные ответы на уровне системы - базовые критерии качества	Возможные ответы на уровне провайдера - базовые критерии качества
Являются ли ваши цели четкими и измеримыми?	Все субъекты ПОО осведомлены о целях ПОО на европейском и национальном уровне. Имеются системные процедуры определения будущих потребностей и установлены минимальные стандарты	Все члены коллектива осведомлены о европейских, национальных и местных целях развития
Каковы цели и задачи вашей системы или организации в области ПОО?	Описание целей и задач	Описание целей и задач
Ваши цели учитывают европейские цели?	Разработан план действий для достижения европейских целей	Акцент на ряде европейских целей (совместно с провайдерами из других стран-членов)
Как ваша организация оценивает степень достижения целей и задач?	Эти цели известны провайдерам. Результаты по конкретным показателям систематически собираются	Раз в два года проводится самооценка. Структурные подразделения составляют доклады руководству по конкретным индикаторам
Опишите процедуру планирования в рамках используемого подхода к качеству	Описание процедуры	Описание процедуры
Как выполняется запланированное?	На основе законодательства на провайдерах установлены минимальные критерии для планирования. По запросу социальный партнер. По работе провайдеров	Наличие системного подхода к качеству и плана. Разделение местных субъектов и адаптация к местным потребностям. Инвестиции в обучение персонала. Разработка кадровой политики, основанная на стратегиях и планировании работы провайдера. Интеграция задач, полномочий и обязанностей
Опишите ключевые моменты процессов реализации	Вся ответственность за выполнение лежит на провайдерах. Установлены минимальные критерии для планирования. Наличие подхода к качеству, который должен использоваться всеми провайдерами	Организацией и представлением финансирования, ресурсов, партнерства, лидерства, управления процессов, обучение персонала. Потребность в прозрачности и соответствии целей. Вовлечение различных субъектов в работу. Создание хороших условий труда в рамках всей организации

## Система кредитных единиц

Первоочередной задачей в рамках создания Европейской системы переноса кредитных единиц является унификация понятий и терминов и издание соответствующего глоссария.

Для обобщения и анализа опыта европейских стран в области переноса кредитных единиц CEDEFOP провел соответствующее исследование для выбора моделей, которые могли бы быть использованы при разработке Системы кредитных единиц, которая призвана выполнить следующие функции:

- содействовать переносу достижений, или результатов, обучающихся в рамках и между различными национальными системами ПОО и между формальным, неформальным и спонтанным ПОО;
- содействовать накоплению (приращению) модулей обучения, образования или единиц квалификации (программ) для получения частичной и полной квалификации путем определения, оценки и сертификации частей;
- обеспечить прозрачность и результативность процесса обучения;
- облегчить мобильность в рамках процессов обучения (образования) и профессиональную мобильность путем совершенствования описания полной квалификации.

Мобильность в данном случае понимается в двух плоскостях: как освоение более высокого уровня профессиональных умений в конкретной профессиональной области (вертикальная мобильность) и как расширение объема умений (горизонтальная мобильность). Более того, также учитывается (с точки зрения обучения в течение всей жизни) мобильность и взаимопроникновение систем формального ПОО, высшего образования, практического опыта работы и жизненного опыта граждан (неформальное обучение).

Цель Кредитной системы для ПОО определялась с учетом мнений различных целевых групп и субъектов (заинте-

- исследование роли и характера общих референциальных уровней компетенций и квалификаций, а также общих принципов сертификации.

Перенос кредитных единиц необходим для повышения мобильности граждан в рамках ЕС и означает возможность переноса квалификаций и (или) компетенций из одного контекста обучения в другой (формальный – неформальный и т.д.), с одного уровня образования и обучения на другой (начальное – непрерывное - высшее и т.д.) и из одной ситуации в другую (национальная – отраслевая – региональная - местная). Это позволит интегрировать множественные контексты, уровни и ситуации образования и обучения, обеспечивая гражданам возможность накопления и комбинирования результатов обучения.

В той связи ставится и решается задача создания на европейском уровне рамки, объединяющей уже имеющиеся в странах-членах ЕС модели.

Европейская система переноса кредитных единиц (ЕС-ПКЕ) в области высшего образования уже успешно опробована и используется на европейском уровне в рамках «Болонского процесса». (Один из механизмов реализации задач Болонского процесса получил закрепление в Берлинском Коммюнике от 18-19 сентября 2003 г., где содержится призыв ко всем странам-участникам разработать сравнимые и сопоставимые системы квалификаций для высшего образования на основе нагрузки, уровней, результатов обучения, компетенций и профиля обучения, которые бы использовались для создания сквозной рамки для высшего образования. Национальные рамки должны предусматривать возможности гибких образовательных траекторий, множественных возможностей получения образования и обучения и методики, позволяющие осуществлять перенос кредитных единиц). Участники Копенгагенского процесса используют опыт Болонского процесса при разработке Европейской системы переноса кредитных единиц для системы ПОО.

При реализации Копенгагенских решений в этой области особое внимание уделяется гармонизации двуединой цели: развития обучения в течение всей жизни, с одной стороны, и сохранения специфики ПОО, с другой.

### Оценка

Ключевые вопросы	Возможные ответы на уровне системы - базовые критерии качества	Возможные ответы на уровне провайдера - базовые критерии качества
Опишите процесс оценки: По входным параметрам; По процессам; По результатам	Использование: систем контроля, инспекций; доступа к сети; сравнения с другими провайдерами; Национальных стандартов. Оценка соответствия результатов и приоритетов образовательной политики.	Использование: Самооценки, внешней оценки; внутреннего контроля качества. Сравнение результатов с ожидаемыми. Результаты обучения. Результаты для персонала. Ключевые результаты деятельности. Результаты для общества.
Как обеспечивается адекватность и системность оценки?	Системный сбор данных	Опрос пользователей
Кто из субъектов участвует в оценке?	Социальные партнеры Институт качества	Менеджеры, преподаватели, обучающиеся, родители, работодатели
Какую роль выполняют различные субъекты?	Участие соответствующих субъектов в: Инициативах; принятии решений; оценке; сертификации; политической поддержке; легитимизации политических решений	Соответствующие субъекты участвуют в широком круге мероприятий (инициативы, решения, оценка, сертификация, связь с рынком труда)
Когда проводится оценка?	При реформировании систем ПОО, раз в три года или пять лет	После завершения обучения. Во время обучения.

Ключевые вопросы	Возможные ответы на уровне системы - базовые критерии качества	Возможные ответы на уровне провайдера - базовые критерии качества
Как обеспечивается обратная связь и процессы осуществления изменений?	Процедуры обратной связи определены соответствующими постановлениями и пересматриваются во время реформ ПОО (раз в 3-5 лет)	Обратная связь и процессы изменений являются составной частью организации
Как обеспечивается системность обратной связи?	Обратная связь осуществляется по плану. Обратная связь осуществляется в случае необходимости.	Каждое подразделение отчитывается руководству в соответствии с утвержденным планом
Как обеспечивается прозрачность обратной связи в области качества?	Размещением данных на веб-странице. Организацией семинаров или конференций по качеству ПОО	Вся информация помещена на веб-странице или имеется в письменном варианте
Как цели и задачи соотносятся с оценкой?	В ходе реформ. При проведении ежегодных тендеров.	На собраниях подразделений или общих собраниях в качестве системной составляющей процесса принятия решений
Как обеспечивается использование результатов оценки?	Прозрачность работы инспекции. Наличие процедур для подачи жалоб. Санкции и поощрения.	Проведение совещаний по вопросам контроля и развития с участием различных подразделений. Участие всех субъектов в работе.

В ближайшей перспективе планируется:

- Подготовка к введению EUROPASS на национальном уровне (апробация электронного пакета EUROPASS начинается в начале 2004 г.);
- Подготовка на национальном уровне к введению единой рамки обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций.

## Создание Европейской системы переноса кредитных единиц

Копенгагенская Декларация формулирует конкретные задачи в области создания Европейской системы переноса кредитных единиц, как: «изучение того, как повышать прозрачность и обеспечивать перенос и признание компетенций и (или) квалификаций между разными странами и на различных уровнях путем установления референциальных уровней, общих принципов сертификации и системы переноса кредитных единиц для ПОО».

Техническая рабочая группа по переносу кредитных единиц, созданная в ноябре 2002 г., опубликовала доклад о проделанной за период с ноября 2002 по октябрь 2003 года работе. Стратегической целью деятельности Технической рабочей группы является разработка похода к признанию целостных или частичных квалификаций ПОО. Задачи ближайшей перспективы – разработка первых практических шагов, которые могли бы быть оценены и осуществление их мониторинга.

В мандат Технической рабочей группы входит:

- исследование и обобщение опыта высшего образования и проектов, реализованных в этой области, различных моделей разработки системы переноса кредитных единиц для ПОО на европейском уровне;

петенций), позволяющий учитывать результаты обучения и приобретения квалификаций за рубежом (в том числе и обучение в процессе трудовой деятельности) при продолжении образования, обучения и трудовой деятельности в интересах повышения мобильности граждан и расширения доступа к обучению, совершенствования менеджмента и создания непротиворечивой стратегии в области прозрачности квалификаций и компетенций.

EUROPASS включает в себя:

- Приложение к европейской форме резюме (форма, позволяющая более эффективно представлять квалификации и компетенции на национальном и международном уровнях);
- Приложение к свидетельствам и дипломам (приложение к свидетельству об окончании учебного заведения облегчает представление и сравнение национальных профессиональных квалификаций);
- Единый европейский критерий владения иностранными языками (так называемый «портфолио» иностранных языков),

\* *MobiliPass* (фиксирует европейскую мобильность в плане получения обучения, в том числе и в ходе трудовой деятельности).

Доклад рабочей группы по прозрачности квалификаций и компетенций (ноябрь 2003) содержит:

- рекомендации по созданию единой рамки на базе европейского резюме;
- принятие общей рамки EUROPASS (открытый документ);
- рекомендации по созданию национальных структур для поддержки работы над EUROPASS – создание в каждой стране-члене ЕС соответствующего органа для координации всей деятельности в области Europass.

### Методология

Ключевые вопросы	Возможные ответы на уровне системы - базовые критерии качества	Возможные ответы на уровне провайдера - базовые критерии качества
Как используется системный подход к обеспечению качества?	Процедуры Министерства	Выбор подхода к качеству на основе стандарта ISO или EFQM
Какова роль самооценки?	Самооценка используется на всех уровнях. Самооценка дает системное представление о деятельности провайдеров	Организация самооценки на регулярной основе. Использование самооценки для сравнения с другими провайдерами
Как участвуют в процессе качества субъекты и в какой роли?	На национальном уровне социальные партнеры играют важную роль. Важную роль играют структуры по аккредитации.	Вовлечены различные социальные партнеры, а также родители студентов. Привлекаются внешние консультанты.
Как вы мотивируете сотрудников и субъектов?	Внешние субъекты мотивированы политическими факторами и участием в консультативных органах. Тесное сотрудничество со сферой труда	Разработка анкет, сравнение и т.д. (Совместно с группой других провайдеров). Внутри организации основной мотивацией является личностное развитие. Забота об имидже и результатах учебного заведения.
Какие стратегии обеспечивают осуществление изменений?	Принятие решений на политическом уровне и вовлечение субъектов. Влияние рыночных сил.	Системность управления качеством включает в себя стратегии осуществления изменений.
Как используется внешняя оценка?	В случае возникновения проблем и как результат национального плана оценки	Аудит реализации планов

## **Стандарты ПОО**

Как известно, обеспечение качества достигается за счет использования механизмов внешнего и внутреннего контроля. Внутренний контроль качества осуществляется в рамках самооценки, а внешний – с помощью стандартов, процедур аккредитации и сертификации (учебных заведений и провайдеров, программ обучения).

В рамках анализа механизмов обеспечения качества Техническая рабочая группа провела обзор стандартов ПОО, используемых в различных странах ЕС, для выявления образцов лучшей практики.

В европейском понимании, стандарты ПОО призваны отражать в сбалансированной форме требования рынка труда и различных категорий его участников и поэтому они должны основываться на профессиональных стандартах и анализе рынка труда.

В более широком понимании, стандарты рассматриваются как минимальные цели или показатели, указывающие на ожидание определенного уровня качества (и достижение поставленных целей) в случае соблюдения стандарта.

В целом, вопрос стандартов ПОО довольно сложный, поскольку:

- не всегда ясно, для каких областей должны устанавливаться стандарты;
- достаточно сложно определить сами стандарты;
- различные субъекты ПОО заинтересованы в различных стандартах;
- стандарты нуждаются в постоянном обновлении, что обусловлено быстро меняющейся внешней средой;
- не всегда ясно, кто должен устанавливать и обновлять стандарты.

В странах ЕС существуют различные подходы к разра-

ботки ценности квалификаций на отраслевом, региональном, национальном и международном уровнях.

Признание профессиональных квалификаций понимается в ЕС как подтверждение того, что набор квалификаций и компетенций обладает показателями, которые, по меньшей мере, эквивалентны требованиям, предъявляемым органом, уполномоченным признавать квалификации и компетенции, в том числе и те, которые получены в ходе неформального и спонтанного образования.

Техническая рабочая группа в области прозрачности квалификаций и компетенций продолжает деятельность Европейского форума по прозрачности профессиональных квалификаций.

В задачи Форума входило:

- совершенствование политики в области обмена информацией по вопросам профессиональных квалификаций и профессиональной ориентации;
- распространение передового опыта в странах-членах ЕС по вопросам, касающимся доступа к ПОО, в целях поддержки профессиональной и географической мобильности граждан ЕС.

В данной области:

- разрабатываются исходные уровни, единые принципы сертификации и валидации, включая систему зачета результатов предыдущего обучения в области ПОО;
- разрабатываются единые принципы признания неформального и спонтанного обучения, в том числе определение прозрачных критериев и процедур и критериев обеспечения достоверности и объективности оценки;
- формируется сеть Национальных референциальных показателей для профессиональных квалификаций;
- совершенствуется и апробируется EUROPASS (Единая Европейская рамка квалификаций и ком-

подавателей и мастеров; установление общих критериев качества для квалификаций преподавателей и мастеров в различных контекстах обучения);

- проведение аккредитации учебных заведений, которые будут использовать систему переноса кредитных единиц;
- создание базы данных по самооценке на веб-сайте, где данные будут публиковаться анонимно, а данные будут сравниваться с некими средними показателями других организаций

Уже начат обзор структур, занимающихся вопросами обеспечения качества, включая организации по аккредитации и структуры, занимающиеся стандартами на европейском и международном уровне.

### **Разработка европейских квалификаций на отраслевом уровне**

В рамках данного направления:

- реализуется проект непрерывной профессионализации, направленный на принятие единой методики установления и обновления европейских стандартов квалификаций;
- реализуется проект «Консорциум», в рамках которого осуществляется описание общих умений и выработка основополагающих принципов разработки и составления учебных программ в области информационных и компьютерных технологий.

### **Прозрачность и признание компетенций и квалификаций**

Прозрачность (квалификаций и компетенций) понимается как доступная для понимания и четко сформулированная информация, необходимая для определения и сравне-

ботке стандартов как на межгосударственном уровне, так и в рамках различных уровней и секторов ПОО.

Как правило, стандарты ПО устанавливаются:

- органами государственной власти (национальными и региональными);
- частными или негосударственными структурами (профессиональными ассоциациями, отраслевыми организациями).

С точки зрения содержания стандарты могут регулировать:

- «входные» показатели или процессы;
- результаты.

Первый тип стандартов может использоваться для процедур сертификации и аккредитации провайдеров обучения или сертификации системы управления качеством провайдера (ISO 9000, EFQM).

Второй тип стандартов регулирует достижение требуемого уровня деятельности.

Первый тип стандартов описывает требования (спецификации), которые должны выполняться при осуществлении деятельности в области ПОО. Такие стандарты действуют практически во всех странах ЕС на уровне систем ПОО и регулируют: продолжительность обучения, типы занятий, количество учеников в группе, экзамены и цифры набора и т.д.

Они могут устанавливаться Министерствами образования или труда, а также региональными правительствами.

Преимущества этих стандартов состоят в том, что они:

- обеспечивают четкое планирование и организацию образовательного процесса, а также четко определяют роль всех субъектов ПОО;
- признаются всеми субъектами ПОО;
- разрабатываются с участием социальных партнеров;

- отражают требования рынка труда.

Одновременно они не лишены и ряда недостатков, среди которых можно выделить следующие:

- сложность с точки зрения:
  - измерения результатов;
  - мониторинга;
  - оценки;
  - гибкости;
- отсутствие системного анализа квалификаций в новых отраслях;
- возможные региональные различия (там, где они устанавливаются регионами).

Исходя из анализа недостатков данного типа стандартов, в настоящее время намечены следующие векторы развития систем обеспечения качества:

- повышение гибкости стандартов;
- повышение автономии учебных заведений;
- переориентация регулирования на результаты и уровень обученности каждого студента;
- повышение прозрачности деятельности учебных заведений и предоставление возможности смены секторов обучения;
- развитие самооценки учебных заведений, как фактора ориентации на результат;
- более широкое привлечение работодателей к разработке стандартов обучения;
- комплексное представление об освоенных в ходе обучения компетенциях;
- разработка гибких модульных программ обучения;

- публикацию результатов реализации систем обеспечения качества;
- создание в странах ЕС (в рамках систем ПОО) соответствующих структур по реализации Общей рамки;
- проведение оценки обеспечения качества и обратной связи и, в случае необходимости, содействие проведению необходимых изменений (в этих процессах должны участвовать социальные партнеры);
- проведение сравнения на основе общих референциальных позиций и индикаторов качества (на уровне учебных заведений, отраслей и секторов);
- постоянный обмен опытом и наработками между странами ЕС, что требует принятия соответствующих решений на национальном уровне.

В Докладе Технической рабочей группы подчеркивается, что рекомендации группы не касаются техник реализации Общей рамки: они лишь указывают важные области, необходимые для обеспечения качества и требующие внедрения соответствующих процедур.

В плане ближайших мер, в частности, планируется:

- осуществление сбора данных по предлагаемым индикаторам в странах-членах;
- внедрение новых индикаторов, предложенных в Общей рамке;
- апробация индикаторов на уровне провайдеров;
- выработка общих критериев качества для признания неформального обучения и разработки Европейской системы переноса кредитных единиц;
- решение вопроса качества квалификаций преподавателей и мастеров производственного обучения (установление общих базовых критериев и методов выявления потребностей в обучении пре-



- организации сетевого взаимодействия (с использованием опыта и проектов в рамках Программы Леонардо да Винчи, а также других проектов) в таких областях, как методы и процедуры обеспечения качества; стандарты, нормы и критерии, самооценка провайдеров обучения и сравнение данных самооценки с общими референциальными показателями (сравнение является естественным следствием самооценки, поскольку последняя позволяет выявить области, требующие совершенствования, и соотнести их с успешными образцами в данной конкретной области).

В своем Докладе Техническая рабочая группа еще раз подчеркивает добровольный характер использования Общей рамки обеспечения качества. На уровне национальных систем ПОО, а также на региональном и местном уровне принципы и критерии Общей рамки будут преобразовываться в практические инициативы в интересах совершенствования систем качества ПОО.

Основные принципы реализации Общей рамки обеспечения качества предусматривают:

- независимые решения по выбору процедур и методов обеспечения качества, соответствующих конкретному контексту и условиям;
- уважение решений стран-участников относительно выбора развития систем качества в рамках общей стратегии, основанного на модели, критериях и индикаторах для повышения эффективности, прозрачности, доверия и преемственности политики в этой области;
- экспериментальный характер реализации Общей рамки на данном этапе и соответствие ее процедур, методов, индикаторов и оценки конкретным контекстам каждой страны;
- участие социальных партнеров в формировании и оценке систем обеспечения качества на каждом уровне;

- расширение сотрудничества с работодателями и региональными институтами для более адекватного учета потребностей регионального развития.

Стандарты данного типа могут использоваться и на уровне учебных заведений (провайдеров ПОО). В этом случае они относятся, например, к квалификации персонала, необходимым ресурсам, процедурам аккредитации.

Преимущества данного типа стандартов на уровне учебного заведения состоят в том, что они:

- устанавливают общие минимальные критерии для:
  - провайдеров;
  - преподавателей;
  - мастеров производственного обучения;
  - программ обучения;
- Обеспечивают прозрачность деятельности учебных заведений;
- направлены на гармонизацию спроса и предложения (поскольку провайдеры имеют право менять профили обучения в зависимости от ситуации на региональных рынках труда).

Однако требования к некоторым параметрам деятельности учебных заведений лишают их необходимой гибкости. Так, например, жесткие требования к оборудованию в производственных мастерских, которые быстро устаревают вместе с оборудованием; требования к квалификации преподавателей также устаревают быстрее, чем обновляются стандарты. Помимо этого данные стандарты не позволяют обобщить и систематизировать результаты обучения в той форме, которая позволяла бы проведение сравнение учебных заведений и могла использоваться ими для совершенствования собственной деятельности.

Помимо этого централизованный подход к регулированию деятельности учебных заведений не дает конкурент-

ных преимуществ учебным заведениям, поскольку критерии качества задаются и оцениваются «наверху».

Для преодоления вышеперечисленных недостатков планируется, в частности, введение систем развития качества, стимулирование конкуренции между учебными заведениями, финансирование учебных заведений по уровню выполнения поставленных задач, предоставление большей автономии учебным заведениям.

В настоящее время в контексте обучения в течение всей жизни центральное место в обучении переходит от преподавателя к обучающемуся. И в этой связи необходим пересмотр стандартов данного типа в сторону регулирования достижений обучающихся.

Проведенный анализ указывает на готовность стран ЕС к использованию более эффективных стандартов и осуществлению необходимых для этого изменений на системном уровне.

Второй тип стандартов – стандарты, регулирующие результат - описывают требуемый уровень деятельности, который, как правило, выражается в освоении минимальных компетенций. Рост интереса к стандартам данного типа в последние годы совпадает с тенденцией перехода от квалификаций к компетенциям<sup>2</sup>.

Все стандарты данного типа являются национальными. Они содержат требования к уровню отсева, возможностям продолжения обучения, эффективности обучения и т.д. и устанавливаются Министерством образования и труда. Разработка стандартов, как правило, осуществляется национальными структурами, имеющими соответствующие полномочия, а исполнение контролируется местными властями и инспекциями.

Данные стандарты регулируют деятельность:

- системы;
- провайдеров;
- индивидуумов.

На уровне системы они обеспечивают преемственность, поскольку едины для всей страны. При разработке стан-

- совершенствовать управление (что необходимо для получения адекватной государственной помощи, включающей предоставление ресурсов);
- отслеживать результаты;
- обеспечивать обратную связь посредством реализации необходимых изменений.

Следует особо подчеркнуть, что самооценка релевантна не только на уровне учебных заведений, но и системы ПОО в целом, поскольку они позволяют:

- составить системное впечатление о деятельности провайдеров;
- обеспечить преемственность деятельности, поскольку оценка становится частью планирования и деятельности;
- повысить эффективность, поскольку решения принимаются на «низовом» уровне и данные оценки могут относительно легко использоваться.

### **Планы на будущее**

На ближайшую перспективу Техническая рабочая группа по качеству планирует провести апробацию Общей рамки обеспечения качества и ее дальнейшее совершенствование, а также распространять опыт использования рамки, выявляя образцы лучшей практики.

В качестве основных механизмов деятельности будут использованы **внутренние обзоры** (обзоры систем и механизмов обеспечения качества ПОО на национальном, секторном и институциональном уровне силами субъектов ПОО, отвечающих за планирование ПОО) для:

- определения и оценки лучших образцов практики и возможностей их переноса в другие страны;
- распространения этих образцов;

- реформирование (принятие соответствующих законов или решений в случае необходимости в новых квалификациях или компетенциях);
- использование управленческих стратегий (когда для осуществления необходимых изменений руководство системой ПОО проводит исследование и организует широкое обсуждение его результатов);
- обмен опытом, позволяющий субъектам ПОО ознакомиться с различными зарубежными контекстами и практикой ПОО.

### **Европейское руководство по самооценке учебных заведений**

Европейское руководство по самооценке учебных заведений предлагает системный и комплексный подход к анализу деятельности учебных заведений ПОО, в рамках которого оценка становится элементом планирования и развития. Как показывает опыт, самооценка помогает учебному заведению осуществлять систематический анализ своей деятельности.

Использование самооценки позволяет:

- установить соответствие между деятельностью и результатами;
- влиять на организацию и процесс обучения;
- определять приоритеты для совершенствования деятельности;
- осуществлять постоянное повышение качества работы учебного заведения;
- соответствовать целям регионального развития.

Самооценка помогает:

данных учитываются потребности рынка труда с точки зрения потребности в квалификациях. А в настоящее время, как уже указывалось, все большее и большее наблюдается переориентация стандартов на компетенции.

Преимущество стандартов данного типа состоит в том, что они стимулируют проведение внутренней оценки качества, а также то, что содержание программ обучения повышает шансы выпускников на трудоустройство, поскольку в рамках данного типа стандартов интегрируются три спецификации: сферы труда, сферы образования и обучения и оценки. Другими словами, стандарты данного типа представляют собой квалификационные стандарты, содержащие четкие цели того, что должно быть достигнуто в результате обучения.

На уровне учебных заведений эти стандарты обеспечивают гибкость и творческий подход к их реализации и тесное сотрудничество провайдеров и предприятий и, как следствие, они ориентированы на потребителя. Они содержат определенные стимулы для развития учебных заведений, поскольку финансирование напрямую зависит от достижения установленных результатов обучения.

Следует, однако, подчеркнуть, что распространение стандартов данного типа ограничено вследствие того, что до сих пор еще не выработана четкая система описания результатов, а также критерии и индикаторы оценки эффективности и требования к качеству. Это объясняется:

- наличием слишком широкого диапазона требований к качеству;
- наличием большого количества квалификаций;
- сложностью измерения и сертификации компетенций;
- невозможностью количественной интерпретации ряда стандартов качества.

Помимо этого рынок труда не всегда может четко сформулировать требования к компетенциям и умениям выпускников.

Ярким примером стандартов, регулирующих результат, являются Национальные квалификации профессионального образования и обучения в Великобритании (НКПОО), представляющие собой рамочные квалификации для всех специальностей и отраслей. Первые квалификации были присуждены в 1988 г.<sup>3</sup> НКПОО разрабатывались при активном участии представителей отраслей (работодателей). В реализации стандартов важную роль играют организации, отвечающие за сертификацию выпускников и аккредитацию провайдеров и программ обучения.

НКПОО базируются на национальных стандартах профессий, которые определяют стандарты деятельности. Другими словами, они описывают, что ожидается от деятельности компетентного работника в определенной специальности или профессии. Они охватывают все основные характеристики специальности, основываются на лучших образцах деятельности, знаниях и понимании, обеспечивающих компетентную деятельность, а также предполагают способность адаптироваться к возможным изменениям.

Таким образом, НКПОО объединяют: спецификацию сферы труда – спецификацию сферы образования – спецификацию оценки, а также сочетают в себе конкретные умения, необходимые для конкретного рабочего места, и общие компетенции, которые могут актуализироваться в самых разных ситуациях<sup>4</sup>.

Процедура разработки стандартов ПОО в странах ЕС в общем виде может быть представлена следующим образом:

Национальное министерство образования формулирует предложение по разработке - Консультативные группы (с участием исследователей, работодателей и других категорий социальных партнеров) разрабатывают проект стандарта – Субъекты ПОО обсуждают проект стандарта - Уполномоченный орган утверждает стандарт (во многих странах – это национальный парламент).

В заключении следует подчеркнуть, что в настоящее время можно выделить две наиболее общие тенденции в процессах стандартизации ПОО в странах ЕС. А именно:

- переход к стандартам, основанным на результатах;

- системное описание квалификаций в терминах компетенций<sup>5</sup>.

Одновременно активно ведется дискуссия относительно оптимального уровня стандартизации. Сторонники максимальной стандартизации обосновывают свою позицию тем, что четкие и подробные предписания:

- формируют прозрачную рамку качества;
- позволяют измерять или проверять уровень достигнутого качества.

Доводы же их оппонентов сводятся к тому, что:

- обязательный характер сводит управление качеством к механическому следованию заданным правилам и процедурам, что отрицательно сказывается на мотивации;
- обновление стандартов требует значительного времени, а следование устаревшим стандартам контрпродуктивно.

По мнению Технической рабочей группы, часть этих противоречий может быть разрешена за счет:

- перехода к регулированию результатов, что предоставляет больше возможностей в плане выбора путей достижения поставленных целей;
- активизации местного уровня, на котором легче адаптировать правила, стандарты и критерии качества.

Другими словами, при разработке подходов к обеспечению качества ПОО важно обеспечивать баланс между потребностью в четких спецификациях и стандартах и требованиями гибкости и ориентацией на запросы потребителя. При этом необходимо выявлять возможные факторы риска и создавать условия для успешного функционирования систем обеспечения качества.

Предлагаются следующие альтернативные способы решений этих задач: