

Европейский Фонд Образования
Центр изучения проблем профессионального образования

КОПЕНГАГЕНСКИЙ ПРОЦЕСС



Москва, 2006

УДК 377
ББК 74.5
О53

Копенгагенский процесс. - М: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. - 132с.

Авторы-составители:

Олейникова О.Н., доктор педагогических наук, Директор Центра изучения проблем профессионального образования (Национальной Обсерватории)

Муравьева А.А., кандидат филологических наук, ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования

ISBN 5-91026-004-9

Данная брошюра посвящена промежуточным результатам реализации Копенгагенского процесса, предполагающего создание единого пространства профессионального образования и обучения в странах Европейского Союза, а также формированию механизмов сравнимости и сопоставимости национальных систем профессионального образования и обучения.

Публикация предназначена для руководителей органов управления образованием, учебных заведений, исследователей, преподавателей.

Брошюра опубликована при финансовой поддержке Европейского Сообщества. Содержание брошюры является предметом ответственности авторов и не обязательно отражает точку зрения Европейского Сообщества.

Все права защищены. При перепечатке ссылка на настоящий источник обязательна.

ISBN 5-91026-004-9

- © Центр изучения проблем профессионального образования
- © О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева
- © Европейское Сообщество

Содержание

ВСТУПЛЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ 1. ЛОГИКА РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ. ОСНОВНЫЕ ВЕХИ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ	11
Основные механизмы реализации Копенгагенской декларации	22
РАЗДЕЛ 2. ОБЩИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОПЕНГАГЕНСКОГО ПРОЦЕССА	25
Консолидация европейского пространства профессионального образования и обучения	25
Развитие непрерывного профессионального образования и обучения	27
Роль профессионального образования и обучения в преодолении социального отчуждения	28
Иновации в области методики преподавания	29
Новые контексты, методы и среда обучения	31
Роль преподавателей и мастеров производственного обучения	34
Обеспечение качества	35
Формирование компетенций для рынка труда	36
Социальное партнерство	37
Прозрачность и признание компетенций и квалификаций, информационные и профориентационные системы	38
1. Europass-CV (резюме)	42
2. Документ Europass-Mobility	42
3. Приложение к диплому о высшем образовании (Europass-Diploma)	43
4. Портфолио иностранных языков (Europass-Language Portfolio)	44
5. Приложение к свидетельствам о профессиональном образовании и обучении (Europass-Certificate Supplement)	45
Рекомендации по внедрению Europass в России	48
Профориентация в течение всей жизни	52
Европейская система переноса зачетных единиц	54
Европейская рамка квалификаций	66
Признание неформального и спонтанного обучения	69
Разработка отраслевых квалификаций и компетенций	71
РАЗДЕЛ 3. РАЗРАБОТКА СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА	73
Общая рамка обеспечения качества	74
Стандарты ПОО	85

Европейское руководство по самооценке учебных заведений	92
РАЗДЕЛ 4. БУДУЩЕЕ КОПЕНГАГЕНСКОГО ПРОЦЕССА	97
Копенгагенский процесс и Россия	100
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КОПЕНГАГЕНСКАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ)	105
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МААСТРИХТСКОЕ КОММЮНИКЕ (НОВАЯ РЕДАКЦИЯ КОПЕНГАГЕНСКОЙ ДЕКЛАРАЦИИ ОТ 30 НОЯБРЯ 2002 Г.)	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. СИСТЕМА ПЕРЕНОСА ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ ДЛЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	117
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПРИМЕР РЕАЛИЗАЦИИ КОПЕНГАГЕНСКОЙ ДЕКЛАРАЦИИ (ПРОГРАММА LEONARDO DA VINCI). ОПЫТ ФИНЛЯНДИИ	121
ССЫЛКИ	128
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	131

ВСТУПЛЕНИЕ

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 «зачетных 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-процентное 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 всем странам-членам ЕС предложено разработать планы непрерывного обучения преподавателей).

Стратегическая цель превращения ЕС в наиболее динамически развивающуюся экономику, основанную на знаниях, была провозглашена на заседаниях Европейского Совета в Лиссабоне в 2000 г. и получила конкретизацию в Рабочей программе «Образование и обучение 2010», принятой в марте 2002 г. в Барселоне, предусматривающей создание в Европе к 2010 г. системы профессионального образования и обучения, которая станет общепризнанным эталоном качества в мире.

В Копенгагене в ноябре 2002 г. была принята Декларация Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения 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 о профессиональном образовании, Europass Mobility – свидетельства об обучении за границей, в том числе и в процессе трудовой деятельности, и европейского языкового портфолио);
- решение проблемы признания компетенций и квалификаций (создание единой рамки для обеспечения прозрачности);
- создание единой системы переноса кредитных единиц (разработка механизмов переноса и признания компетен-

ций и (или) квалификаций между разными странами и на различных уровнях путем установления референциальных уровней, разработки общих принципов сертификации и др.);

- формирование общих принципов признания неформального и спонтанного обучения (разработка общих принципов признания с учетом позиций различных категорий субъектов образования и обучения) и ряд других.

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 и т.д. Обмен опытом этих разработок и «кристаллизация» общих принципов реформирования ПОО и заложили основу принятия комплексной стратегии развития. 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 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 реальным потребностям и возможностям и имеющимся ресурсам каждого члена Сообщества.

Ключевыми понятиями интеграционных процессов являются понятия прозрачности и признания, которые понимаются следующим образом.

Прозрачность (квалификаций и компетенций) – доступная и понятная информация, необходимая для определения и сравнения ценности квалификаций на отраслевом, региональном, национальном и международном уровнях.

Признание профессиональных квалификаций – 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 полученные в ходе неформального и спонтанного образования.

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, так как в наших странах действуют различные и потому трудно сравнимые системы. Как известно, в российской системе ПО существует два уровня: начальное и среднее профессиональное образование. 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 оптимального и экономически более 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 непре-

рывное профессиональное образование, куда входят все 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.

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.

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.

Далее предлагается описание основных вех развития политики в области ПОО, направленной на обеспечение прозрачности и взаимного признания квалификаций, которые позволяют составить представление о преемственности политики в области ПОО и постепенность и продуманность формирования общих подходов, целей, задач и механизмов их реализации.

РАЗДЕЛ 1

ЛОГИКА РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ. ОСНОВНЫЕ ВЕХИ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

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 обеспечения высококачественного профессионального образования и обучения и повышение отдачи от инвестиций в человеческие ресурсы. И в этой связи важнейшим принципом политики Европейского Союза признано повышение отдачи от инвестиций в человеческие ресурсы, т.е. повышение эффективности и качества профессионального развития (образования и обучения) граждан.

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, Европейс-

кий центр предприятий с частичным участием государства и предприятий общего экономического интереса).

Работа по реализации Лиссабонской Декларации (в том числе всех более поздних инициатив и решений) основана на так называемом открытом методе координации, 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 долговременных 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.

На национальном уровне для достижения целей Лиссабонской Декларации в качестве приоритетов выделено использование единых механизмов, принципов и отправных точек для поддержки реформ и развития систем ПОО, в том числе прозрачности (Eugorpass), консультирования в течение всей жизни и официального признания неформального и спонтанного обучения, обеспечения качества.

Реализация данной задачи предусматривает:

- активизацию участия всех заинтересованных сторон и их взаимодействия на национальном, региональном и местном уровнях;
- повышение государственных и частных инвестиций в ПОО, включая смешанные инвестиции;
- развитие социального партнерства, что может быть

достигнуто за счет налоговых льгот компаниям, инвестирующим в обучение;

- дальнейшее развитие систем ПОО для удовлетворения потребностей групп риска на рынке труда (молодежи, не завершившей общего образования, низкоквалифицированных работников, мигрантов, лиц с ограничениями здоровья и безработных граждан), что, в свою очередь, предполагает сочетание целевых инвестиций, оценки ранее полученного обучения и целевого обучения;
- развитие и реализацию форм открытого обучения, позволяющего людям самим определять образовательные траектории и получать необходимое консультирование, а также создание гибких и открытых систем ПОО для снижения барьеров между ПОО и общим образованием и расширения продвижения от начального к непрерывному обучению и высшему образованию, а также повышение мобильности в рамках начального и непрерывного обучения;
- повышения качества ПОО путем системного привлечения ключевых партнеров на национальном, региональном и местном уровнях, особенно в части обеспечения качества. Для этого учебные заведения ПОО должны иметь возможность участвовать в таких партнерствах. Особое внимание должно уделяться опережающему определению потребности в умениях и планированию ПОО, что особенно важно для ключевых партнеров, в том числе социальных партнеров;
- дальнейшее развитие обучающей среды в учебных заведениях и на рабочем месте. Это означает усиление и реализацию педагогических подходов, поддерживающих само-организованное обучение, и использование потенциала ИКТ и электронного обучения, что дает возможность улучшить качество образования и обучения;
- повышение профессионального уровня преподавателей и инструкторов производственного обучения, направленное на их реальные потребности в обучении и с учетом изменяющейся роли, отражающей изменения в сфере ПОО.

2. План мероприятий по развитию мобильности и умений, принят на заседании ЕС в Ницце в декабре 2000 г. и предусматривает ряд мер по обеспечению:
- сравнимости систем образования и обучения;
 - официального признания знаний, умений и квалификаций.

Этот документ также содержит план действий европейских социальных партнеров (организаций-членов европейского социального партнерства), которым отводится центральная роль в реализации принятых решений.

3. Доклад «Конкретные задачи для систем профессионального образования и обучения будущего» принят на заседании Европейского Совета в марте 2001 г. в Стокгольме. В докладе представлено дальнейшее развитие основных направлений совместной деятельности на европейском уровне в целях решения задач, поставленных в Лиссабоне, с учетом интересов каждого государства, векторы которой заданы такими документами, как:

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

Следует подчеркнуть, что общий контекст реформирования ПОО задается стратегией обучения в течение всей жизни, что еще раз подтверждено 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.

В рамках решения общеевропейских задач предусмотрено, что национальные стратегии стран-членов ЕС должны быть 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. Рекомендация Европейского парламента и Совета, принята 10 июня 2001 г. Содержит положения относительно повышения мобильности в странах Сообщества для студентов, учащихся, учителей и наставников в продолжение плана мероприятий по развитию мобильности, принятого в Ницце в декабре 2000 г.

5. На Конференции в Брюгге (октябрь 2001 г.) руководители ПОО стран ЕС, инициировали в развитие лиссабонских и следующих за ними решений, процесс сотрудничества в области ПОО, в том числе и в области признания дипломов или свидетельств об образовании и квалификаций, который приобрел конкретные формы в Копенгагенской Декларации. Брюггский процесс был продолжен еще рядом важных документов.

6. Рабочая программа по общим целям и задачам, принятая в феврале 2002 г., определила следующие основные цели в области развития «лиссабонского процесса»:

- обеспечение качества;
- доступность образования и открытость внешнему миру;
- обеспечение сопоставимости систем образования и обучения для оптимального использования внутреннего разнообразия национальных систем образования;
- повышение мобильности;
- официальное признание знаний, умений и квалификаций на всем пространстве ЕС в интересах непрерывного обучения и продвижения в карьере.

Механизмы достижения данных целей предусматривают комплексное совершенствование систем образования и обучения, включая:

- подготовку педкадров;
- эффективность использования вложенных средств;
- развитие обучения иностранным языкам;
- повышение гибкости систем в целях расширения доступа;
- увеличение мобильности;
- гражданское воспитание и т.д.

Таким образом, Рабочая программа определила векторы формирования национальной политики стран ЕС в сфере ПОО и поставила 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.

7. Общая рамка деятельности европейских социальных партнеров принята в феврале 2002 г. на базе Рабочей программы по общим целям и задачам. В феврале 2003 г. состоялся семинар с участием европейских и национальных организаций социальных партнеров и представителей различных структур Комиссии, отвечающих за реализацию Плана действий. На этом семинаре обсуждались промежуточные итоги проведенной работы и были определены области реализации Плана, в которые социальные партнеры могли бы внести свой вклад, и дальнейшие мероприятия по выполнению Плана.

8. План действий в области умений и мобильности принят Европейской Комиссией в феврале 2002 г. Основной целью Плана является формирование рабочей силы, которая способна занимать высококвалифицированные и высокооплачиваемые рабочие места и может беспрепятственно учиться и работать в любой стране Европейского Союза. В реализации Плана ключевая роль отведена социальным партнерам, признавшим вопросы повышения мобильности одним из приоритетов на 2003-2005 годы.

9. Рабочая программа, принята в марте 2002 г. на заседании Европейского Совета в Барселоне в развитие задач, определенных в Докладе «Конкретные задачи для систем профессионального образования и обучения будущего» предусматривает:

- создание в Европе к 2010 г. системы профессионального образования и обучения, которая станет общепризнанным стандартом качества в мире;
- дополнительные мероприятия по внедрению механизмов, обеспечивающих прозрачность дипломов и квалификаций, включая мероприятия по образцу реализуемых в области высшего образования в рамках Болонского процесса, скорректированных с учетом особенностей ПОО.

10. В Конференции «Укрепление сотрудничества в области ПОО» в Брюсселе в июне 2002 г. приняли участие представители стран-членов, Европейской Комиссии, стран-кандидатов, стран-членов Европейской экономической зоны и социальных партнеров.

Основные решения предусматривают:

- необходимость укрепления и развития европейского сотрудничества в области ПОО, направленного на содействие свободной смене работы и перемещению между странами, отраслями и регионами;
- необходимость повышения качества и привлекательности ПОО;

- необходимость создания европейского пространства ПОО.
11. Резолюция по развитию обучения в течение всей жизни, принятая Советом 27 июня 2002 г., основана на решениях, принятых в Лиссабоне и Барселоне, и служит основой более тесного сотрудничества в области ПОО по таким вопросам, как прозрачность, признание, перенос баллов, или зачетных единиц, качество квалификаций и компетенций в контексте стратегии обучения в течение всей жизни.
- В развитие данной Резолюции Советом была принята еще и Резолюция по развитию умений и мобильности.
12. Декларация Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области ПОО в Европе, положила начало так называемому «Копенгагенскому процессу» (Копенгаген, ноябрь 2002 г.).
- В этой Декларации были провозглашены задачи:
- создания единого европейского пространства в области ПОО;
 - обеспечения прозрачности квалификаций за счет введения Европейского резюме, Приложения к диплому или свидетельству об образовании, Mobiiipass – 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;
 - решения проблемы признания компетенций и квалификаций путем определения европейской рамки квалификаций для обеспечения сопоставимости и прозрачности национальных квалификаций;
 - создания единой системы переноса зачетных единиц, обеспечивающей прозрачность, благодаря разработке механизмов переноса и признания компетенций и (или) квалификаций между разными

странами и на различных уровнях посредством установления референциальных уровней, формулировки общих принципов сертификации и других мер, включающих определение объема зачетных единиц, единиц обучения и модулей;

- разработки общих принципов признания неформального и спонтанного обучения путем составления общего набора принципов официального признания такого обучения на базе позиций, выработанных различными категориями субъектов образования и обучения, и с учетом разнообразия существующих потребностей и рекомендаций по повышению качества методов и систем признания, для обеспечения прав граждан на прохождение процедур официального признания неформального и спонтанного обучения;
- разработки квалификаций и компетенций на отраслевом уровне на основе обобщения имеющегося на этом уровне опыта, формирования отраслевых квалификаций и компетенций в рамках различных программ ЕС, интеграции существующих структур и инициатив в этой области, определения приоритетных отраслей и признания квалификаций профессиональным сообществом;
- обеспечения качества и формулирования общих критериев и принципов оценки качества ПОО для повышения экономической отдачи от инвестиций путем оценки существующих стандартов и их использования, определения общей рамки обеспечения качества, установления индикаторов качества для ПОО на основе образцов лучшего опыта, создание Европейского руководства по самооценке, обзор практики структур, занимающихся обеспечением качества;
- удовлетворения потребностей в обучении преподавателей и мастеров ПОО вследствие повышения роли, участия и мотивации педкадров, которое обеспечивается определением их потребностей в умениях, необходимых в обществе, основанном на знаниях, и создание условий для освоения педкадрами этих умений;

- предоставления возможностей гражданам получать профессиональную ориентацию и консультирование в течение всей жизни, для чего планировалось принять в 2004 г. Резолюцию Европейского Совета по профориентации в течение всей жизни и провести соответствующую конференцию в 2004 г., а также создать сети национальных форумов по профориентации, подготовить рекомендации по политике в области профориентации для лиц, формирующих образовательную политику, и организовать соответствующую информационную поддержку.

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.

После принятия Копенгагенской декларации и в развитие ее положений приняты:

- обновленный вариант Европейской стратегии занятости – «Задачи в области занятости» (2003 г.);
- европейские задачи в области образования и обучения (2003 г.);
- направления экономической политики на 2003 – 2005 гг., предусматривающие: повышение инвестиций в знания, включая улучшение качества и эффективности систем образования и обучения (2003 г.);
- Резолюция Совета по профессиональной ориентации в течение всей жизни, 2004 г., в которой содержится критика ситуации в области доступа граждан к услугам по профориентации и консультированию и повышения привлекательности ПОО путем приближения программ обучения к потребностям рынка труда;
- Заключение Совета об официальном признании неформального и спонтанного обучения 2004 г.;
- доклад «Усиление европейского сотрудничества в области ПОО», декабрь 2004 г.;
- Маастрихтское Коммюнике, декабрь 2004 г. (обновленный вариант Копенгагенской декларации), подписано министрами, отвечающими за развитие ПОО, европейскими соци-

альными партнерами и Европейской Комиссией. В Коммюнике заявлена приоритетная задача использования общих европейских инструментов, «точек отсчета» и принципов для поддержки реформ и развития систем ПОО, в том числе требование усилить взаимодействие между различными используемыми инструментами и понимание социальными партнерами этих инструментов на национальном, региональном и местном уровнях (см. текст Коммюнике в Приложении).

Реализация Копенгагенских решений призвана обеспечить:

- возрастание и облегчение мобильности между странами, секторами, рабочими местами и институтами за счет использования «общей валюты» в виде квалификаций и компетенций;
- увеличение возможностей трудоустройства, занятости;
- социальную интеграцию;
- реализацию возможностей обучения в течение всей жизни;
- повышение гражданской активности населения;
- расширение возможностей получения консультативной помощи для выбора способов обучения и работы в течение всей жизни.

Основой реализации принятых решений является координация, как на национальном, так и общеевропейском уровнях, предусматривающая диалог, доверие и разработку соответствующей методологии. Координация осуществляется двумя путями:

- сравнением и сопоставлением моделей и механизмов, действующих или разработанных в рамках различных национальных систем;
- внутрисистемными исследованиями в рамках каждой национальной системы (сопоставления проводятся между всеми уровнями системы – региональным, национальным и отраслевым – и внутри каждого уровня).

Сотрудничество в области профессионального образования и обучения основано на следующих принципах:

- добровольность;
- открытый метод координации;

- использование опыта, накопленного в рамках национальных систем (так называемый подход «снизу-вверх») и сформировавшихся в рамках национальных систем ПОО моделей и образцов;
- вовлечение в реализацию всех значимых субъектов ПОО и прежде всего социальных партнеров;
- прозрачность деятельности и взаимное доверие;
- долгосрочная основа;
- ориентация на существующие и будущие приоритеты;
- нацеленность на нужды и потребности граждан и других категорий пользователей.

Для поддержки реализации положений 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.

Основные механизмы реализации Копенгагенской декларации

В качестве механизмов реализации поставленных задач используются следующие:

- внедрение и оптимизация информационных сетей и механизмов, включая EUROPASS;
- усиление взаимодействия между ПОО и высшим образованием;
- формирование единой рамки уровней и квалификаций.

Для поддержки реализации Копенгагенской Декларации были созданы так называемые виртуальные сообщества, призванные содействовать осуществлению коммуникации и обмену мнениями всех участников процесса. На сайтах виртуальных сообществ в

онлайн-режиме осуществляется размещение и обмен информацией, 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.

Основные формы информационного обмена включают в себя:

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

Для реализации Копенгагенской декларации сформированы 3 европейские Технические рабочие группы. Первая – Eurorass. Вторая – разрабатывает систему переноса зачетных единиц. Третья – занимается вопросам качества, а именно, определением критериев качества на уровне системы.

Следует подчеркнуть, что цель Копенгагенского процесса состоит не в гармонизации структур, но в развитии добровольного сотрудничества, повышении взаимного доверия и прозрачности, а в результате всего этого – мобильности. Как Болонский, так и Копенгагенский процессы направлены на сохранение специфических национальных особенностей систем образования (принцип субсидиарности) и основаны на добровольном участии.

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

Ниже будут рассмотрены главные наработки Технических рабочих групп по основным направлениям.

РАЗДЕЛ 2

ОБЩИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОПЕНГАГЕНСКОГО ПРОЦЕССА

Консолидация европейского пространства профессионального образования и обучения

В целом после принятия Копенгагенской декларации наблюдается усиление мобильности, развитие более открытого международного рынка труда. Большую роль в этом сыграли программы Леонардо да Винчи и Сократ, направленные на расширение возможностей для обучения и приобретения трудового опыта в других странах.

Усилилось внимание к расширению доступа к обучению для уязвимых категорий граждан. Подготовлена Хартия качества в интересах образовательной мобильности, которая направлена на обеспечение качества обучения за рубежом.

В 2004 г. был подготовлен доклад «Усиление европейского сотрудничества в области ПОО». Как показывают данные исследований, проведенных в рамках подготовки доклада, наличие достаточного предложения программ ПОО уровня 3 МСКО положительно влияет на обеспечение высокого уровня студентов, завершающих старшую ступень средней школы. В большинстве стран ЕС, где в программах ПОО на уровне 3 МСКО занято 50% и более обучающихся, отмечается низкий уровень отсева. В целом в странах «старого ЕС» наблюдается рост доли молодежи, обучающейся по программам начального ПО, в то время как в странах «нового ЕС» этот показатель снижается.

Во всех странах принимаются меры по повышению привлекательности ПОО для молодежи путем увеличения гибкости системы за счет введения модульного обучения и программ, основанных на компетенциях (Австрия, Франция, Германия, Швеция), разработки национальных рамок квалификации (Ирландия, Нидерланды, Великобритания) и расширения доступа выпускников ПОО к высшему образованию (Австрия, Финляндия, Германия, Испания).

Также положительную роль играют педагогические реформы (Австрия, Финляндия, Швеция), диверсификация траекторий обучения и программ ПОО (Франция, Португалия), учреждение си-

стем профориентации и консультирования, профессионализация программ общего образования и сближение содержания программ обучения с требованиями рынка труда.

В настоящее время активно внедряется обучение, основанное на компетенциях. В Финляндии, например, все имеющиеся квалификации могут быть получены тремя способами: в учебном заведении, в рамках программ «ученичества» и путем освоения компетенций в процессе труда.

Как показывают исследования, повышение привлекательности и гибкости ПОО напрямую зависит от его связи с рынком труда. Поэтому формируются различные партнерства с промышленностью и социальными партнерами. Одновременно опыт развития социального партнерства на отраслевом уровне свидетельствует о необходимости укрупнения отраслевых советов социального партнерства (Норвегия).

Продолжается процесс децентрализации управления учебными заведениями ПОО, что требует принятия эффективных мер по поддержанию качества обучения и формирования соответствующих механизмов, а также обеспечения прозрачности обучения и его результатов посредством создания и использования систем (рамок) квалификаций.

Одновременно в Докладе отмечается недостаточно эффективное развитие обучения в течение всей жизни, в связи с чем признано необходимым активизировать обмен опытом и образцами лучшей практики в этой области, реформировать систему подготовки специалистов в области профориентации, расширить доступ работников к профориентации в течение всей жизни, сформировать общую рамку обеспечения качества для служб профориентации в течение всей жизни, распространить лучший опыт в области признания неформального и спонтанного обучения.

Также поставлена задача разработки стратегии повышения привлекательности программ и курсов ПОО на основе данных, полученных в ходе исследования «Евробарометр», анализа причин отсева из обучения и роли и возможностей профориентации в снижении уровня отсева, формирования служб предоставления профориентации в течение всей жизни как на рабочем месте, так и за его рамками.

Развитие непрерывного профессионального образования и обучения

Участие в обучении в течение всей жизни является основным средством обеспечения соответствия умений граждан требованиям экономики, а также качества жизни в обществе в целом. В настоящее время в ЕС уровни участия в непрерывном ПОО еще невысоки. В мае 2003 г. Советом Европы поставлены задачи достижения 12,5-процентного уровня участия трудоспособного населения в обучении в течение всей жизни. Достижение этой цели к 2010 г. является серьезным вызовом для многих европейских стран, поскольку в 2002 г. эта величина составляла около 8,5%, а в странах-кандидатах – 0,5%. Только в пяти странах – Великобритании, Финляндии, Дании, Швеции и Португалии – превышен уровень 12,5%.

Как правило, люди, имеющие низкие квалификации образования, значительно менее активно участвуют в непрерывном ПОО (около 2,4%). Доля участия граждан, имеющих высокий образовательный уровень, приблизительно в 6 раз выше.

Наиболее активно непрерывное ПОО развивается в таких отраслях, как связь, банковское дело, страхование. В крупных компаниях возможностей обучения сотрудников значительно больше, чем в малом и среднем бизнесе. Молодые работники (25 – 29 лет) в 3 – 4 раза активнее участвуют в программах непрерывного ПОО, чем работники старших возрастных групп (55-64 года).

В этой связи поставлена задача разработки и реализации эффективных стратегий обучения в течение всей жизни.

Несмотря на то что рабочее место является «передовым краем» инноваций и обучения, многие работники отрицательно относятся к обучению из-за предыдущего негативного опыта в данной области. Поэтому реализуются различные инициативы по повышению уровня участия в непрерывном ПОО, такие как стимулы привлечения инвестиций, признание неформального и спонтанного обучения, нетрадиционные формы обучения. Так например, в Австрии работникам предоставляются налоговые льготы; региональные Торгово-промышленные палаты выделяют определенные суммы на оплату учебных отпусков/ваучеров. Во Франции в рамках «индивидуального права на обучение» каждому работнику выделяются определенные целевые суммы, которые можно накапливать в течение максимум 6 лет. В Дании создана система квалификаций для начального и непрерывного ПОО, в которой нет «тупиковых» траекторий. Принят новый закон, направленный на увеличе-

ние гибкости, прозрачности и свободы выбора. В Великобритании и Австрии реализуются программы «инвесторы в человеческие ресурсы», в рамках которой компании получают статус инвесторов в человеческие ресурсы, если они удовлетворяют установленным требованиям и критериям в области обучения персонала и развития человеческих ресурсов.

Лидирующую роль в обучении работников играют социальные партнеры. Так, ведущей компанией в Нидерландах была выдвинута инициатива проведения аккредитации ранее полученного обучения для работников, ранее не имевших широкого доступа к квалификациям и обучению; в Великобритании Фонд обучения, созданный профсоюзами, спонсирует обучение (преимущественно с целью ликвидации нехватки базовых умений) в нетрадиционных контекстах.

В ряде стран успешно решается задача вовлечения в обучение граждан старших возрастных групп (55 – 64 года) (Дания, Кипр, Греция, Швеция, Великобритания).

Роль профессионального образования и обучения в преодолении социального отчуждения

Как показывают проведенные исследования, ПОО играет большую роль в преодолении социального отчуждения и повышении уровня занятости и качества умений для уязвимых социальных групп населения, которые включают в себя:

- лиц, не закончивших школу;
- людей с низким уровнем базовых умений;
- женщин;
- мигрантов;
- лиц, выбывших с рынка труда вследствие реорганизации предприятий.

Все эти группы характеризуются двумя общими особенностями: отсутствием базовых компетенций и барьерами на пути доступа к обучению. Поскольку целевые программы по их обучению, как правило, весьма дорогостоящие, важную роль в возвращении

этих групп населения в обучение для их последующей интеграции в рынок труда играют эффективные системы профориентации и консультирования, в связи с чем, этому направлению Копенгагенского процесса придается особое значение. Например, в Германии программа JUMP, оказывающая финансовую помощь молодежи для завершения школьного образования, предоставила новые возможности эффективного выхода на рынок труда 600 тысячам молодых людей. В Австрии женщинам оказывается дополнительная поддержка с целью трудоустройства в отраслях науки и технологий. В Ирландии реализуется программа «Возвращение женщин на рынок труда» для женщин, которые долгое время не работали и хотят вернуться к трудовой деятельности.

Инновации в области методики преподавания

Поскольку привлекательность ПОО в значительной степени зависит от методик реализации программ обучения, большое значение при реализации Копенгагенского процесса придается разработке инноваций в этой области.

Основные направления инноваций включают в себя:

- содержание обучения;
- оценку и обеспечение качества;
- изменения в подготовке преподавателей и мастеров производственного обучения.

В области содержания обучения акцент в настоящее время делается на освоении в рамках обучения на рабочем месте гибких и широких профессиональных компетенций, а также мобильных и ключевых компетенций, таких как:

- решение проблем;
- умение эффективно справляться с изменениями;
- эффективная коммуникация с потребителями.

Именно развитие компетенций является той осью, вокруг которой формируются содержание, программы, организация обучения и педагогический и дидактический аспекты процесса обуче-

ния. Для разработки инноваций в этой области был, например, реализован проект «Global village», в ходе которого выработан интегрированный подход к образовательным программам, сочетающий освоение различных типов умений и знаний, необходимых для работы в международных автомобилестроительных компаниях. В реализации проекта участвовали преподаватели различных предметных областей и студенты из разных стран Европы, которые совместно занимались производством механической части автомобиля в среде, воспроизводящей международные стандарты организации труда на автомобилестроительных компаниях. В ходе работы осуществлялась интеграция различных типов знаний и умений, таких как знание иностранных языков, межкультурное общение, ИКТ, технические и специализированные компетенции (токарное дело, сборка), а также планирование совместной работы.

Как показали исследования, формирование профессиональных компетенций основывается на знании, приобретаемом на опыте. Освоение компетенций посредством обучения и опыта дополняется неформальным знанием и опытом, осмысленным в процессе рефлексии. Таким образом, современное обучение основано не на запоминании или фрагментарном знании вне контекста, а на обучении в процессе деятельности.

Следующим направлением инновационной деятельности является обучение предпринимательству. Предпринимательские умения представляют собой ключевую компетенцию, которая должна осваиваться всеми, и охватывают:

- умения, позволяющие людям формировать отношения, качества и компетенции, составляющие основу творчества;
- способность проявлять инициативу, брать на себя ответственность, действовать самостоятельно.

При этом, с одной стороны, предпринимательские умения повсеместно становятся частью содержания обучения в средней школе, с другой – обучение предпринимательству как таковому (для организации собственного бизнеса) приобретает приоритетное значение.

Однако, как следует из проведенных исследований, в целом в программах ПОО в странах ЕС еще не уделяется должного внимания формированию умений самозанятости или организации собственного бизнеса. Одновременно исследования подтверждают растущую роль непрерывного ПОО в формировании предпринимательских умений. Программы обучения в этой области наиболее

эффективны, если они «привязаны» к конкретным отраслям, рынкам и целевым группам. В Германии, например, с 1996 г. реализуется программа финансовой поддержки обучения мастеров-ремесленников. В рамках этой программы граждане получают дополнительную квалификацию или квалификацию повышенного уровня, позволяющую им начать свое дело.

Особое место в стратегиях развития ПОО в ЕС занимает обучение в области ИКТ. Важность ИКТ отражена в целом ряде программ (Леонардо да Винчи, Сократ, План действий в области электронного обучения и др.). Европейским центром развития профессионального образования и обучения (CEDEFOP) разработаны общие профили обучения в области ИКТ, необходимые для трудовой жизни. Следует отметить, что в разных странах обучение в этой области осуществляется по-разному. В целом различаются два направления: программы компьютерной грамотности и обучение ИКТ для конкретной трудовой деятельности. В некоторых странах активно развиваются оба подхода. Это, как правило, страны с развитой системой ПОО и развитой системой обучения на рабочем месте. В ряде стран внедрены траектории ПОО в области ИКТ, интегрирующие формальное и неформальное обучение (Германия, Австрия). В программах начального профессионального образования (НПО) компьютерная грамотность является важнейшим компонентом содержания, а умения в этой области – неотъемлемой составляющей требований к работнику при трудоустройстве.

В настоящее время возрастает роль частных компаний, приносящих сертификаты в области ИКТ. Важно подчеркнуть, что практически повсеместно признается, что к 2010 г. обучение ИКТ в ПОО будет происходить на рабочем месте, а не в имитационных ситуациях или в форме дистанционного обучения.

При этом основной задачей является изменения самой сути обучения ИКТ. Если сейчас в основном акцент делается на освоении пользовательских умений, то в будущем ИКТ будут использоваться для преобразования или моделирования деятельности. Таким образом, обучение станет конструирующим.

Новые контексты, методы и среда обучения

Формирующаяся экономика, основанная на знаниях, влечет за собой изменения в области организации труда, что требует новой среды обучения, новых форм и методов обучения. Создаются так называемые «обучающиеся» организации, в которых осуще-

ствляется постоянное обучение персонала, которое рассматривается как источник профессионального развития работников и повышения конкурентоспособности предприятия.

Особое значение придается таким методам, как работа в команде и взаимное обучение в рамках группы, поскольку они формируют обучающую среду на производстве/предприятии. Происходит становление культуры открытого обучения, которое, с одной стороны, способствует раскрытию потенциала студентов в области самоуправляемого обучения, а с другой – выявляет определенные проблемы в самом использовании данного подхода. А именно, открытое обучение, т.е. такое обучение, в рамках которого обучающиеся активно участвуют в формировании собственных траекторий обучения, оказывается эффективным только в отношении активных и успешных обучающихся, в то время как менее успешные и менее мотивированные обучающиеся стараются «самоустраниться». Кроме того, данный подход предполагает изменение и переосмысление роли преподавателя, с чем не хотят согласиться многие преподаватели.

Развитие обучающихся организаций тесно связано с осознанием того, что эффективные методики в ПОО требуют организации так называемых «партнерств в интересах обучения». Многие компании, особенно малые и средние предприятия, не могут сами обеспечить эффективное обучение своих сотрудников. В этом случае они объединяются с крупными предприятиями и вырабатывают совместные подходы к обучению, основанные на едином понимании требований к знаниям и компетенциям работников. Такие объединения компаний являются инновационными партнерствами, способными привести к созданию региональных инновационных центров с участием учебных заведений ПОО и высшего образования. Учебные заведения в рамках этих партнерств выполняют роль региональных информационных «брокеров» и стимулируют развитие сетевого взаимодействия. Такая модель, например, разработана в рамках проекта GOLO, целью которого является формирование партнерства в интересах обучения на уровне малых и средних предприятий. Еще одним примером является модель ротации в рамках нескольких компаний, обучающихся по программе «ученичество», благодаря чему обогащается и становится более разнообразным опыт обучения и возможности обучения.

Для систем ПОО, в основе которых лежит обучение на базе учебного заведения, практика на рабочем месте позволяет обучающимся приобретать компетенции на рабочем месте. Однако, как показывает анализ, зачастую периоды производственной практики слишком коротки и не интегрированы системно в общую програм-

му обучения. В этой связи главным приоритетом является интеграция учебных заведений и мест производственной практики.

Что касается новых методов обучения, то импульсом для их развития является развитие подходов к признанию знаний и умений, освоенных вне формального образования. Механизмы признания неформального и спонтанного обучения разрабатываются в Финляндии, Бельгии (Фландрия) и активно используются в таких странах, как Австрия, Дания, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Испания, Швеция и т.д.

Процедуры признания предусматривают как итоговый, так и формирующий компонент. Формирующий компонент реализуется в процессе активного обучения на рабочем месте. В целом на настоящий момент наиболее полно проработаны итоговые процедуры признания в формате зачетных единиц, что решает двойную задачу, а именно: увеличение эффективности системы и повышение привлекательности и мотивации к обучению в течение всей жизни.

Наблюдается активное развитие самоуправляемого обучения, в основе которого лежит инициатива самого обучающегося. Например, в Ирландии программа обучения, приводящая к получению сертификата среднего образования профессионального профиля, предусматривает освоение студентами таких модулей, как предпринимательство, подготовка к работе и опыт работы. В рамках данного подхода предусмотрены такие виды деятельности, как работа или практика в учебных мини-фирмах. Аналогичные подходы используются в Дании.

Естественно, что в развитии самоуправляемого обучения большую роль играет электронное обучение, позволяющее гражданам обучаться в удобное для них время и в удобном для них месте. Электронное обучение обладает серьезным потенциалом для создания обучающих сетей и новых форм организации обучения. Однако оно не может считаться панацеей, поскольку для эффективного обучения нужна, прежде всего, целостная педагогика обучения на рабочем месте, которая еще не до конца разработана.

Важная роль в обучении принадлежит Интернету, предоставляющему открытый доступ к учебным материалам и возможности общения с экспертами и другими обучающимися. Особенно активно электронное обучение развивается в Германии. Как показывает исследование, проведенное в этой стране Федеральным институтом развития ПОО, компании используют возможности электронного обучения по-разному. Более 50% всех структур, приме-

няющих этот метод, составляют предприятия, реализующие электронное обучение на рабочем месте. Однако далеко не все предприятия в Германии пользуются возможностями электронного обучения, а ряд предприятий даже не планируют это на будущее, поскольку их менеджеры не имеют опыта применения такой формы обучения. При этом следует подчеркнуть, что три четверти этих менеджеров выражают желание получить помощь в данной области.

Роль преподавателей и мастеров производственного обучения

В настоящее время повсеместно главной задачей становится повышение престижа преподавателей и мастеров производственного обучения, которые практически во всех странах принадлежат к старшим возрастным группам и не являются высокооплачиваемыми категориями работников.

Сейчас профессиональный профиль преподавателей и мастеров производственного обучения становится более диверсифицированным и может включать в себя интеграцию множественных ролей, таких как:

- преподаватели;
- мастера/инструкторы/наставники производственного обучения, как на предприятиях, так и в государственных учебных заведениях;
- специалисты в области профессионального ориентации.

В некоторых странах, например, в Великобритании, предпринимаются шаги для повышения профессионализма преподавателей ПОО и повышения качества преподавания. В других странах, например в Германии, основным направлением является увеличение гибкости при найме на работу преподавателей и мастеров производственного обучения в плане требований к образованию и квалификациям.

Во многих странах введены жесткие требования к непрерывному обучению преподавателей. При этом, как показывают исследования, с одной стороны, в интересах качества обучения эти требования должны быть достаточно высокими, с другой – слишком высокие требования могут «отпугнуть» людей от данной про-

фессии. Разрешение этого противоречия может быть найдено в привлечении в профессию людей с разными образовательными профилями, которым должны предоставляться возможности дополнительного обучения, отвечающего их конкретным потребностям.

Признано, что для улучшения качества преподавания надо преодолеть существующую фрагментарность сообщества профессионального образования и обучения и совершенствовать подготовку преподавателей в высших учебных заведениях.

Обеспечение качества

Вопросы обеспечения качества приобретают особую значимость в настоящее время. Обязательность формирования систем управления качеством на национальном уровне обусловлена растущей автономией и децентрализацией ПОО практически во всех странах ЕС. В Копенгагенской декларации заявлено о необходимости установления стандартов качества профессионального образования и обучения, которые бы способствовали повышению трудовой и географической мобильности рабочей силы в Европе и расширению доступа к обучению в течение всей жизни.

Проблемы поддержания качества ПОО в странах ЕС имеют статус политических приоритетов. Многие страны планируют эту деятельность, в то время как другие уже активно реализуют системы обеспечения качества (например, Австрия, Ирландия и др.). Используемые методы варьируют от стандартных процедур управления качеством, таких как ISO и модель всеобщего управления качеством, до подходов, ориентированных конкретно на потребности учебных заведений. Большое значение придается развитию самооценки учебных заведений (Дания, Австрия, Финляндия, Великобритания).

По вопросам качества достигнут важный консенсус в части того, что системы обеспечения качества должны быть основаны на результатах и направлены на расширение возможности трудоустройства, сближения спроса и предложения, облегчения доступа к обучению в течение всей жизни.

В этой связи Технической рабочей группой по вопросам качества в ПОО разработана система общеевропейских критериев, предназначенная для развития систем обеспечения качества на национальном уровне, оценки эффективности и привлекательности ПОО и мониторингу связи ПОО с рынком труда.

Индикаторы включают в себя две основные группы: индикаторы, являющиеся показателями общего обеспечения качества, и индикаторы, отражающие достижение трех политических задач систем ПОО (повышение уровня занятости, сближение спроса и предложения, расширение доступа к образованию и обучению с особым вниманием к социально уязвимым категориям населения). Все индикаторы взаимосвязаны, что позволяет получить дополнительную информацию на основе сравнения данных различных индикаторов. Так, например, сравнением данных по выпуску с данными по количеству обучающихся можно получить данные по отсеву из системы.

Формирование компетенций для рынка труда

Для реализации задач, поставленных в Лиссабоне, особое значение имеет увеличение гибкости систем ПОО в плане их открытости новым требованиям, возникающим в процессе становления экономик, основанных на знаниях. Важным моментом является адаптация ПОО к изменяющимся потребностям в умениях, что может быть достигнуто только при активном участии социальных партнеров, в связи с чем роль социальных партнеров в ПОО должна постоянно возрастать.

В настоящее время происходят серьезные изменения на разных уровнях: на уровне обучения отдельных граждан, на уровне обучения в организации, а также на уровне систем распространения знаний. Поэтому все реформы систем ПОО осуществляются в тесном взаимодействии с государственной политикой в области рынков труда и инноваций и направлены как на удовлетворение растущих потребностей в высококвалифицированной рабочей силе, так и на привлечение на рынок труда людей, не имеющих базовых умений.

В рамках реализации Копенгагенской Декларации уже наблюдается определенный прогресс в таких областях, как:

- развитие среди членов ЕС сравнительных исследований, необходимых в ситуации разнообразия политических контекстов и различия в ресурсах, направляемых на проведение реформ в разных странах;
- использование единых систем европейских критериев в

качестве основы для формирования механизма обмена квалификациями в контексте разнообразия национальных систем квалификаций и развития отраслей;

- рост взаимодействия между инициативами в области развития рынков труда и ПОО и между ПОО и обучением в течение всей жизни.

В настоящее время во всех странах ЕС все отрасли экономики и компании конкурируют друг с другом в сфере инноваций, одновременно глобализация создает неопределенность на традиционных рынках труда, в связи с чем возникает потребность в новых компетенциях. В этом контексте начинают применяться инновационные механизмы оценки возникновения новых компетенций, базирующиеся на прогностических подходах. Так, например, в Финляндии на национальном уровне используется прогнозная методика («Метод определения потребности в рабочей силе»), основанная на компьютерной модели и сценарном подходе.

Социальное партнерство

Поскольку задачи развития ПОО непосредственно связаны с задачами развития экономики, компаний, рынков труда и занятости в их решении важнейшая роль принадлежит социальным партнерам.

Рамочное Соглашение европейских социальных партнеров по обучению в течение всей жизни дало новый импульс развитию социального диалога на отраслевом уровне и привело к возникновению новых инициатив. А именно:

- заключено соглашение по обучению в течение всей жизни в энергетическом секторе;
- сформированы новые инициативы по обучению для работников почтовых служб;
- ведется работа по адаптации Europass для ряда отраслей и т.д.

Копенгагенская Декларация предполагает усиление взаимодействия между отраслевыми инициативами, что позволит разработать рамки, стандарты и процедуры сертификации, которые могли бы быть интегрированы на межотраслевом уровне и способ-

ствовали развитию мобильности в ситуации конвергенции отраслей и появления новых профилей профессий. Особо остро стоит задача создания Европейской рамки квалификаций, которая бы позволила «увязать» национальные системы квалификаций и обеспечить их сравнимость и сопоставимость.

Прозрачность и признание компетенций и квалификаций, информационные и профориентационные системы

Прозрачность (квалификаций и компетенций) понимается как доступная для понимания и четко сформулированная информация, необходимая для определения и сравнения 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 полученные 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 области реализации положений Копенгагенской Декларации:

- разработаны исходные уровни для рамки квалификации, единые принципы сертификации и официального призна-

ния, 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;
- разработан ряд инструментов повышения прозрачности квалификаций и мобильности в рамках европейской стратегии «Образование и обучение 2010», включая новый пакет документов EUROPASS, позволяющий учитывать результаты обучения и приобретения квалификаций за рубежом (в том числе и обучение в процессе трудовой деятельности) и предназначенный для повышения мобильности граждан и расширения доступа к обучению, совершенствования менеджмента и создания непротиворечивой стратегии обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций.

Увеличение прозрачности квалификаций и компетенций направлено на повышение:

- мобильности в Европе в рамках реализации стратегии обучения в течение всей жизни;
- качества образования и обучения;
- мобильности между странами и отраслями.

Как указывалось выше, в декабре 2000 г. был принят План действий в области развития умений и мобильности, а в июле 2001 г. – Рекомендации Европейского парламента по вопросам мобильности для студентов, лиц, проходящих обучение, волонтеров, преподавателей и мастеров производственного обучения. План действий в области умений и мобильности призвал к разработке механизмов обеспечения прозрачности и переноса квалификаций для усиления мобильности в рамках отраслей и между отраслями.

Необходимость таких механизмов, повышающих прозрачность дипломов и квалификаций, была вновь подтверждена на Европейском Совете в Барселоне в марте 2002.

В Резолюциях Совета, принятых в июне 2002 г. по вопросу умений и мобильности и по вопросу обучения в течение всей жизни, содержится требование расширения сотрудничества для создания системы прозрачности и признания на базе использования имеющихся механизмов и инструментов.

Резолюция Совета в декабре 2002 г. была посвящена вопросам углубления сотрудничества в области профессионального образования и обучения. В ней содержится призыв к активизации деятельности, имеющей целью повышение прозрачности в сфере ПОО путем использования и совершенствования информационных механизмов и сетей, включая интеграцию существующих механизмов в единую сеть. Эта сеть предполагает наличие:

- определенного набора документов, имеющих единый логотип и бренд;
- информационных систем;
- единой политики на общеевропейском и национальном уровне.

Уже разработан ряд документов, обеспечивающих прозрачность квалификаций и компетенций при поиске гражданами ЕС работы или поступлении на обучение. К ним относятся:

- Европейское резюме, предложенное в Рекомендациях Комиссии в марте 2002 г.;
- Приложение к диплому, рекомендованное Конвенцией по признанию квалификаций высшего образования в Европейском регионе и принятое в Лиссабоне еще в 1997 г.;
- Europass, разработанный в 1998 г. и направленный на совершенствование и развитие европейских траекторий обучения, сочетающегося с трудовой деятельностью, включая такие программы, как «ученичество»;
- Приложение к свидетельству о профессиональном образовании и обучении;
- Европейский языковой портфолио.

Все эти механизмы объединены в общую рамку, которая носит открытый характер, т.е. предполагает постоянное включение новых документов, которые будут отвечать ее целям и задачам. В единую рамку также войдет и механизм регистрации компетенций граждан в области информационных технологий.

Важным фактором достижения прозрачности квалификаций и компетенций является информационная поддержка и консультирование. Существующие структуры и сети уже играют большую роль, которая впредь будет усилена посредством развития сотрудниче-

ства, предусмотренного общей политикой Европейской Комиссии.

В настоящее время приоритетом в данной области становится усиление взаимодополняемости проводимых мероприятий, принятых решений и деятельности соответствующих структур, к которым относится прежде всего Европейский центр развития профессионального обучения (Cedefop), Европейский фонд образования и сеть европейских служб занятости. На международном уровне признана важность Европейской сети национальных информационных центров по вопросам признания академических квалификаций, учрежденная Советом Европы и ЮНЕСКО.

С января 2005 г. действует новый пакет документов Europass. В настоящее время Europass охватывает разное количество людей в разных странах. Так, например, в Австрии все студенты системы ПОО, выезжающие на обучение за рубеж, пользовались ранее существовавшим Europass. В то время в ряде стран отношение как студентов, так и работодателей к Europass было негативным.

Система Europass будет постоянно совершенствоваться и в нее при необходимости будут включаться новые документы, выдаваемые для подтверждения квалификации или сертификации. Вероятно, в будущем эта система будет использоваться для документирования отраслевых квалификаций и признания неформального или спонтанного обучения. В реализации Europass особая роль отводится программам Леонардо да Винчи и Сократ.

В документе Европейского Парламента и Совета по Europass, принятом в декабре 2004 г. указывается, что к 2010 г. около 3 миллионов граждан объединенной Европы смогут воспользоваться возможностями Europass для улучшения своего положения на рынке труда и для обучения в течение всей жизни.

Рассмотрим документы Europass более подробно. В пакет документов Europass входят:

- Резюме Europass (Europass CV);
- Europass-Mobility (Европас-мобильность);
- Приложение к диплому о высшем образовании;
- Портфолио иностранных языков;
- Приложение к свидетельствам о профессиональном образовании и обучении;

- любые другие документы, утвержденные Комиссией как элементы Europass.

Ниже приводится краткое описание основных документов Europass.

1. Europass-CV (резюме)

Europass-CV содержит информацию о квалификациях и компетенциях, в нем указывается следующая информация:

- личные данные, владение языками, опыт работы, достижения в области образования и обучении;
- дополнительные компетенции, с акцентом на технические, организационные, художественные и социальные умения.

Europass-CV заполняется самими гражданами. При этом документ содержит довольно много граф, однако заполнению подлежат только те, которые будут выбраны гражданами индивидуально.

Europass-CV является основой Europass.

2. Документ Europass-Mobility

В документе Europass-Mobility фиксируются все периоды обучения граждан за рубежом. Другими словами, в Europass-Mobility описывается европейская образовательная траектория гражданина с подробным представлением его опыта обучения и освоенных компетенций.

В этом документе указывается, какое время, в каком возрасте и в каком статусе (уровень образования и профессиональный статус) гражданин находился за рубежом для прохождения обучения. При этом обучение может осуществляться либо в рамках одной из программ обучения Сообщества, либо являться продолжением обучения, начатого в стране проживания.

В документе содержится название организации, в которой гражданин обучался на родине и которая направляет его на обучение. Эта организация устанавливает связь с принимающей стороной и подает заявление в Национальный центр Europass или организацию, занимающуюся программой Europass-Mobility. В докумен-

те также указываются содержание, задачи и продолжительность обучения в Европе, наставник в принимающей стране, ответственный за оказание поддержки обучающемуся. Если необходимо, направляющая и принимающая организации сотрудничают в предоставлении человеку необходимой информации в области охраны труда и здоровья, трудового законодательства и т.д. в принимающей стране.

В Europass-Mobility имеется также раздел о личных данных, но обязательно сообщать только имя заявителя.

Раздел документа, носящий название «квалификация», также не является обязательным, поскольку не все программы образования и обучения ведут к присуждению официально признанных квалификаций.

Все документы Europass-Mobility заполняются в электронной форме.

3. Приложение к диплому о высшем образовании (Europass-Diploma)

Приложение к диплому о высшем образовании содержит информацию о достижениях граждан в области высшего образования. Это приложение предназначено для понимания принимающей стороной за рубежом того, какой объем знаний и компетенций освоен гражданами в системе высшего образования в стране получения высшего образования.

Приложение к диплому описывает сущность, уровень, контекст, содержание и статус обучения, полученного и успешно завершено держателем диплома, приложением к которому является. При этом Приложение не заменяет диплом и не предполагает автоматического официального признания данного диплома академическими структурами других стран. Однако оно способствует такому официальному признанию дипломов за рубежом.

Приложение к диплому выдается национальными структурами в установленном формате. Оно представляет собой гибкий механизм, который может быть адаптирован к местным нуждам и подлегит регулярному обновлению.

Приложение к диплому содержит восемь разделов, описывающих:

- держателя квалификации;
- саму квалификацию;
- информацию об уровне квалификации;
- достигнутые результаты и их содержание;
- функции квалификации;
- сертификацию;
- приложения;
- информацию о национальной системе высшего образования.

4. Портфолио иностранных языков (Europass-Language Portfolio)

В Europass-Language Portfolio представлены достижения в области изучения иностранных языков. Портфолио иностранных языков – это документ, в котором лица, изучающие иностранные языки, могут фиксировать результаты обучения иностранным языкам, приобретенный культурный опыт и компетенции.

Портфолио иностранных языков выполняет и педагогические, и так называемые «представительские» функции. В части первых он направлен на повышение мотивации лиц, изучающих иностранные языки, совершенствоваться в освоении различных языков и постижении нового кросс-культурного опыта. Он помогает обучающимся критически осмыслить цели обучения, планировать обучение и обучаться самостоятельно.

Что касается «представительской функции», то Портфолио фиксирует степень владения иностранным языком. Он помогает обучающимся понять и описать уровни достигнутой компетенции в одном или нескольких иностранных языках и представить свои компетенции в форме, позволяющей сравнивать их с критериями, принятыми на международном уровне. При этом подлежат указанию компетенции, приобретенные в рамках как формального, так и неформального образования.

Портфолио иностранных языков состоит из:

- языкового паспорта, подлежащего регулярному обновлению. Держатель описывает свои языковые умения по единым критериям, принятым в Европе;
- подробной «языковой биографии», в которой представляется языковой опыт держателя;
- досье, содержащего образцы индивидуальной работы, иллюстрирующей языковые умения.

Языковой портфолио является собственностью обучающегося. К настоящему моменту разработано несколько моделей языковых портфолио, каждая из которых основана на единых принципах, утвержденных Европейским комитетом по официальному признанию.

5. Приложение к свидетельствам о профессиональном образовании и обучении (Europass-Certificate Supplement)

В Europass-Certificate Supplement фиксируются компетенции и квалификации, полученные в процессе профессионального образования и обучения.

Приложение к свидетельству является документом, который прикладывается к свидетельству о профессиональном образовании, для того чтобы представителям третьей стороны было понятно, какие квалификации и компетенции отражены в свидетельстве. Для этого в Приложении к свидетельству указывается следующее:

- освоенные умения и компетенции;
- диапазон профессиональных областей, в которых может работать выпускник;
- структура/ы, присвоившие квалификации;
- уровень квалификации;
- форма получения свидетельства;
- требования к поступлению на дальнейшее обучение и

возможности перехода на следующий уровень образования.

Приложение к свидетельству не является ни заменой исходного свидетельства, ни основанием для официального признания исходного свидетельства властями других стран. Предназначение Приложения состоит в обеспечении адекватной оценки исходного свидетельства и содействию в получении его официального признания.

Приложение к свидетельству выдаются национальными структурами гражданам, являющимся держателями соответствующего свидетельства, в соответствии с процедурами и правилами, принятыми на национальном уровне.

В настоящее время формируется информационная система Europass в Интернете. Эта информационная система предполагает создание возможностей для заполнения документов Europass в режиме он-лайн.

Информационная система является:

- открытой, т.е. в эту систему можно вносить необходимые изменения, а именно – новые документы Europass, если таковые создаются, и обновления перечня информационных услуг относительно возможностей обучения и трудоустройства;
- взаимосвязанной – отдельные элементы информационной сети Europass на национальном уровне полностью совместимы друг с другом и с элементами на уровне ЕС.

Все документы Europass, выдаваемые уполномоченными национальными структурами, следует заполнять в электронном виде в соответствии с процедурами, согласованными с Национальными центрами Europass Centre и не противоречащими процедурам, принятым на европейском уровне.

Резюме Europass и другие документы Europass, которые заполняются лично заявителем, также могут быть представлены в электронной форме (например, резюме).

Кроме того, граждане могут:

- обновлять и изымать информацию своих резюме Europass и других документов;
- добавлять новые документы в Europass.

Необходимо подчеркнуть, что доступ к документам, включая информацию личного характера, имеют только сами граждане.

Все новые документы Europass отвечают следующим критериям:

1. Значимость: они должны способствовать увеличению прозрачности квалификаций и компетенций.
2. Охват европейского пространства: все документы Europass потенциально охватывают все страны-члены.
3. Языки: модели этих документов должны быть доступны по меньшей мере на всех официальных языках Европейского сообщества.
4. Реализация: документы Europass подлежат активному распространению, в частности через структуры, присваивающие дипломы и квалификации.

В настоящее время уже действует портал Ploteus (www.ploteus.net), содержащий информацию о возможностях обучения в Европе. Этот портал представляет собой часть общей информационной системы в Европе (другой ее частью является EURES – европейская база данных о возможностях трудоустройства).

Для продвижения Europass на уровне национальных государств создаются Национальные центры Europass (National Europass Centres). Каждое государство-член ЕС отвечает за реализацию в своей стране принятых на уровне ЕС решений о развитии прозрачности и сопоставимости квалификаций и дипломов и о развитии мобильности. Для этого создаются Национальные центры Europass, призванные координировать деятельность в этой области на национальном уровне, которые заменят или будут созданы в развитие структур, осуществлявших подобную деятельность до настоящего времени. Национальные центры формируют сеть, деятельность которой будет координироваться Европейской Комиссией.

В задачи Национальных центров входит:

- совместно с другими национальными структурами координация деятельности по выдаче документов Europass и, в случае необходимости,
- создание национальных информационных систем и их администрирование;
- пропаганда Europass;

- совместно с другими национальными структурами доведение информации о Europass до всех граждан и предоставление необходимой консультационной поддержки;
- информирование граждан о возможностях обучения в странах ЕС, о системах образования и обучения в этих странах и о других вопросах, связанных с мобильностью в целях обучения.

В свою очередь Европейская Комиссия и страны-члены ЕС берут на себя следующие обязательства:

- информационное обеспечение, в том числе данные об учебных заведениях, социальных партнерах и предприятиях, включая средние и малые предприятия;
- взаимодействие с соответствующими службами ЕС, в частности с EURES service;
- обеспечение равенства возможностей получения документов Europass;
- привлечение к распространению Europass всех заинтересованных сторон, в частности, учебные заведения и социальных партнеров.

Начиная с 1 января 2008 г. (и впоследствии раз в 4 года) Европейская Комиссия будет представлять Европейскому парламенту и Совету доклады по реализации Решения по Europass, основанные на оценке, проведенной независимым аудитором.

Рекомендации по внедрению Europass в России

Исходя из общих задач обеспечения сопоставимости и сравнимости квалификаций и компетенций, определенных в рамках Копенгагенского процесса, для успешного внедрения Europass в России необходимо решить ряд более общих задач.

Прежде всего, важно понять суть и направления общеевропейских процессов и определить возможности «встраивания» в них с максимальным учетом собственных интересов и использовани-

ем всех возможностей, которые имеются для этого в российской системе профессионального образования.

В числе необходимых для этого мер ключевыми могли бы стать следующие:

1. Согласование понятийно-терминологического аппарата. А именно, упорядочение понимания и использования таких терминов, как «обучение в течение всей жизни» («любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций, необходимых для личностного и социального развития и трудоустройства») и «непрерывное профессиональное образование (обучение)» («все формы обучения граждан после завершения ими начального профессионального образования и обучения и полного среднего образования»). Другими словами, если обучение в течение всей жизни – это стратегическая концепция, или философия образования, то непрерывное профессиональное образование и обучение – это интегрированный сектор системы профессионального образования.
2. Переориентация системы профессионального образования на компетенции. Содержательная (горизонтальная и вертикальная) интеграция системы профессионального образования и обучения в странах ЕС обеспечивается ориентацией на компетенции, понимаемые как «интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющее человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде, которая требует не только профессиональных знаний, но и умения использовать эти знания в различных ситуациях, решать сложные проблемы, общаться и постоянно узнавать что-либо новое».

В целом ориентация профессионального образования и обучения на компетенции реально обеспечивает связь обучения с потребностями рынка труда, «нацеливая» образовательные программы и приобретаемые квалификации на результат, а также дает возможность оценивать и сертифицировать ранее полученное и неформальное обучение, что является одним из важнейших приоритетов развития непрерывного профессионального образования в странах ЕС.

Переориентация российского профессионального образования на компетенции позволит создать по-настоящему

новые образовательные стандарты, основанные на требованиях рынка труда, отраженных, в частности, в профессиональных стандартах, которые также необходимо разработать.

Более того, ориентация на компетенции позволит обеспечить преемственность образовательных стандартов различных сегментов системы профессионального образования и обучения.

Ориентация на компетенции позволит реально усовершенствовать систему аттестации (сертификации) программ обучения и выпускников учебных заведений профобразования в рамках создания независимой системы сертификации и оценки качества учебных заведений и выпускников системы профессионального образования.

3. Разработка на единой национальной системы квалификаций.

Такая система, охватывающая все уровни и секторы профессионального образования будет способствовать активизации как горизонтальной, так и вертикальной мобильности обучающихся и повышению эффективности системы в целом.

4. Внедрение на национальном уровне системы определения «стоимости» программ обучения на основе зачетных единиц.

Система переноса зачетных единиц необходима в качестве основы для описания программ обучения в документах Europass.

5. Обеспечение информационной поддержки интеграционных процессов.

Очень важно, чтобы участие России в Копенгагенском и Болонском процессе осуществлялось максимально открыто, чтобы его цели были поняты не только учеными и чиновниками, но и обществом в целом и чтобы разработка конкретных механизмов основывалась на богатейшем опыте и инновационных моделях, реализуемых в регионах России.

Для этого необходимо:

- изучить деятельность и опыт, накопленный в рамках таких структур, как:

- Европейская сеть информационных центров (предоставляют информацию об иностранных дипломах, степенях и квалификациях; системах образования и возможностях обучения за рубежом).
- Сеть информационных центров по вопросам признания академических дипломов (развитие мобильности; признание академических квалификаций),
- Сеть Европейских служб занятости (консультирование по вопросам наличия рабочих мест в странах ЕС, содействие работодателям в найме иностранных рабочих);
- Сеть ресурсных центров по профориентации (объединяет национальные профориентационные центры);
- Европейский центр высшего образования ЮНЕСКО (реализация проектов в области высшего образования в интересах формирования единого европейского пространства высшего образования, включая признание квалификаций высшего образования),
- Сеть информационных пунктов по признанию дипломов высшего образования;
- Сеть национальных референциальных пунктов по вопросам квалификаций профессионального образования и обучения (сбор информации о национальных квалификациях, сертификатах и приложениях к сертификатам и осуществлению обмена информацией в рамках сети).
- проводить постоянный мониторинг и анализ докладов Технических рабочих групп по Копенгагенскому процессу. В рамках более конкретных задач по введению Europass необходимо:
- определить место разработки Europass в контексте приоритетов общей политики в области интеграции в европейское пространство профессионального образования;
- создать временный творческий коллектив для разработки предложений по созданию Национального центра Europass

(на основе изучения опыта деятельности аналогичных центров в странах Европейского Союза) в части:

- организационной структуры;
 - юридического статуса;
 - функций и механизмов деятельности;
 - источников и структуры финансирования,
- обучить данный временный творческий коллектив в рамках международных семинаров,
 - присоединиться к виртуальным сообществам (<http://cedefop.communityzero.com/>).

Профориентация в течение всей жизни

В данной области важно подчеркнуть, что системы профориентации и консультирования призваны сыграть важную роль в развитии обучения в течение всей жизни и в разработке систем признания неформального и спонтанного обучения.

В настоящее время уже можно говорить о некотором прогрессе в области развития европейского пространства профориентации (что было предусмотрено в Резолюции по развитию обучения в течение всей жизни) в части согласования общих целей и принципов предоставления профориентации. В настоящее время стоит задача «перевода» этих принципов в конкретные действия на уровне отдельных государств-членов ЕС.

В этой области активно развивается сотрудничество между различными организациями: OECD, Всемирным банком, CEDEFOP, ETF. OECD, CEDEFOP и Всемирный банк предприняли совместное исследование по вопросу организации профессиональной ориентации и консультирования в 29 странах Европы, в ходе которого выявили существенные недостатки в этих системах на уровне формирования политики и стратегии.

Исследование, проведенное CEDEFOP в 14 странах, подтвердило, что системы профориентации и консультирования являются необходимой составной частью и предпосылкой эффективного обучения в течение всей жизни. Однако для выполнения своего

предназначения они должны стать более гибкими и отвечающими индивидуальным потребностям граждан.

Как показывают исследования, к странам с эффективными информационными системами профориентации и консультирования относятся, например, Бельгия (система DIVA) и Великобритания (LearnDirect). Реформированная система NOSTE в Финляндии предоставляет всем взрослым работающим гражданам право на профориентацию, предусмотренное новой системой признания компетенций взрослых граждан.

В рамках реализации задач «Образование и обучение 2010» в 2004 г. был подготовлен аналитический доклад, который обобщил существующее положение дел в области системного развития профориентации и наметил задачи на будущее, а также была принята соответствующая Резолюция Совета. В этой Резолюции поставлена политическая задача усиления национальных структур в данной области, в которых должны участвовать все ключевые заинтересованные стороны, в целях формирования европейских сетей и национальных систем профессиональной ориентации в течение ближайших трех лет. Такие системы и сети явятся основой для формирования Европейского форума по политике в области профессиональной ориентации после 2007 г.

В 2004 г. была выпущена совместная публикация Европейской Комиссии и ОСЭР «Консультирование по вопросам развития карьеры: руководство для лиц, разрабатывающих политику», содержащая обобщение принципов развития систем профориентации и требования к этим системам, а также задачи, требующие решения на политическом уровне, и образцы примеров лучшей практики.

В настоящее время разрабатываются показатели и критерии для оценки деятельности и сравнения систем профориентации в рамках Европейского континента, создан портал Proteus, где размещена информация о возможностях обучения в Европе, вакансиях и условиях жизни.

На период до конца 2007 г. поставлены следующие задачи:

- распространение разработанных принципов, критериев и характеристик эффективных систем профессиональной ориентации в течение всей жизни на национальном, региональном и местном уровнях;
- включение системы профориентации в стратегию обучения в течение всей жизни, которая должна быть разработана

каждой страной ЕС до конца 2006 г. (и уже разработана в большинстве стран);

- принятие общих европейских индикаторов для национальных систем профориентации;
- реализация положений Маастрихтского Коммюнике 2004 г. по развитию ПОО в Европе;
- создание механизмов профориентации и консультирования, связанных с формированием систем признания неформального и спонтанного обучения.

Европейская система переноса зачетных единиц

Копенгагенская Декларация формулирует конкретные задачи в области создания Европейской системы переноса зачетных единиц такие 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 зачетных единиц для ПОО».

Техническая рабочая группа по переносу зачетных единиц, образованная 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 выработка подхода к признанию целостных или частичных квалификаций ПОО. Задачи ближайшей перспективы – разработка первых практических шагов, которые можно оценить, и осуществление их мониторинга.

В мандат Технической рабочей группы входит:

- изучение и обобщение опыта высшего образования и проектов, реализованных в этой области, различных моделей разработки системы переноса зачетных единиц для ПОО на европейском уровне;
- исследование роли и характера общих референциальных уровней компетенций и квалификаций, а также общих принципов сертификации.

Перенос зачетных единиц необходим для повышения мобильности граждан в рамках ЕС, он обеспечивает 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, предоставляя гражданам возможность накопления и комбинирования результатов обучения.

Европейская система переноса зачетных единиц 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 параметров нагрузки, уровней, результатов обучения, компетенций и профиля обучения. Национальные рамки должны предусматривать наличие гибких образовательных траекторий, множественных возможностей получения образования и обучения и методик, позволяющих осуществлять перенос зачетных единиц.

Участники Копенгагенского процесса используют опыт Болонского процесса при разработке Европейской системы переноса зачетных единиц для системы ПОО.

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

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

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

- содействовать переносу достижений, или результатов, обучающихся в рамках и между различными национальностями

ми системами ПОО, а также между формальным, неформальным и спонтанным ПОО;

- помогать накоплению (приращению) модулей обучения, образования/ единиц квалификации для получения полной квалификации;
- 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/компетенций (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 системы зачетных единиц для ПОО определялась с учетом мнений различных целевых групп и субъектов (заинтересованных сторон), которые включают в себя как прямых бенефициариев данной системы, так и участников процесса оценки и присуждения квалификаций 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 «системы зачетных единиц» 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, участвующие в разработке политических и практических рамок для образования и обучения, а также структуры высшего образования, исследовательские структуры и неправительственные организации.

При разработке «системы зачетных единиц» учитывается опыт национальных государств в области обеспечения прозрачности, качества и официального признания неформального и спонтанного обучения, а также, о чем говорилось выше, опыт формирования

системы зачетных единиц для высшего образования.

Ключевыми элементами системы переноса зачетных единиц в ПОО являются:

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

Их взаимодействие может быть представлено следующей таблицей.

Таблица 1.

	А		Б		В		Г	
	Результаты обучения	Организация траектории обучения	Оценка части или полной траектории обучения	Институциональное признание	Результаты обучения	Организация траектории обучения	Институциональное признание	Результаты обучения
1. Логика	Единицы	Модуль	Зачетная единица	Сертификация (квалификация)	Меньшая 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, обеспечивающее официальное признание части или полной квалификации	Сертификация (квалификация)
2. Термины	Единицы	Модуль	Зачетная единица	Сертификация (квалификация)	Меньшая 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, обеспечивающее официальное признание части или полной квалификации	Сертификация (квалификация)
3. Предварительное определение	Единицы	Модуль	Зачетная единица	Сертификация (квалификация)	Меньшая 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, обеспечивающее официальное признание части или полной квалификации	Сертификация (квалификация)
4. Характеристики	Единицы	Модуль	Зачетная единица	Сертификация (квалификация)	Меньшая 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, обеспечивающее официальное признание части или полной квалификации	Сертификация (квалификация)

5. Операционные аспекты	Единицы могут быть освоены в ходе формального/неформального или спонтанного обучения или их комбинации	Модули могут быть автономными, но должны быть встроены в единую структуру (например, программу обучения)	Система переноса зачетных единиц основана на принципах взаимного доверия и признания, на качестве отдельных единиц или определенного набора единиц или модулей, на сертификационных процедурах	Сертификация осуществляется либо: после оценки предыдущего обучения (экзамены, тесты, наблюдения на рабочем месте) и после признания (сравнение между результатами оценки и референциальной рамкой), либо: после оценки программы обучения (методом наблюдения), модулей и т.д.
6. Связь со следующим этапом	Единицы могут объединяться или приращиваться. Из них строится 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
7. Потенциал	Каждая единица или группа единиц может быть сертифицирована, ей могут быть присвоены зачетные единицы, что может	Каждый может привести к приобретению некоторого количества единиц, сертификации, присвоению зачетных единиц	Накопление зачетных единиц может привести к признанию частичной или полной квалификации	Каждая частичная сертификация может приводить к освоению зачетных единиц, освобождению от сертификации модулей

Разработка системы зачетных единиц лежит на пересечении четырех операциональных логик, которые определены следующим образом:

- логика образовательной программы, нацеленная на результаты, достигнутые в рамках освоения единиц;
- логика организации траектории обучения, основанная на модулях;
- логика измерения (присвоение единицам и траекториям обучения кредитных баллов);
- логика институционального признания (сертификация).

Разработана модель взаимной конвертации единиц компетенции, знаний и умений между национальными системами, базирующаяся на критериях измерения зачетных единиц.

В целом, наблюдается общая заинтересованность стран в создании европейской системы переноса зачетных единиц. Однако далеко не все страны приступили к построению у себя таких национальных систем, многие только начинают планировать эту работу.

Как правило, разработка такой системы идет параллельно формированию национальной системы квалификаций (как это имеет место в Германии, Ирландии, Нидерландах, Великобритании и др.).

В проведенных исследованиях подчеркивается, что система переноса зачетных единиц может быть сформирована только на базе эффективной и сильной системы ПОО, ориентированной на потребности рынка труда и имеющей хорошую систему профориентации и консультирования.

Европейская система переноса зачетных единиц в ПОО предоставит возможность постепенного освоения квалификаций и свободную мобильность обучающихся в рамках систем общего и профессионального образования. Система основана на компетенциях и результатах обучения. При ее создании учитывается опыт формирования системы переноса зачетных единиц для высшего образования и разработки Eurorpass.

Практические меры по формированию Европейской системы переноса зачетных единиц предусматривают добровольные соглашения между структурами, реализующими программы ПОО в Европе. Эта система должна быть гибкой и «накопительной», на первом этапе она должна обеспечить перенос зачетных единиц в сфере формального образования.

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

- выбора единиц, подлежащих оценке;
- определения «стоимости» этих единиц путем присвоения им некоторого количества зачетных единиц;
- установления типа процесса и типа результата, эквивалентного одной зачетной единице;
- принятия правил накопления зачетных единиц.

Система переноса зачетных единиц включает в себя:

- определение количества зачетных единиц на одну квалификацию;
- описание образовательной программы в терминах зачетных единиц;
- назначение ответственных за присвоение зачетных единиц;
- расчет номинальной «стоимости» зачетной единицы.

Качественные и количественные аспекты переноса охватывают:

- профессиональные профили;
- «плотность обучения»;
- управление качеством;
- результаты обучения;
- уровни квалификаций;
- знания, умения и компетенции;
- мобильность (горизонтальную и вертикальную).

В ходе договоренностей между двумя партнерами, определяется зона доверия (так называемый меморандум взаимопонимания) в плане результатов и целей обучения. Например, программа А предусматривает 10 часов обучения в учебном заведении и 600 часов – на рабочем месте, а в программе В - 200 часов на обучение в учебном заведении, 400 часов на рабочем месте и 200 ча-

сов на реализацию индивидуального проекта. Сами по себе объемы часов не позволяют сравнить программы, в связи с чем необходимо описать программу обучения с точки зрения единиц компетенций и модулей. При этом единица понимается как мельчайшая часть учебной программы, ориентированная на результат, а модуль – как элементарная часть траектории обучения, ориентированная на процесс.

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

Общие выводы:

1. Зачетные единицы являются измерением единиц квалификации и (или) модулей, а также частичных или полных квалификаций. Зачетные единицы в ПОО могут быть определены и присвоены в соответствии, 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 цели и задачи обучения в терминах приобретенных компетенций. В настоящее время ТРГ разрабатывает подход к измерению, с опорой на такие факторы, как продолжительность обучения, «плотность обучения», нагрузка или комбинация этих факторов.
2. Зачетные единицы являются основой сертификации как частичных, так и полных квалификаций в привязке к соответствующим референциальным уровням и подуровням квалификаций, 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. Рамка квалификаций 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, взаимосвязи и признании квалификации на национальном и международном уровнях.

5. Базируясь на признании сходств и различий между уровнями национальных систем, формируются так называемые «области взаимного доверия».
6. Введение системы зачетных единиц должно сопровождаться структурированием программ обучения на модули, которые могут быть индивидуально оценены и позволяют накапливать зачетные единицы. При этом необходимо выработать конкретные способы присвоения «стоимости» периодам обучения за рубежом, поскольку в каждой стране модули привязаны к национальной системе.
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 зачетных единиц 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», необходимо также учитывать и нагрузку на обучающегося (как это сделано для высшего образования). Кроме того должно учитываться и мнение экспертов в отношении соответствующего профессионального стандарта.

Взаимное признание плотности обучения основано на критериях обеспечения качества и формировании области доверия. Предполагается, при принятии решения о переносе зачетных единиц «плотность обучения» следует рассматривать в комплексе с результатами обучения, разработкой методов оценки компетенций и профилем профес-сий.
9. Важнейшая составляющая процесса накопления знаний и компетенций – единицы (квалификаций), из которых (или

из набора которых) формируются модули, обеспечивая гибкость системы ПОО. В различных системах ПОО значение («стоимость») одного и того же модуля может различаться с точки зрения зачетных единиц. Сложность реализации модульного подхода обусловлена необходимостью координации и взаимодействия между субъектами ПОО и провайдерами обучения. Не менее важен и вопрос контроля качества, например, признания умений, формируемых в ходе освоения модулей, на рынке труда.

10. Существенным элементом при разработке системы зачетных единиц является разработка типов модулей. Как известно, модули могут включать в себя базовые общеобразовательные модули, базовые профессиональные модули и модули, связанные с выполнением конкретной трудовой деятельности, которые можно освоить посредством различных траекторий.

В настоящий момент разрабатываются общие принципы сертификации, которая будет соответствовать системе зачетных единиц. Сертификация, также как и оценка, должна быть «привязана» к результатам обучения, что позволит сблизить формальное и неформальное обучение.

Уже разработан проект схемы Европейских зачетных единиц для ПОО, представляющий индивидуальную траекторию обучения с точки зрения накопления зачетных единиц относительно референциальных уровней и конкретных видов деятельности по обучению. Эта схема описывает системы формального обучения, и ожидается, что в будущем она будет дополнена для учета неформального обучения, непрерывного обучения и обучения на рабочем месте.

Схема позволяет осуществлять перенос зачетных единиц из одной системы в другую, устанавливая «точку» вхождения иностранного студента в принимающую систему, а также учитывать особенности национальных образовательных программ и соотносится с колонкой 3 представленной выше операционной типологии (Таблица 1).

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 подлежащих учету измерений, куда на данный момент вошли продолжительность, нагрузка и уровень квалификации.

В рамках создания Системы переноса зачетных единиц предусматривается совершенствование международных классификаций ISCO и ISCED для учета приобретенных знаний, умений и компетенций¹.

В настоящее время ведется работа по следующим направлениям разработки системы переноса зачетных единиц:

- создание базы Европейской системы переноса зачетных единиц для ПОО (формирование единого понятийного аппарата, формирование областей взаимного доверия, связь зачетных единиц с результатами, взаимодействие с другими техническими и рабочими группами, занимающимися вопросами обеспечения прозрачности, качества, признания неформального обучения и профориентацией);
- апробация различных подходов к переносу зачетных единиц в начальном ПОО, включая программы «ученичества», с целью повышения транснациональной мобильности;
- развитие и усиление сотрудничества между различными институтами на европейском уровне (сотрудничество между органами по квалификациям, исследовательскими структурами, агентствами по развитию и т.д.).

Таким образом, формирование системы переноса зачетных единиц неразрывно связано с системой обеспечения качества, и в этой связи необходимо создать единую методологию и критерии обеспечения качества. Следует особо подчеркнуть, что ставится задача разработки единых подходов (платформы) к обеспечению качества ПОО и ВО, а не единой европейской системы обеспечения.

Для создания единой платформы:

- активизируется сотрудничество между сетями организаций по обеспечению качества в ПОО и ВО на европейском уровне для разработки такой методологии и критериев; а

также для осуществления внутренней взаимной экспертизы;

- формируется единая система переноса и накопления зачетных единиц для обучения в течение всей жизни, основанная на общих принципах;
- разработан проект европейской мета-рамки квалификаций, охватывающей 8 уровней и включающей в себя элементы результата и процесса. Каждый уровень имеет собственное описание. Данная мета-рамка позволяет учитывать как количественные, так и качественные показатели и предусматривает их обновление для учета новых потребностей и вызовов. Создание такой рамки является краеугольным камнем реализации задач обучения в течение всей жизни и развития европейского рынка труда. Эта задача решается в связи с развитием 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».

Европейская рамка квалификаций

Как указывалось выше, одним из механизмов формирования системы переноса зачетных единиц является европейская рамка квалификаций. Эта рамка, создаваемая на базе принципов прозрачности и взаимного доверия, призвана стать общей референциальной рамкой, способствующей развитию процессов признания и переноса квалификаций, охватывающей как ПОО, так и общее образование (среднее и высшее), основанное на компетенциях и результатах обучения. Это даст возможность повысить внутреннюю взаимосвязь в системах образования и обучения, предоставит критериальную рамку для официального признания компетенций, освоенных вне системы формального образования, и поддержит эффективное функционирование европейских, национальных и отраслевых рынков труда. Критериальная рамка дополняется системами обеспечения качества, которые направлены на достижение взаимного доверия. Рамка призвана обеспечить развитие компетенций, что позволит отраслям ответить на новые вызовы образования и обучения, порожденные интернационализацией торговли и технологии.

На основе ранее проведенных исследований CEDEFOP, OECD и работы Ирландской национальной службы по квалификациям при формировании мета-рамки осуществлялся поиск ответов на следующие вопросы:

- как обеспечить преемственность и сопоставимость национальных квалификационных рамок;
- какими должны быть типологии и классификация академических предметов, знаний, умений и компетенций, а также профилей умений и профессий, трудовых ролей или уровней;
- необходимо ли, чтобы рамки и системы квалификаций изначально соотносились с зачетными единицами (как это имеет место в Ирландии, Шотландии и Уэльсе);
- сколько уровней следует предусматривать мета-рамкой;
- какие области взаимного доверия могут способствовать повышению мобильности и развитию сотрудничества в области ПОО и между ПОО и сферой труда?

В основе мета-рамки лежит понятие зон общего доверия. Зоны общего доверия – это соглашение между гражданами, предприятиями и другими организациями относительно реализации, признания и оценки результатов профессионального обучения (знаний, умений, компетенций).

На основании этих соглашений могут формироваться критерии определения уровней рамки, а также язык для сравнения и сопоставления систем ПОО в различных странах.

Механизмы реализации включают в себя внутренние механизмы и основные и неформальные механизмы.

Под внутренними механизмами реализации подразумеваются:

- система переноса зачетных единиц;
- сертификация и аккредитация ранее полученного обучения.

Помимо внутренних механизмов существуют основные институциональные механизмы, в которые входят: законодательство, лицензирование, соглашения по регулированию рынка труда, национальные системы аккредитации, целевое финансирование.

Имеются также неформальные механизмы, к которым относятся принципы найма, обмен данными по работодателям и кандидатам (желающим получить работу), процессы профориентации и местные системы признания неформального обучения.

Зоны общего доверия необходимы для:

- совершенствования систем квалификаций;
- повышения трудовой мобильности;
- расширения обмена обучающимися между национальными системами;
- создания гибких систем найма рабочей силы;
- обеспечения повышения образовательного уровня квалифицированных работников;
- удовлетворения потребностей экономики;
- развития обучения в течение всей жизни;
- расширения возможности перехода с одного уровня образования на другой и из одной профессиональной области в другую;
- оптимизации использования ресурсов.

Исходя из предназначения зон общего доверия в их формировании участвуют:

- законодатели;
- профессиональные организации;
- профсоюзы;
- рекрутинговые компании, и т.д.

Уровни мета-рамки интегрируют все уровни образования, включая высшее образование и ПОО. Европейская мета-рамка нужна для:

- сопоставления квалификаций и свидетельств об обучении и опыте;

- сопоставления зачетных единиц с уровнями и их «перенос» в другие системы с целью их признания;
- обеспечения постепенного накопления квалификаций (сопоставимости единиц квалификаций, присвоенных в разных странах).

Рамка предусматривает различные возможности освоения квалификаций и признание обучения, полученного разными способами, и учитывает возможность изменения содержания квалификаций, а также позволяет сопоставлять не только целостные квалификации, но и их единицы (модули).

Описание каждого уровня осуществляется по обобщенным критериям и четко соотносится с уровнем выше и уровнем ниже с точки зрения отражения возможности продвижения по вертикали и повышения уровня квалификации. При этом каждый уровень является автономным и целостным и качественно отличным от других уровней.

В описание уровня входят знания, умения и широкие компетенции, т.е. результаты обучения или соответствие общим профилям профессий.

Признание неформального и спонтанного обучения

Важнейшим направлением достижения как целей Лиссабонской резолюции, так и Копенгагенской декларации является разработка механизмов признания неформального и спонтанного обучения, которые необходимы для расширения доступа и повышения мотивации к обучению для различных категорий граждан.

В целом согласованы общие принципы признания неформального и спонтанного обучения. Практически все страны разрабатывают подходы (Финляндия, Греция) или уже реализуют модели признания неформального и спонтанного обучения (Австрия, Дания, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Испания, Швеция, Великобритания).

В феврале 2003 г. была создана экспертная группа по вопросам признания неформального и спонтанного обучения. Были подготовлены и приняты предложения на встрече Совета министров образования (май 2003 г.), направленные на совершенство-

вание методик официального признания. Эти предложения основываются на следующих принципах:

- доверие;
- право граждан на признание неформального обучения;
- обязательства заинтересованных сторон;
- правовой статус.

Основные аспекты в области официального признания:

- осуществление признания обучения в образовательных учреждениях;
- признание обучения структурами рынка труда (на предприятиях, в государственных учреждениях и в отраслях);
- признание обучения, полученного в рамках волонтерской деятельности и деятельности в области развития гражданского общества, а также обучения в рамках местного сообщества (пример обучения в процессе работы в молодежных организациях и т.д.).

Согласно Копенгагенской декларации, основным направлением в области признания неформального и спонтанного обучения является разработка механизмов сравнения (и, следовательно, сопоставления) подходов, используемых на разных уровнях и в различных контекстах. Существующие методы и системы официального признания были разработаны в отрыве друг от друга, в связи с чем, трудно поддаются интегрированию. Невозможность сравнения затрудняет гражданам обучение в течение всей жизни путем накопления квалификаций и компетенций, освоенных в различных ситуациях, на разных уровнях и в разных странах.

Предлагаемая рамка признания неформального обучения основана на следующих положениях. Центральным элементом является дифференциация между признанием как итоговой процедурой и признанием для целей развития. Первый подход приводит к получению диплома или свидетельства об обучении. Он устанавливает связь между обучением в целях трудоустройства с образованием и обучением, направленным на получение квалификации. Это расширяет возможности трудоустройства граждан, поскольку могут быть оценены компетенции, приобретенные любым образом, что в свою очередь позволяет получить более высокий уровень официальной квалификации без необходимости завершения

программы обучения. Развитию систем признания способствует развитие модульных подходов и систем квалификаций.

Признание в целях развития не приводит к получению официального диплома или свидетельства об образовании, но в дальнейшем может служить основой для официального признания. Это важно для работников предприятий в плане развития их карьеры и возможности трудоустройства, а также может стать инструментом повышения эффективности инвестиций предприятий в развитие непрерывного профессионального образования и обучения.

В основном в настоящее время разрабатываются и реализуются меры по признанию формального и неформального обучения первого типа путем присвоения зачетных единиц в рамках образовательной траектории, что преследует двойную цель, а именно: расширение участия в процедурах признания и повышение мотивации к обучению в течение всей жизни.

Второй подход активно применяется во Франции, где предприятиям настоятельно рекомендуется посредством неформального обучения обеспечивать продвижение работников по службе. В Норвегии разработаны механизмы признания, используемые предприятиями.

Системы признания формального и неформально обучения в ряде стран охватывают и третичное образование (в Австрии, Норвегии, Италии, и планируется в Финляндии).

Разработка отраслевых квалификаций и компетенций

Примеры разработки квалификаций и компетенций можно найти в таких отраслях, как транспорт, текстильная промышленность, ИКТ, где 11 международных компаний сформировали общие профессиональные профили и рекомендации по созданию образовательных программ (однако большая часть из них касается высшего образования).

РАЗДЕЛ 3

РАЗРАБОТКА СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА

Рассмотрим более подробно разработку систем обеспечения качества, которые являются неотъемлемой частью и предпосылкой реализации национальных систем квалификации и системы переноса зачетных единиц.

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

Деятельность 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 – это преемник 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 входит:

- 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.

Общая рамка обеспечения качества

В настоящее время во всех странах ЕС наблюдается резкий рост количества 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.

Общая рамка обеспечивает системный подход к качеству и предоставляет руководству и персоналу на уровне систем и провайдеров ПОО возможность анализировать собственную деятельность и способы ее осуществления для:

- выявления наиболее успешных образцов собственной практики;
 - описания их в формализованном виде;
 - определения областей, требующих внесения корректив; а также оценивать эффективность инноваций и реализации программ обучения.
- 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 корректив по результатам мониторинга.

Общая рамка обеспечения качества предназначена для обеспечения распространения лучших образцов практики в целях повышения мобильности граждан.

Следует отметить, что Общая рамка не противоречит основным существующим системам оценки качества, таким как ISO и EFQM², но дополняет и уточняет их.

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);
 - 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, поддержания 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.

Адекватные индикаторы выбираются исходя из двух соображений. Во-первых, индикаторы должны стимулировать ПОО и провайдеров к внедрению систем управления качеством, а во-вторых – обеспечивать связь деятельности в области управления качеством с задачами, поставленными перед системами ПОО на европейском уровне (повышение возможности трудоустройства, расширение доступа к ПОО, поддержание баланса спроса и предложения услуг ПОО и др.).

Ниже представлены примеры индикаторов (для измерения качества системы или учебного заведения).

К индикаторам (измеряющим качество системы ПОО или деятельности учебного заведения) отнесены следующие:

- доля провайдеров, использующих системы управления качеством, основанные на Европейской модели качества (ключевым моментом для этого индикатора является его связь с такими показателями, как цель и план, реализация, оценка, обратная связь и процедуры внесения изменений; данный показатель призван служить катализатором системного внедрения моделей качества), его предполагается внести в показатели Евростата;
- инвестиции в обучение преподавателей (данные по этому индикатору должны основываться на существующих квалификационных требованиях к преподавателям и инструкторам и их потребности в повышении квалификации/непрерывном обучении и носить количественный характер, т.е. инвестиции являются отражением того что придаст важность обучению преподавателей и инструкторов; именно такой подход отражен в Документе Европейской Комиссии

относительно разработки Европейской стратегии занятости, в которой подобный индикатор относится к инвестициям предприятий в повышении квалификации работников);

- уровень безработицы (по таким группам/категориям, как пол, возраст, уровень образования, продолжительность безработицы и т.д.);
- участие в обучении социально незащищенных групп и лиц с ограничениями здоровья (этот индикатор, так же как и предыдущий, предоставляет необходимую информацию для формирования политики по расширению доступа к обучению социально незащищенных групп). Под незащищенными группами понимаются:
 - лица, не завершившие среднее общее образование;
 - безработная молодежь (до 25 лет);
 - хронические безработные (свыше 1 года);
 - лица старшего возраста (старше 55 лет);
 - лица с ограничениями здоровья,
 - к этой же категории (в зависимости от национального контекста) могут быть включены мигранты и другие категории населения;
- численность обучающихся по программам начального профобразования и программам обучения в течение всей жизни (по типам курсов обучения);
- процент обучающихся, завершивших курс обучения в рамках ПОО (данные по этому индикатору предоставляют существенную информацию для формирования политики в области занятости и рынка труда, кроме того, они сравниваются с данными по количеству обучающихся и позволяют определить важнейший показатель качества – уровень отсева);
- трудоустройство выпускников (после окончания обучения и через 6 месяцев) (данный индикатор представляет особую важность для оценки качества НПО; 6-месячный период является международным стандартом; данные по этому индикатору предоставляются обследованиями выпускников;

там, где это возможно, данный индикатор должен использоваться вместе с ожидаемыми показателями уровня достижений, как это уже делается в Финляндии и Германии; на уровне системы этот показатель также является международным стандартом, так, например, при оценке программы «Новое соглашение» в Великобритании, а также в Финляндии на основе показателя трудоустройства после завершения обучения решается вопрос о предоставлении финансирования);

- использование освоенных умений на рабочем месте, при этом учитывается, как мнение работодателя, так и работника (индикатор имеет особенно важное значение для предприятий, поэтому необходимо разработать методы, позволяющие измерять эффект обучения, т.е. реальное применение освоенных в ходе обучения знаний и умений; сбор данных по этому индикатору должен проходить вместе со сбором данным по предыдущему индикатору);
- существующие механизмы для адаптации ПОО к изменяющимся требованиям рынка труда;
- расширение доступа к обучению за счет использования эффективных моделей профориентации и консультирования.

В целом, обеспечение качества достигается путем привлечения 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, а также программ обучения).

Параметры Общей рамки были разработаны на основе опыта всех стран-участниц при достижении консенсуса относительно главных факторов и критериев, способствующих обеспечению качества.

Следует подчеркнуть, что Общая рамка обеспечения качества по сути своей является не новой моделью, а механизмом, дающим возможность руководителям ПОО и практикам лучше понять функционирование существующих 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 применять 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 благодаря взаимосвязи индикаторов и учета контекстуальной информации и данных относительно «входных параметров», процессов и результатов.

Посредством сравнения данных по различным индикаторам удается получить дополнительную информацию. Так, например, сравнение количества выпускников с количеством обучающихся дает данные об отсеве. Сравнивая численность обучающихся с данными по конкретным целевым группам, можно оценить уровень доступа 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 ваши цели четкими и измеримыми?	Все субъекты ПОО осведомлены о целях ПОО на европейском и национальном уровне. Имеются системные процедуры определения будущих потребностей. 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	Акцентируется ряд 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 доклад о руководству по конкретным индикаторам.
Опишите процедуру планирования в рамках используемого подхода к качеству	(Описание процедуры)	(Описание процедуры)

Как выполняется запланированное?	На основе законодательства. На основе финансирования (по входным показателям или результатам). По вкладу социальных партнеров. По работе провайдеров.	Наличие системного подхода к качеству и плану. Разделение их всеми субъектами. Вовлечение местных субъектов и адаптация к местным потребностям. Инвестиции в обучение персонала. Разработка кадровой политики, основанной на стратегиях и планировании работы провайдера. Интеграция задач, полномочий и обязанностей
Опишите ключевые принципы процессов реализации	Вся ответственность за выполнение лежит на провайдерах. Установлены минимальные критерии для провайдеров. Наличие подхода к качеству, который должен использоваться всеми провайдерами.	Организация и предоставление финансирования: <ul style="list-style-type: none"> o ресурсов; o партнерства; o лидерства; o управления процессом; o обучения персонала; o дидактических материалов. Потребность в прозрачности и соответстве целям. Вовлечение различных субъектов в работу. Создание хороших условий труда в рамках всей организации.

Таблица 3.

Ключевые вопросы	Возможные ответы на уровне базовых критерии качества	Возможные ответы на уровне провайдеров - базовые критерии качества
Опишите процесс оценки: <ul style="list-style-type: none"> o по входным параметрам; o по процессам; o по результатам. 	Использование: <ul style="list-style-type: none"> o систем контроля; o инспекций; o доступа к сети; o сравнения с другими провайдерами; o национальных стандартов. Оценка соответствия результатов и приоритетов образовательной политики.	Использование: <ul style="list-style-type: none"> o самооценки; o внешней оценки; o внутреннего контроля качества. Сравнение результатов с ожиданиями. Результаты обучения. Результаты для персонала. Ключевые результаты деятельности. Результаты для общества. Опрос преподавателей.
Как обеспечивается системность и адекватность оценки?	Системный сбор данных.	Опрос преподавателей.
Кто из субъектов участвует в оценке?	Социальные партнеры. Институт качества.	Менеджеры, преподаватели, обучающиеся, родители и работодатели.
Какую роль выполняют различные субъекты?	Участие соответствующих субъектов в: <ul style="list-style-type: none"> o инициативах; o принятии решений; o оценке; o сертификации; o политической поддержке; o 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

Таблица 4.

Ключевые вопросы	Возможные ответы – уровень системы	Возможные ответы – уровень провайдеров
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.

Таблица 5.

Ключевые вопросы	Возможные ответы – уровень системы	Возможные ответы – уровень провайдеров
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, в том числе 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 механизмов.	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 посредством 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, принятых 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 должны быть основаны 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 следует устанавливать стандарты;
- достаточно трудно определить сами стандарты;
- разные субъекты ПОО заинтересованы в различных стандартах;
- стандарты нуждаются в постоянном обновлении, что обусловлено быстро меняющейся внешней средой;
- не всегда очевидно, кто должен устанавливать и обновлять стандарты.

В странах ЕС существуют различные подходы к разработке стандартов как на межгосударственном уровне, так и в рамках различных уровней и секторов ПОО.

Как правило, стандарты ПОО 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 можно использовать 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.

Стандарты данного типа могут устанавливать Министерства образования или труда, а также региональные правительства.

Преимущества таких стандартов состоят в том, что они:

- обеспечивают четкое планирование и организацию образовательного процесса, а также ясно 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 стандарты устанавливаются регионами).

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

- увеличение гибкости стандартов;
- углубление автономии учебных заведений;
- переориентация регулирования на результаты, значимые для рынка труда, и уровень обученности каждого студента;
- улучшение 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;
- расширение сотрудничества с работодателями и региональными институтами для более адекватного учета потребностей регионального развития.

Стандарты данного типа могут применяться 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 ряду параметров 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. Кроме того, эти 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 конкурентных 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 ин-

тереса к стандартам такого типа в последние годы совпадает с тенденцией перехода от квалификаций к компетенциям³.

Все стандарты данного типа являются национальными. Они содержат требования к уровню отсева, возможностям продолжения обучения, эффективности обучения и т.д. и устанавливаются Министерствами образования и труда. Разрабатываются стандарты, как правило, 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 стандартов учитываются потребности рынка труда в части потребности в квалификациях. А в настоящее время, как уже указывалось, все больше и больше наблюдается переориентация стандартов на компетенции.

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

На уровне учебных заведений данный тип стандартов обеспечивает гибкость и творческий подход к их реализации, а также тесное сотрудничество провайдеров и предприятий и, как следствие, ориентацию стандарта на потребителя. В нем содержатся внутренние стимулы для развития учебных заведений, так как финансирование напрямую зависит от достижения установленных результатов обучения.

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

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

Помимо этого рынок труда не всегда в состоянии 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.⁴ 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 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.

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 заключение 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 компетенций⁵.

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 состоят в том, что:

- обязательный характер сводит управление качеством к механическому выполнению заданных правил и процедур, что отрицательно сказывается на мотивации;
- обновление стандартов требует значительного времени, а следование устаревшим стандартам контрпродуктивно.

По мнению экспертов, часть этих противоречий может быть разрешена посредством:

- перехода к регулированию результатов, что предоставляет больше возможностей в плане выбора путей достижения поставленных целей;
- активизации местного уровня управления, 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, с одной стороны, и требованиями гибкости и ориентацией на запросы потребителя – с другой. При этом необходимо выявлять возможные факторы риска и создавать условия для успешного функционирования систем обеспечения качества.

Предлагаются следующие альтернативные способы решений этих задач:

- реформирование (принятие соответствующих законов или решений в случае необходимости в новых квалификациях или компетенциях);
- применение 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

В рамках реализации задач Копенгагенского процесса по совершенствованию систем обеспечения качества создано Европейское руководство по самооценке учебных заведений, предлагающее 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 проводить систематический анализ своей деятельности.

Использование самооценки позволяет:

- установить соответствие между деятельностью и результатами;
- влиять на организацию и процесс обучения;
- определять приоритеты для совершенствования деятельности;
- постоянно повышать качество работы учебного заведения;
- соответствовать целям регионального развития.

Самооценка помогает:

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

Следует особо подчеркнуть, что самооценка важна на уровне не только учебных заведений, но и системы ПОО в целом, поскольку она дает возможность:

- составить системное впечатление о деятельности провайдеров;
- обеспечить преемственность деятельности, так как оценка становится частью планирования и деятельности;
- повысить эффективность, поскольку решения принимаются на «низовом» уровне и данными оценками относительно легко пользоваться.

В настоящее время проходит апробация Общей рамки обеспечения качества в целях ее дальнейшего совершенствования, а также распространения опыта ее успешного использования рамки на основе выявления образцов лучшей практики.

В качестве основных механизмов деятельности используются 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;
- организации сетевого взаимодействия (с привлечением опыта и проектов в рамках Программы Леонардо да Винчи, а также других проектов) в таких областях, как методы и процедуры обеспечения качества; стандарты, номы и критерии, самооценка провайдеров обучения и сравнение данных самооценки с общими референциальными показателями.

телями (сравнение является естественным следствием самооценки, поскольку последняя позволяет выявить области, требующие совершенствования, и соотнести их с успешными образцами в данной конкретной области).

На уровне национальных систем ПОО, а также на региональном и местном уровнях 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;
 - публикацию положительного опыта реализации систем обеспечения качества;
 - создание в странах ЕС (в рамках систем ПОО) соответствующих структур для внедрения Общей рамки;
 - оценка обеспечения качества и обратной связи и, в случае необходимости, содействие проведению необходимых изменений (в этих процессах должны участвовать социальные партнеры);
 - сравнение 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 плане ближайших мер, в частности, планируется:
- сбор данных по предлагаемым индикаторам в странах-членах ЕС;
 - 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;
 - установление общих базовых критериев и методов выявления потребностей в обучении преподавателей и мастеров и выработка общих критериев и требований к квалификациям преподавателей и мастеров в различных контекстах обучения;
 - аккредитация учебных заведений, которые будут использовать систему переноса кредитных единиц;
 - создание базы данных по самооценке на веб-сайте, где данные будут публиковаться анонимно и сравниваться с некими средними показателями других организаций.

РАЗДЕЛ 4

БУДУЩЕЕ КОПЕНГАГЕНСКОГО ПРОЦЕССА

Ответственность за реализацию Копенгагенского процесса лежит на всех заинтересованных сторонах ПОО – учебных заведениях, работодателях, профсоюзах, отраслевых организациях, торгово-промышленных палатах, промышленности, службах занятости, региональных органах власти.

В соответствии с Совместным промежуточным докладом, процессы образования и обучения должны быть упорядочены на европейском уровне путем интеграции в рабочую программу Education and Training 2010.

Признано необходимым усилить взаимодействие как на национальном, так и общеевропейском уровнях с:

- высшим образованием, включая наработки Болонского процесса;
- европейской политикой в области экономики, занятости, устойчивого развития и социального включения, а также активизировать обмен опытом, информацией и образцами лучшей практики.

Кроме того, необходимо расширить взаимодействие с социальными партнерами на европейском, национальном, региональном и отраслевом уровнях, с учетом приоритетов, определенных для создания условий развития компетенций и квалификаций в течение всей жизни.

Большое значение придается программе Leonardo, в рамках которой происходит апробация инновационных моделей и стратегий, связанных с обучением в течение всей жизни и реформированием систем ПОО.

CEDEFOP и Европейский Фонд образования будут продолжать поддержку реализации Копенгагенского процесса с использованием собственных сетей (например, ReferNet, Национальные обсерватории), содействуя формированию докладов, мониторингу ситуации, обмену опытом, в частности путем:

- распространения образцов лучшей практики в области обучения в течение всей жизни;
- планирования отраслевых мероприятий;
- используя возможности программы Leonardo (стажировки) для обмена опытом.

Необходимые условия и шаги:

- совершенствование рынков труда;
- внедрение общих европейских критериев и принципов в национальные системы;
- дальнейшая разработка систем переноса квалификаций и отраслевых квалификаций преподавателей;
- повышение престижа и привлекательности ПОО;
- усиление связи с высшим образованием;
- профориентация в течение всей жизни, образование взрослых, обучение в течение всей жизни;
- новая педагогика ПОО;
- учет интересов социально незащищенных и неквалифицированных групп;
- мониторинг и оценка на европейском уровне;
- информационная поддержка.
- развитие образовательной статистики, позволяющей измерять реальные изменения в системах ПОО и его эффективность (в настоящее время отмечена недостаточность данных по таким областям, как частные инвестиции в ПОО, непрерывное обучение преподавателей, мобильность педкадров и студентов, обучение в течение всей жизни, профориентация, гибкость и открытость систем обучения).

Проблемы

Проведенные исследования опыта дерегулирования и децентрализации управления, который имеет место во всех странах ЕС, выявили, что при развитии этих процессов возможности инициировать и стимулировать изменения на национальном уровне резко ограничиваются, а это ставит новые проблемы. В то же время, передача полномочий на более низкие уровни замедляет процесс принятия решений, что представляет еще одну проблему, с которой столкнулся ряд стран (Бельгия, Швеция). Таким образом, процессы регионализации порождают множество трудностей и в определенной степени тормозят реализацию Копенгагенского процесса. Утрата государством части своих позиций в результате регионализации может привести к тому, что Копенгагенский процесс будет управляться только на европейском уровне, в нем будет участвовать меньше сторон, чем изначально планировалось, и задействовано меньше ресурсов и потенциала, чем ожидалось.

Для успешности Копенгагенского процесса и его признания всеми заинтересованными сторонами необходимо сбалансировать подходы, координируя инициативы «сверху» с инициативами с мест и опытом на местах, и расширяя круг действующих сторон в процессе осуществления реформ.

Реализацию Копенгагенского процесса тормозит также продолжающаяся рассогласованность систем, их участников и политики в области социальной защиты, рынка труда и ПОО. Помимо всего прочего эта рассогласованность мешает удовлетворять индивидуальные потребности граждан в обучении. Не достигнут необходимый уровень межотраслевого взаимодействия в области обучения. Замедляет реализацию Копенгагенского процесса дублирование и отсутствие координации между различными структурами ЕС. В некоторых странах нет цельности национальных стратегий в области ПОО (Греция). На уровне ЕС действует слишком много рабочих групп, между которыми не налажены должные взаимодействия и связи, а на национальном уровне – взаимосвязи между НПО и непрерывным профессиональным образованием и обучением.

Поэтому поставлены следующие задачи:

- усиление координации и обмена информацией между различными сторонами на всех уровнях системы образования;
- укрепление институциональной базы;

- развитие компетенций;
- изучение странами опыта друг друга и взаимное обучение и обогащение на основе обмена опытом.

В Копенгагенском процессе участвуют компании и отрасли, которые все больше вовлекаются в регулирование спроса и предложения умений, что формирует основу для усиления взаимодействия между инициативами, исходящими от европейских социальных партнеров и секторов. В странах, где существует традиция сотрудничества или социального партнерства, инициативы выдвигаются от имени большого количества структур и направлены на совершенствование программ, основанных на компетенциях, гармонизации спроса и предложения, путем обновления модели управления (регулирования).

Однако в ряде стран инициативы исходят только от правительства, в связи с чем ставится задача развития в этих странах социального партнерства и формирования модели управления с участием социальных партнеров.

На европейском уровне ряд отраслей проявил инициативу в области разработки систем квалификаций. Ожидается, что европейская рамка квалификаций позволит соотнести национальные рынки труда и системы квалификаций, и тем самым будет внесен вклад в развитие инноваций в национальных системах ПОО, ориентированных на европейское пространство ПОО.

Инновационные программы обучения должны шире использовать интерактивное обучение, а их распространение должно ориентироваться на обновление систем и стать инструментом такого обновления.

Копенгагенский процесс и Россия

Вопросы реализации решений, принятых в Копенгагене в 2002 г., касаются не только стран-членов Европейского Союза, но и России. Как известно, в настоящее время осуществляется интеграция российского высшего образования в Болонский процесс. Российская Федерация подписала Болонскую Декларацию и является одним из 45 членов рабочей группы по Болонскому процессу. Изучается вопрос о присоединении к Копенгагенскому процессу в сфере профессионального образования и обучения.

Важность участия в общеевропейских процессах развития профессионального образования обуславливается тем, что в странах ЕС наработаны различные механизмы повышения качества и эффективности профессионального образования, позволяющие системам профессионального образования реально содействовать или способствовать повышению конкурентоспособности экономики и решению важных социальных задач.

Как указывалось выше, признание профессионального образования в качестве важнейшего фактора повышения конкурентоспособности экономики было четко сформулировано в Лиссабонской Декларации. И это было сделано неслучайно, поскольку именно высококвалифицированные работники, имеющие профессиональное образование, составляют основу рабочей силы любой страны.

Одновременно профессиональное образование несет и функцию социальной защиты. В нашей стране эта функция всегда играла и играет важнейшую роль, особенно в ситуации, когда еще очень много молодежи из малообеспеченных и неблагополучных семей нуждается в непосредственной защите государства и получении образования, которое даст им дорогу в трудовую жизнь.

В России, также как и в Европе в целом, остро стоят проблемы, вызванные демографическим старением населения, когда – уже в ближайшем будущем – потребуются переучивать и дообучать работников старших возрастных групп. А также мотивировать работников, выбывших с рынка труда, вернуться к трудовой деятельности. Для этого их также нужно переучивать или вообще обучать заново.

Другими словами, все страны Европы, переживают одни и те же проблемы, и для всех актуальна реализация концепция обучения в течение всей жизни, и, следовательно, необходимо создавать различные возможности обучения для граждан всех возрастных групп.

Быстрые темпы развития технологий привели к быстрым темпам изменений на рынке труда, а информационные технологии еще более ускоряют процессы изменений, одновременно создавая новые вызовы для сферы образования и предоставляя средства, или механизмы для их решения.

В России, так же как в Европейском Союзе, фактом жизни стала трудовая миграция, и эти процессы будут продолжаться. Таким образом, вопрос взаимного признания дипломов и свидетельств об образовании на основе сопоставимости компетенций и квали-

фикаций касается всех стран, являются ли они членами Европейского Союза или нет. А для этого необходимо разрабатывать систему переноса зачетных единиц и использовать уже созданные механизмы обеспечения прозрачности и сравнимости квалификаций и дипломов.

Одновременно, совершенно ясно, что эти механизмы и системы не могут разрабатываться на «пустом месте» и требуют создания определенного фундамента.

Таким фундаментом является перевод системы профессионального образования на модульную основу и переориентации системы на компетенции, поскольку расчет зачетных единиц возможен только при наличии системы оценки освоения компетенций, а не программ обучения, а также, как следует из описания документов Europass, они лежат в основе этих документов.

Другими словами, необходимо более активно переходить к стандартам профессионального образования, ориентированным на результат, выраженный в освоенных компетенциях.

А это, в свою очередь, требует развития социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения, поскольку только социальные партнеры могут сформулировать текущие и перспективные требования к системе профессионального образования. Во всех документах Европейского Союза вопрос социального партнерства проходит красной линией. И в реализации Копенгагенского процесса уже активно участвуют организации социального партнерства, особенно на отраслевом уровне.

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 перспективы «встраивания» в них с максимальным учетом собственных интересов и использованием всех возможностей, которые имеются для этого в российской системе профессионального образования. В то же время, совершенно очевидно, что для интеграции в европейское пространство ПОО по данному направлению требуется внесение ряда изменений в российскую систему профессионального образования. Предлагается, что определение направлений и механизмов этих изменений должно осуществляться при активном участии всего образовательного сообщества 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 анализ;
- присоединение к виртуальным сообществам (<http://cedefop.communityzero.com/>);
- изучение возможностей проведения самооценки учебных заведений ПОО в соответствии с Европейским 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 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 обуче-

- ния для незащищенных групп населения) и плана действий по ее реализации;
- изучение Общей рамки обеспечения качества с точки зрения возможности ее использования в России.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

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.

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.

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 привлекать 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 личности⁷. 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 равноправных партнеров участвуют в развитии и укреплении сотрудничества в этой области.

Укрепление сотрудничества в области профессионального образования и обучения направлено на решение следующих основных задач⁸:

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 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 иници-

атив 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.

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.

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

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».

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

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 ра-

бочих 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Маастрихтское Коммюнике по будущим приоритетам в области развития сотрудничества в области профессионального образования и обучения (Новая редакция Копенгагенской декларации от 30 ноября 2002 г.)

В декабре 2004 г. в Маастрихте министры, ответственные за профессиональное образование и обучение, из 32 стран Европы, европейские социальные партнеры и Европейская Комиссия договорились об усилении сотрудничества с целью:

- модернизации систем профессионального образования и обучения для превращения Европы в наиболее конкурентоспособную экономику;
- предложения всем гражданам Европы, будь то молодежь, работники старших возрастных групп, безработные или социально уязвимые возможности получения квалификаций и компетенций, необходимых для интеграции в формирующееся общество, основанное на знаниях, и для создания новых и высококачественных рабочих мест.

Политический контекст и достижения

Весной 2004 г. Совет и Комиссия опубликовали совместный промежуточный Доклад «Образование и обучение 2010», в котором обобщены первые конкретные результаты копенгагенского процесса и содержится признание его роли в развитии реформ, стратегии обучения в течение всей жизни и в формировании атмосферы взаимного доверия между основными заинтересованными сторонами и странами.

Промежуточный Доклад призывает к ускорению разработки общих европейских принципов и их реализации на национальном уровне с учетом ситуации и с уважением национальных компетенций.

С ноября 2002 г. было достигнуто политическое согласие по ряду вопросов, связанных с развитием сотрудничества в области ПОО и обучения в течение всей жизни, в особенности в части:

- развития человеческого капитала во имя социальной гармонизации общества и конкурентоспособности экономики;
- профессионального консультирования в течение всей жизни;
- разработки принципов официального признания и неформального и спонтанного обучения;
- обеспечения качества ПОО;
- единой системы (рамки) Europass, обеспечивающей прозрачность квалификаций.

В феврале 2002 г. европейские социальные партнеры начали сотрудничество принятием Рамки действий в целях развития компетенций и квалификаций в течение всей жизни. Социальные партнеры публикуют ежегодные промежуточные доклады, в которых они описывают свой вклад в реализацию Лиссабонской стратегии.

В течение двух лет реализации Копенгагенского процесса повысился престиж и роль ПОО на европейском уровне и его влияние на реализацию Лиссабонских решений. Страны-участники пришли к общему пониманию стоящих перед ними задач и договорились о стратегиях их решения и конкретных механизмах.

Копенгагенский процесс предполагает постоянное уточнение политических приоритетов в целях достижения задач, поставленных в Лиссабонской Декларации в области ПОО, в рамках рабочей программы «Образование и обучение 2010». Развитие ПОО на европейском и национальном уровне через добровольное сотрудничество и инициативы на местах является важнейшим элементом формирования дееспособного европейского рынка труда и конкурентоспособной экономики, а также нормативно-правовых рамок для признания профессиональных квалификаций и Европейской стратегии занятости.

Особое значение придается мероприятиям, направленным на выполнение согласованных целей на национальном уровне с учетом общих европейских принципов. При пересмотре задач Копенгагенского процесса на 2005-2006 годы особое внимание уделено задачам, сформулированным в ходе исследования, проведенного по заказу Европейской Комиссии относительно развития систем ПОО.

Эти задачи включают в себя, прежде всего, адекватное отражение изменений на рынке труда, которые определяют изменения в сфере ПОО.

Промежуточный Доклад определяет ряд рычагов и приоритетов реформирования в ключевых областях, с тем, чтобы к 2010 г. европейские системы ПОО стали мировым эталоном качества обучения в течение всей жизни. Для этого признано необходимым эффективно мобилизовать соответствующие инвестиции и сосредоточить их на развитии ключевых компетенций граждан в течение всей жизни, например таких, как обучение тому, как учиться, и предпринимательство.

Реформы должны быть сосредоточены на:

- повышении привлекательности профессионального образования и обучения как для работодателей, так и граждан, для того чтобы повысить численность обучающихся;
- достижении высокого уровня качества и инноваций в интересах всех обучающихся и обеспечения конкурентоспособности европейского ПОО в мире;
- организации взаимодействия ПОО с рынком труда и сферой экономики, основанной на знаниях, в целях формирования квалифицированной рабочей силы и повышения квалификации и развития компетенций работников старшего возраста (что необходимо в ситуации демографических изменений);
- потребностях работников, имеющих низкие квалификации (это люди в возрасте 25-64 лет, которых в ЕС насчитывается около 80 миллионов человек), и социально уязвимых групп, что необходимо для поддержания социальной гармонизации общества и расширения их участия на рынке труда.

Поскольку ПОО реализуется на всех уровнях образования, требуется уравнивать престиж ПОО с общим образованием и установить связи с общим образованием, и особенно с высшим образованием, путем применения инновационных стратегий и механизмов на национальном и общеевропейском уровнях. Это предполагает создание таких систем ПОО, которые будут привлекать большее количество студентов к получению квалификаций высокого уровня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Система переноса зачетных единиц для высшего образования

Система зачетных единиц представляет собой системное описание программы обучения путем присвоения зачетных единиц каждому ее компоненту. Описание зачетных единиц основано на нагрузке, результатах обучения и продолжительности обучения (аудиторные часы).

Европейская система переноса зачетных единиц для высшего образования была создана в 1989 г. в рамках программы Erasmus, которая является частью программы Socrates. Эта система успешно апробирована и применяется во всех странах Европейского Союза. Изначально она создавалась для переноса зачетных единиц с целью содействия признанию периодов обучения за границей, что само по себе уже способствовало повышению качества и мобильности студентов в Европе. Позже эта система была преобразована в «накопительную» систему, которая реализуется на институциональном, региональном и европейском уровнях (Болонская декларация 1999 г.).

Цель введения системы

Система переноса зачетных единиц облегчает сравнимость программ обучения и их понимание обучающимися, а также помогает университетам организовывать и обновлять программы обучения. Используется для широкого круга программ и форм обучения.

Основные характеристики системы:

- Нагрузка студентов, обучающихся по очной форме, за 1 академический год оценивается в 60 зачетных единиц. В среднем это соответствует 1500-1800 часам в год, следовательно, 1 кредитная единица равна примерно 25 - 30 часам.
- Зачетные единицы могут присваиваться только после успешного завершения требуемой работы и оценки достижения результатов обучения. Результаты обучения представляют собой наборы компетенций, выражающих,

что будет знать, понимать и уметь делать обучающийся после завершения процесса обучения.

- Нагрузка студентов включает в себя время, нужное для осуществления всех запланированных видов деятельности по обучению (посещение лекций, семинаров, самостоятельные занятия, подготовка проектов, экзамены и т.д.).
- Зачетные единицы присваиваются всем образовательным компонентам программы обучения (таким как модули, курсы, практика и т.д.) и отражают объем работы, требуемой по каждому компоненту для достижения его конкретных задач или результатов обучения относительно общего объема работы, необходимого для успешного завершения годового обучения.
- Успешность студента выражается в оценках, принятых в национальной системе образования. Приветствуется также указание баллов системы, что важно при переносе зачетных единиц. Шкала оценок (баллов) системы переноса зачетных единиц ранжирует студентов в рамках статистических параметров. Таким образом, статистические данные о достижениях студента являются предпосылкой для использования оценок системы переноса зачетных единиц.

Основными документами системы переноса зачетных единиц являются:

- Стандартный информационный пакет/каталог курсов учебного заведения, размещенный на двух языках на веб-сайте либо изданный в виде одной или нескольких брошюр. В этот пакет должны быть включены все утвержденные данные, в том числе информация для иностранных студентов.
- Соглашение об обучении, содержащее список курсов, которые будут изучаться, с указанием зачетных единиц по каждому курсу. Этот список согласовывается между студентом и администрацией учебного заведения. В случае переноса зачетных единиц Соглашение об обучении проходит согласование в двух учебных заведениях.
- Оценочная ведомость, где фиксируется успеваемость студента по всем курсам обучения, включающая в себя

перечень курсов обучения, набранные зачетные единицы, национальные зачетные единицы или оценки и оценки системы переноса зачетных единиц. В случае переноса зачетных единиц оценочная ведомость выдается учебным заведением на родине студента до его отъезда и принимающим учебным заведением после окончания курса обучения.

- Учебные заведения, правильно использующие систему переноса зачетных единиц, получают соответствующий знак, что способствует повышению престижа учебного заведения как надежного партнера европейского и международного сотрудничества.
- Критерии получения знака системы переноса зачетных единиц: информационный пакет на двух языках, применение зачетных единиц системы, образцы соглашений об обучении и оценочных ведомостей, а также и подтверждение признания в академическом сообществе.
- Форма заявки должна быть опубликована. Срок подачи заявок – до 1 ноября. Знак действителен три академических года. Список учебных заведений, имеющих такой знак, помещается на веб-сайте Europa.

Приложение к диплому

Приложение к диплому является документом, который прилагается к диплому о высшем образовании. В нем в стандартной форме описывается сущность, уровень, контекст, содержание и статус успешно освоенных студентом программ обучения. Приложение к диплому обеспечивает прозрачность и облегчает признание академических и профессиональных квалификаций (дипломов, степеней). Знак «Приложение к диплому» присваивается учебным заведениям, которые выдают приложения к диплому в соответствии с установленными требованиями.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Пример реализации Копенгагенской декларации (Программа Leonardo da Vinci). Опыт Финляндии

Leonardo da Vinci – это программа ЕС в области ПО. Цель программы – поддержка проектов касающихся сотрудничества в сфере развития начального, непрерывного и продолженного обучения. Общее руководство программой осуществляет Европейской Комиссией.

В Финляндии ответственной стороной является Министерство образования Финляндии.

Создан Национальный центр программы при Национальном Управлении образования.

В рамках программы реализован и реализуется целый ряд проектов.

В проектах, касающихся прозрачности и переноса зачетных единиц, проводилось сравнение систем образования и содержания образования и разработка новых степеней и дипломов. В широком смысле прозрачность так или иначе рассматривалась во всех проектах. Некоторые проекты занимались вопросами отраслевого сотрудничества, которое рассматривалось с точки зрения работодателей, потребителей и студентов, на основе проведенных сравнений разрабатывались компетенции и общие программы обучения. По мнению работодателей реальные компетенции более важны, чем формальные квалификации.

Ряд проектов был посвящен вопросам обеспечения качества, были определены критерии оценки качества и методы обеспечения качества в различных отраслях. Кроме того, были разработаны общие инструменты оценки и модели оценки ПОО на местном уровне. Реализованы проекты в области признания неформального и спонтанного обучения, в них предложены механизмы признания обучения, полученного в ходе трудовой деятельности, и языкового, культурного и социального обучения. Результаты проектов способствуют развитию признания обучения, полученного в процессе трудовой деятельности и на рабочем месте, в ходе квалификационного экзамена, оценивающего компетенции

Проекты в области повышения квалификаций преподавателей и мастеров производственного обучения выполнялись по отраслям и касались вопросов продолженного обучения, культурного и языкового обучения и ИКТ.

Типы реализованных проектов

1. Проекты в области повышения мобильности охватывают следующие типы:
 - студенческие обмены или обучение на рабочем месте за рубежом (базовое профессиональное образование или «ученичество»);
 - обучение на рабочем месте (высшее образование);
 - международное обучение молодых работников, безработных граждан или выпускников;
 - обмен экспертами организаций, занимающихся вопросами образования и рынка труда;
 - обмен экспертами для развития обучения иностранными языками.

Всего было реализовано 33 пилотных проекта (2000-2003 годы). Также финская сторона была партнером в 170 международных проектах.

2. Проекты в области повышения прозрачности

Повышение прозрачности квалификаций способствует расширению доступа граждан, частных лиц, компаний и органов власти к зарубежным дипломам. Копенгагенский процесс направлен на повышение мобильности за счет создания единого четкого и ясного инструмента, который интегрирует существующие механизмы. Как сказано в Декларации, развитию прозрачности содействует развитие и совершенствование систем профессиональной ориентации и консультирования, которое осуществляется путем распространения информации о признании знаний, умений и компетенций в разных странах.

Прозрачность непосредственно связана с переносом, поскольку перенос требует сравнимости квалификаций и компетенций. При наличии прозрачности удается оценить разнообразие и взаимное соответствие образовательных систем различных стран и сформировать образование,

которое можно «перенести» из одной страны в другую. Возможность переноса позволяет официально признавать дипломы.

Таким образом, основная задача состоит в том, чтобы выработать общие правила установления соответствия между достижениями в обучении и зачетными единицами.

Проекты и результаты

Разработаны общие европейские дипломы для некоторых отраслей, например, европейский диплом для слабовидящих массажистов. Кроме того, была определена область специализации для администраторов данных и программа экологического обучения.

Часто развитию прозрачности способствует перевод терминологии отрасли на другие языки, а также перевод всего понятийного аппарата системы образования на другие языки. Также полезно познакомиться с системой образования и трудовой деятельности в других странах и провести их сравнение с собственными.

На основании проведенного сравнения формируются общие критерии качества и требования к компетенциям в конкретной отрасли.

В Leonardo также проводится апробация Europass. В 2000 г. 58% проектов среднего образования и 13% проектов высшего образования использовали Europass. Более трети от количества Europass в Финляндии получены обучающимися, участвующими в проекте Leonardo в области мобильности.

Присвоение зачетных единиц и оценка обучения за рубежом осуществляются по-разному. Скажем, студенты осваивают практико-ориентированные модули в рамках обучения на производстве и, к примеру, ведут записи обучения, выполняют задания, определенные в Финляндии, и получают сертификат о своей работе от работодателя уже в форме Europass. Части финского диплома оцениваются в зачетных единицах, также как и обучение за пределами страны, а что касается содержания, то оно всегда согласовывается до начала обмена.

В проекте по обмену студентами, изучающими здравоохранение и социальную работу, создаются механизмы международной сравнимости и признания модулей.

Разрабатываются различные методы оценки обучения, полученного за границей, и соотношения с зачетными единицами, та-

кие как Europass, Интернет портфолио и др., в которых фиксируется обучение студента в ходе проекта.

Формируются методы оценки обучения в процессе демонстрации умений в системе среднего ПО. Использование демонстрации умений в компаниях, расположенных за рубежом, разрабатывается с 2003 г. Для наблюдения за демонстрацией умений применяются такие формы, как видео записи и виртуальные соединения в режиме реального времени.

Основной задачей в рамках проекта «Мобильность в области общественного питания» является повышение мобильности студентов и увеличение прозрачности дипломов, за счет использования и совершенствования европейских механизмов; в проекте участвует сеть из 13 европейских и 6 финских учебных заведений.

Финский институт гигиены труда участвовал в международном проекте по сбору системной информации о высшем образовании в области здравоохранения для создания базы данных, которая бы служила в качестве информационного ресурса студентам, исследователям, специалистам в области медицины. Цель сбора информации состояла в получении сведений о содержании образования и установлении различий в дипломах, понятиях и принципах, принятых в различных странах.

В проекте, посвященном обучению предпринимательству (координатор – Институт экономики и бизнес администрирования в Турку) проведены сравнение и анализ понятий, методов и практики обучения в этой области, содержания образовательных программ и законодательства ряда европейских стран. Задача проекта – формирование технического контекста для обеспечения международной сравнимости дипломов и программ и сетевого взаимодействия в данном секторе. Результаты проекта преобразованы в базу данных (на английском и других языках стран-участниц проекта). В ходе проекта была построена модель представления систем образования и содержания программ образования.

Цель проекта в области экологического образования, в котором сопоставляются умения и знания в этой области – сравнение состояния экологического образования в разных странах, выявление эффективных механизмов обучения и сближения ПОО разных стран в данной области.

Пример развития общего диплома в области здравоохранения. Диплом предусматривает европейскую программу по английскому языку в 60 зачетных единиц для получения профессионального сертификата массажиста. Целью этой программы является рас-

ширение перспективы трудоустройства для слабовидящих и слепых граждан. В рамках этого проекта разрабатывается общеевропейская программа, основанная на потребностях сектора. Посредством проекта предполагается повысить профессиональный статус массажистов и углубить понимания образования в разных странах (прозрачность). Помимо этого совершенствование знания английского языка открывает новые возможности трудоустройства (перенос дипломов/сертификатов).

Проект «Определение общих ключевых умений как фактор прозрачности». В рамках проекта определяется и подготавливается область специализации для эксперта по управлению данными, а также формируется среда для обучения. В определении отраслевых ноу-хау активно участвуют корпоративные партнеры. Цель проекта состоит в определении ключевых умений экспертов в области управления данными на основе опыта и практики разных стран.

Ряд проектов был посвящен расширению возможностей компаний влиять на сферу образования путем проведения оценки умений и знаний обучающихся во время производственной практики. Кроме того в ряде проектов студенты проводили исследования (опросы) на предприятиях.

В результате выполнения проекта, посвященного разработке целевых компетенций для специалистов технических специальностей на основе сбора информации о требованиях работодателей к специалистам в трех областях (разработка программного обеспечения, промышленное производство и строительство) в различных странах, были составлены описания европейских квалификаций для данных отраслей.

Проекты в области качества охватывали такие вопросы, как создание единой европейской системы обеспечения качества, повышения качества обучения на рабочем месте, анализа используемых техник оценки.

В первой группе проектов выявлялись общие для разных стран элементы систем обеспечения качества, которые были положены в основу подходов к разработке единой европейской системы.

Были разработаны стандартные процедуры оценки обучения специалистов в области СМИ, которые являются универсальными, гибкими, системными и ориентированными на обучающегося.

Некоторые выводы: вопросы обеспечения качества по-разному решаются в разных странах, к тому же во всех странах дей-

ствуют собственные регулирующие эту область нормы и правила, что создает определенные трудности для формирования единых механизмов.

В проекте в области информационных технологий решалась задача разработки профессиональных умений, глоссария, систем качества и оценки в области аудиовизуальной техники. Однако в ходе проекта выяснилось, что это невозможно, поскольку системы образования и сами сектора в разных странах очень сильно отличаются. Несмотря на это, проведенное международное сравнение дало серьезную пищу для размышления.

В области неформального образования особое внимание уделялось обучению взрослых и образованию персонала в процессе трудовой деятельности.

В Финляндии приняты три типа официального признания обучения вне учебного заведения: 1) экзамен, в ходе которого демонстрируются практические умения, 2) официальное признание ранее полученных умений и знаний перед поступлением на обучение и 3) система присвоения зачетных единиц.

По закону первый вид официального признания позволяет получить диплом об общем образовании, о среднем полном общем образовании и о среднем профессиональном образовании независимо от того, как были освоены знания. Также разрешено получать таким образом диплом о базовом профессиональном образовании, профессиональном образовании и специальном профессиональном образовании и сертификаты в области изучения иностранных языков. Второй тип официального признания связан с подачей заявления в образовательное учреждение. По законодательству разрешается подавать заявление, даже если кандидат ранее не получил образования, позволяющего продолжать обучение на данном уровне. Третий тип предполагает, что студенту или обучающемуся засчитывается ранее полученный опыт практического обучения и трудовой опыт и он освобождается от прохождения какой-либо части курса.

На политическом уровне придается большое значение неформальному и спонтанному обучению, особенно для взрослого населения, имеющего низкий уровень формального образования.

Проекты касались вопросов признания обучения, полученного в процессе труда (обучались профессионалы, которые хотели получить официальное признание профессиональных умений) и в различных культурных контекстах (освоение иностранных языков и культуры в реальной жизни).

Механизмы повышения прозрачности, разработанные в ходе Копенгагенского процесса, включают в себя европейский языковой паспорт и европейские компьютерные права. Эти механизмы рекомендованы для признания компетенций, приобретенных вне учебных заведений.

Увеличению прозрачности в значительной мере способствуют развитые системы профессиональной ориентации.

Один из проектов («Netref») был посвящен разработке централизованного подхода к прозрачности дипломов и свидетельств об образовании. Все страны, участвующие в проекте, проанализировали и описали системы профориентации и консультирования, существующие в их странах. На основе этих описаний создана европейская система критериев, которая рекомендована для использования в странах ЕС.

ССЫЛКИ

- 1 В настоящее время существует 4 международные классификации для статистического сравнения систем образования (уровни EU 1985, ISCO 1988, ISCED 1997, уровни EU 2002 – проект директив о профессиональном признании. Чаще всего используются ISCO и ISCED. Однако они недостаточны для целей создания системы переноса кредитных единиц.
- 2 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 качеством.

EFQM – модель Европейского фонда управления качеством, основанная на 9 критериях, 5 из которых являются «условиями», а 4 – описывают результаты. Критерии условий определяют деятельность организации, а критерии результатов – ее достижения. Обратная связь результатов с условиями позволяет совершенствовать условия.
- 3 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; они носят широкий характер и 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 применяться вне конкретного рабочего места. Примеры мобильных компетенций:
 - умение соблюдать требования техники безопасности на предприятии в целом,
 - умение пользоваться компьютером и т.д.
- 4 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
- 5 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 недооценивать роль контекста, в котором демонстрируется наличие освоенной компетенции, а с другой – стандарт не должен быть излишне подробным.
- 6 Приоритеты, определенные резолюцией по образованию в течение всей жизни, принятой Советом Европейского Союза (по делам образования и молодежи) 27 июня 2002 г.
- 7 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.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. “The Copenhagen Declaration”. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, 2002.
2. «Framework for actions for the life-long development of competences and qualifications”. Third follow-up report, 2005, final draft 01/03/2005.
3. A limited set of coherent quality indicators. Technical Working Group on Quality in VET. CEDEFOP, September 2003.
4. An European Guide on Self-assessment for VET-providers. Technical Working Group on Quality in VET. Version 3.0. CEDEFOP, September 2003.
5. Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning, 2002/ C 163/01.
6. Credit Transfer in VET. November 2002 – October 2003. Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training. The Copenhagen Process. First report of the Technical Working Group, CEDEFOP, 2004.
7. Decision No 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass), Official Journal of the European Union, 31.12.2004.
8. Draft Council Conclusions on Quality Assurance in Vocational Education and Training, Brussels, Council of the European Union, 2004.
9. First report of the Technical Working Group ‘Quality in VET’. “Copenhagen Process”. European Commission, Directorate-General for Education and Culture. Vocational training, Development of vocational training policy, November 2003.
10. Increased co-operation in European vocational education and training. Background paper. Policy conference, June 10th and 11th 2002. DGEAC/B1, JB, 30/05/02.
11. Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET). (Review of the Copenhagen Declaration of 30 November

- 2002).
12. Quality standards and norms in European VET. Technical Working Group on Quality in VET. Working paper 4, CEDEFOP, September 2003
 13. Report of Commission's Expert Group on Lifelong Guidance to the Commission, the Copenhagen Coordination Group and ACVT. (December 2002-December 2004), EDUCATION AND TRAINING 2010, CEDEFOP, 2004.
 14. Rouhiainen, P., Valjus, S. Towards closer European cooperation in vocational education and training. The Leonardo da Vinci programme supporting the Copenhagen Declaration - Case Finland. The Finnish National Board of Education, Leonardo Centre, Centre for International Mobility CIMO, Leonardo unit, 2004.
 15. The European Reference Model on Quality in VET. Technical Working Group on Quality in VET. Working paper version 6. CEDEFOP, September 2003.