

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**  

---

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Н.М. Аксёнова**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
ОБУЧЕНИЯ В ЕВРОПЕ: СОВРЕМЕННОЕ  
СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ**

**Москва ♦ 2011**

УДК 377  
ББК 74  
О53

**Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Н.М. Аксёнова**

О53      Обеспечение качества профессионального образования и обучения в Европе: современное состояние и основные тенденции. – М. : АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.

В публикации представлен обзор и анализ современного состояния систем обеспечения качества в профессиональном образовании и обучении в Европе. Значительное внимание уделено тенденциям развития и проблемам, связанным с различными аспектами обеспечения качества профессионального образования и обучения.

Публикация предназначена для руководителей учебных заведений, руководителей органов управления образованием, практических работников сферы образования, исследователей.

ISBN 978-5-9559-0175-6

© Олейникова О.Н., Муравьева А.А.,  
Аксёнова Н.М., 2011

© Департамент образования города Москвы, 2011

© ГУ НИИРПО, 2011

## Содержание

Введение.....	5
Обеспечение качества – вопросы управления.....	11
Системы регулирования.....	11
Роль социальных партнеров.....	18
Общие принципы обеспечения качества.....	24
Основные положения.....	24
Разделение функций между аудитом/контролем и регулированием.....	26
Вопросы качества и Копенгагенский процесс.....	27
Основные принципы обеспечения качества.....	32
Европейская система накопления и переноса зачетных единиц для профессионального образования (ECVET).....	34
Гибкость.....	36
Разработки в Европе.....	37
Законодательная рамка.....	37
Общая рамка обеспечения качества.....	46
Европейская справочная рамка обеспечения качества (EQARF)	50
Примеры совершенствования систем обеспечения качества и использования EQARF в разных странах.....	54
Франция.....	55
Германия.....	58
Внешняя оценка, инспекция и аккредитация.....	62
Примеры.....	68
Самооценка.....	76

Индикаторы качества и примеры их использования.....	78
Италия.....	78
Франция.....	79
Англия.....	79
Качество в контексте национальных рамок квалификаций, профессиональных стандартов и признания.....	79
Цели создания Европейской рамки квалификаций.....	82
Национальные рамки квалификаций за пределами Европы.....	82
Австралия.....	82
Канада.....	83
Новая Зеландия.....	84
Заключение.....	85
Приложение.....	88
Рекомендации по составлению отчетов о самооценке Инспекции в сфере образования взрослых в Англии.....	88
Отчет по самооценке.....	88
Процесс самооценки.....	90
Библиография.....	96

## **Обеспечение качества профессионального образования и обучения в Европе: современное состояние и основные тенденции**

### ***Введение***

Обеспечение качества в настоящее время играет ведущую роль в модернизации профессионального образования и обучения (ПОО) в Европе в части повышения его эффективности и привлекательности и оптимизации вложенных в него средств. При этом во многих странах ЕС профессиональное образование еще не полностью отвечает быстро изменяющимся запросам рынка труда и не до конца обеспечивает соответствие спроса и предложения. В Европе остаются насущными вопросы развития способности граждан к трудоустройству, доступа к обучению, особенно для социально уязвимых групп населения.

Профессиональное образование и обучение – это своеобразный перекресток интересов экономики, образования, занятости, социальной и молодежной политики. Задача состоит в создании всесторонних междисциплинарных стратегий, связанных и согласованных в различных сферах политики (рынок труда, финансовая, экономическая и социальная политика).

ПОО играет важную роль в развитии человеческого капитала в интересах экономического роста и решения социальных задач, а также является механизмом, предоставляющим гражданам Европы возможности приобрести умения, знания и компетенции, необходимые на рынке труда и в обществе, основанном на знаниях. ПОО позволяет гражданам получать широкий диапазон умений и компетенций на различных этапах их трудовой жизни, содействуя увеличению конкурентоспособности экономики, укреплению социального единства и включению граждан в активную общественную жизнь.

В настоящее время в Европе насчитывается 75 миллионов человек, не имеющих квалификации или обладающих низкой квалификацией, которым необходимы возможности стать равноправными участниками рынка труда. Растут миграционные процессы, а мигранты нуждаются в обучении или в признании их квалификаций, полученных в странах, откуда они приехали. В этой связи должна быть решена двоякая задача: максимально использовать имеющихся у них компетенции и умения, содействуя одновременно интеграции данной группы работников в общество.

Ключевые слова сегодняшнего дня:

- **эффективность** – качество предоставления обучения и правильная постановка задач;
- **равенство** – учет потребностей различных целевых групп обучающихся и увеличение количества обучающихся, успешно завершивших программу профессионального обучения.

Различия в европейских системах профессионального образования и обучения требуют взаимного изучения, а также являются стимулом поведения реформ. Кроме того, для роста взаимного доверия между национальными системами и практиками особенно важной становится прозрачность квалификаций в ПОО. Структуры должны быть более понятными, а квалификации, приобретаемые в каждой стране, следует признавать по всей Европе, гарантируя тем самым мобильность в течение всей трудовой жизни. А для этого нужны общие исходные точки, рамки, механизмы и методы, а также достоверные и сравнимые данные.

Обеспечение качества неразрывно связано со стратегией обучения в течение всей жизни, а важнейшим элементом последнего является ПОО, стратегии которого расширяются и диверсифицируются. Во-первых, необходимо вовлечь молодежь в приобретение профессионального или высшего образования, способного предоставить им возможности освоения умений, адекватных требованиям рынка труда. Во-вторых, нужны стратегии для тех, кто уже находится на рынке труда, позволяющие этой категории граждан реализовать дальнейшее профессиональное развитие. В-третьих, требуются стратегии для незанятого и безработного населения и, в-четвертых, – для социально уязвимых и проблемных групп.

Вопросы обеспечения качества ПОО стали решаться на новом системном и комплексном уровне с построением в октябре 2005 г. европейской сети в сфере качества профессионального образования и обучения (ПОО). Работа сети опиралась на ранее созданные инструменты, такие как Общая рамка обеспечения качества (одобрена Советом по образованию и Советом ЕС в 2004 г.).

Эта Рамка содержит общие системные принципы обеспечения качества (European Commission, 2006).

Обеспечение качества неразрывно связано с вопросами менеджмента. Все национальные системы ПОО в Европе занимаются

модернизацией систем управления в части их переориентации с глубоко контролирующих функций на получение результатов и признание достижений. В этой связи повсеместно проводится децентрализация полномочий и передача их на региональный и местный уровни.

При обсуждении вопросов качества часто встречаются следующие термины и понятия – управление качеством, обеспечение качества, оценка качества, совершенствование качества, контроль качества. При всем их сходстве эти понятия имеют определенные различия. Так, управление качеством может рассматриваться как наиболее общее понятие. Обеспечение качества направлено на исключение нежелательных фактов развития или низкого качества. Контроль качества подразумевает сбор информации в целях устранения нежелательных фактов и, следовательно, является необходимым условием обеспечения качества. Оценка качества относится к измерению результатов и основана на заданных параметрах качества. Совершенствование качества понимается как постоянные изменения, позволяющие совершенствовать процессы и деятельность в целом для наиболее адекватного соответствия параметрам качества.

Кроме того, в рамках «борьбы за качество» совершенствуются процессы аккредитации и сертификации. Как правило, под сертификацией понимается соответствие стандартам и критериям, таким как, например, стандарты ISO-9000. Аккредитация же включает в себя сертификацию. Так, в Италии провайдер, сертифицированный по ISO-9000ff, будет аккредитован на региональном уровне. Аккредитация обязательно означает адекватность программы обучения потребностям регионального рынка труда или определенным задачам образовательной политики. В любом случае все эти процедуры предполагают внешнюю оценку на основе установленных для программ ПОО критериев качества.

Повышенное внимание к проблемам качества обусловлено:

- увеличением числа частных структур, реализующих программы профессионального образования и обучения;
- расширением границ обучения, в связи с чем сфера управления качеством распространилась и на неформальное обучение;
- необходимостью оптимизации государственных, частных и

личных инвестиций в обучение.

По этой причине в сферу проблем, связанных с качеством профессионального образования, стали включать наряду с традиционными формами обеспечения качества также и вопросы:

- усиления связи между оценкой и обучением;
- развития новых базовых компетенций и механизма их оценивания;
- разработки процедур признания компетенций, полученных вне сферы формального образования и обучения;
- формирования единых («сквозных») процедур и методов оценки качества для различных типов образовательных учреждений и структур, осуществляющих обучение, позволяющие проводить сравнительный анализ качества обучения.

Вопросы управления качеством решаются комплексно на всех уровнях системы образования и обучения, куда входят программы обучения взрослых, повышение квалификации преподавателей, особенно тех, кто работает с проблемными группами населения или со взрослыми.

Основные механизмы управления качеством включают в себя:

- стандарты содержания обучения;
- регулирование сертификатов/свидетельств, дипломов и экзамениционных процедур;
- определение приоритетов обучения;
- принятие организационных решений (соотношение общего образования и внутрифирменного обучения, сферы ответственности в рамках децентрализации управления и т.д.);
- регулирование внутрифирменного обучения и ученичества;
- определение процедур и механизмов адаптации программ обучения к потребностям различных групп обучающихся;
- регулирование доступа к педагогическим профессиям.

В настоящее время процессы реформирования систем управления качеством охватывают следующие области:

- совершенствование организационно-правовых форм и механизмов управления качеством, в том числе – внедрение механизмов бизнес-менеджмента;
- разработка новых критериев оценки;



- пересмотр систем сертификации.

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

В настоящее время получает все большее распространение оценка качества, основанная на единых базовых критериях и индикаторах качества для внешней и внутренней оценки (самооценки).

Опыт стран, внедривших на практике комплексную систему управления качеством, свидетельствует, что минимальный набор элементов общегосударственной системы управления качеством профессионального образования может состоять из:

- единой многоуровневой рамки квалификаций;
- отраслевых профессиональных и квалификационных стандартов;
- единых требований к качеству процесса обучения в виде стандартов аккредитованных образовательных учреждений;
- единых требований к качеству процесса аккредитации в виде стандартов аккредитующих организаций;
- общегосударственной организации, направляющей и координирующей деятельность организационных структур различных уровней управления, ответственных за вопросы качества профессионального образования.

Международная практика последнего десятилетия показывает, что система управления качеством ПОО наиболее эффективна, если установлены общегосударственные нормативные требования к:

- компетенциям обучающихся, основанным на профессиональных компетенциях;
- процессу оценки соответствия достигнутому уровню;
- профессиональным компетенциям экспертов по оценке и экзаменаторов.

Наблюдаются две основные формы государственного вмешательства в сферу обеспечения качества образования/обучения. Первая заключается в том, что государственное вмешательство (разной

степени интенсивности) формирует и определяет функционирование рынка профессионального обучения с целью поддержания его равновесия. Это способствует прозрачности реализуемых программ за счет их формирования в соответствии со стандартами обучения (дualная система в Германии, Франция). Вторая форма, используемая в рамках рыночной модели регулирования, исходит из недостаточности рыночного фактора для обеспечения и гарантирования качества обучения и поэтому предусматривает введение дополнительных механизмов, одним из которых является установление зависимости выделяемого финансирования от соответствия критериям качества (Великобритания).

## **Обеспечение качества – вопросы управления**

### **Системы регулирования**

Системы обеспечения качества ПОО находятся внутри структурных и управленческих систем, существующих в области образования и обучения, а также зависят от более общих политических и административных систем и культур в каждой стране, которые в свою очередь зависят от геополитической ситуации и от ситуации на рынках труда.

Как правило, основным регулирующим органом в области образования в странах Европы выступает министерство образования. Так, например, в Дании начальное профессиональное образование и обучение, краткий цикл высшего образования и открытое обучение находятся в ведении Министерства образования (за исключением обучения в области социальной сферы и здравоохранения, за которые отвечают административные регионы).

Во Франции компетенцией Министерства образования является образовательная политика в сфере профессионального обучения на базе образовательных учреждений и программы ученичества.

В Финляндии Министерство образования, отвечающее за все образование, финансируемое за государственный счет, готовит предложения к законопроектам в области образования и издает все необходимые постановления и распоряжения.

В соответствии с централизованной структурой Люксембурга Министерство образования и профессионального обучения (МОПО) ведает управлением всеми сегментами ПОО.

Федеральное министерство образования и исследований Германии несет общую ответственность за сферу образования и координацию деятельности всех его субъектов.

В Португалии задачи Министерства образования включают в себя определение, координация, реализация и оценка национальной политики в сфере образования, особенно, дошкольного, базового, среднего и обучения взрослых; согласование и объединение национальной политики образования и национальной стратегии развития ПОО. Эти задачи выполняют его службы на центральном, региональном и местном уровнях при поддержке консультативных органов, в состав которых входят социальные партнеры.

В Италии Министерство образования отвечает за государственное образование, регулирует работу Региональных отделов образования, контролирует присуждение всех видов квалификаций в учебных заведениях и университетах и сертификацию.

В Исландии ответственность за ПОО несет Министерство образования и Министерство социального развития (в рамках Совета по профессиональному образованию).

В Австрии управление образованием на федеральном уровне разделено между несколькими министерствами, так как в стране нет единого министерства образования, а в Бельгии образование входит в компетенцию двух сообществ согласно административному делению страны.

Обучение на рынке труда, как правило, включено в сферу ответственности Министерства труда или его подразделения. В Дании, например, это Национальное управление рынка труда “Arbejdsmarkedstyrelsen”, структурная единица Министерства труда Дании. Во Франции Министерство труда отвечает за профессиональное обучение молодежи по программам чередующегося обучения и работников частного сектора. В Австрии обучение для рынка труда находится в ведении Министерство труда, здравоохранения и социального обеспечения. В Италии Министерство труда и социальной политики несет ответственность за политику на рынке труда, где профессиональное обучение занимает ключевые позиции.

Повсеместно в последнее время наблюдается ограничение роли министерств в ПОО, учебные заведения получают все большую автономию в части формирования содержания обучения, организационных подходов и управления финансами.

Однако основной целью министерств некоторых стран, как, например, Дании, все еще остается поддержание национального стандарта квалификаций.

В Ирландии основные решения в сфере ПОО принимаются министерствами образования, науки и промышленности, торговли и занятости. Такие финансируемые из государственного бюджета организации, как FÁS и комитеты по ПОО несут ответственность за большинство программ ПОО (финансируемых из госбюджета) на различных уровнях системы ПОО. Ежегодно для получения финан-

сирования они предоставляют в правительство данные относительно того, сколько человек они намереваются обучить в следующем году, какие программы обучения собираются реализовывать и какие средства им для этого нужны. В Ирландии существует три уровня административной ответственности в рамках государственного регулирования системы ПОО:

- министерства, определяющие политику и общее направление развития;
- промежуточные организации, которые могут быть задействованы в распределении средств или другим образом способствовать реализации политики правительства;
- ассоциации провайдеров ПОО.

В Ирландии обычно разграничиваются программы для молодежи, программы для безработных (всех возрастов) и программы для занятых граждан. Такое разграничение используется при определении источников, размеров и типов финансирования. За исключением обучения на производстве, ПОО, в основном, ее предоставляют учреждения государственного сектора.

Во Франции создана специальная комиссия под названием Генеральная комиссия по вопросам занятости и профессионального обучения (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle – DGEFP), которая отвечает за исполнение постановлений правительства в отношении профессионального обучения молодых людей по договору ученичества (чередование обучения и работы) и работников частного сектора. Комиссия подчиняется Министерству труда и представлена на региональном уровне Управлением по труду, обучению и занятости (Direction Régionale du Travail de l'Emploi et la Formation Professionnelle – DRTEFP), а в департаментах (административно-территориальных единицах Франции) – департаментами по труду, занятости и обучению (Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – DDTEFP).

Контрольный орган представлен Национальной группой по контролю (Groupe Nationale de Contrôle – GNC), отвечающей за надзор за использованием финансовых средств от сбора обязательных налогов с предприятий на развитие ПОО. Эта Группа может проводить аудит расходования государственных средств либо других ресурсов, участ-

вующих в различных схемах финансирования ПОО, агентств по обучению, агентств, занимающихся определением потребности в умениях и сбором налогов. У этой группы также есть региональные подразделения, в штат которых входят инспекторы по труду и обучению.

В целом во Франции система участников ПОО сложная и неоднородная. В области начального ПОО (полная форма обучения) доминирует влияние Министерства образования – оно контролирует наем преподавателей и тренеров, влияет на политику присвоения дипломов и распределения финансовых ресурсов. Одновременно Министерство образования разделяет ответственность с другими министерствами, ведающими обучением (такими как, министерства сельского хозяйства, здравоохранения и т.д.), и обязано консультироваться с представителями экономического сектора (отраслевыми работодателями и профсоюзами) в части определения содержания обучения и номенклатуры дипломов. Такая система распределения ролей и принятия решений свидетельствует о существовании определенного конфликта интересов.

Работодатели и их представители заинтересованы в рабочей силе, которая бы наилучшим образом соответствовала профессиональным требованиям (а это и есть качество) и при этом стоила бы как можно меньше. К тому же предложение такой «эластичной» рабочей силы должно быть большим или избыточным (за нее платит государство), чтобы не допустить роста уровня заработной платы.

Государство заинтересовано в том, чтобы минимизировать расходы и в то же время предоставить равный доступ к обучению при учете интересов семей, молодежи и тренеров/преподавателей, которые оказывают давление на правительство, добиваясь широкого доступа к образованию.

Профсоюзы же выступают за расширение предложения обучения на рынке труда и при этом стараются обеспечить ценность дипломов и сертификатов, защищая уровень заработной платы их держателей. Достигается это в основном посредством систем классификации профессий и коллективных трудовых договоров.

В регулировании ПОО во Франции, как и в других странах, центральным вопросом является контроль над финансированием. Управление средствами, выделяемыми на нужды ПОО, осуществляется сов-

местными организациями, связанными с определенной отраслью. При распределении средств эти организации имеют тенденцию отдавать предпочтение отраслевым обучающим центрам. Таким образом, финансы контролируются одной из отраслей промышленности. Региональные структуры лишь в небольшой степени участвуют в контроле распределения средств или деятельности обучающих организаций.

Такая ситуация перестала удовлетворять работодателей и профсоюзы, которые стали предпринимать попытки реструктуризации имеющихся институциональных механизмов. Так, MEDEF (ведущая организация работодателей Франции) предприняла действия по созданию структуры, построенной по территориальному принципу, и сформировала сеть местных представительств, выражающих мнение работодателей региона. Таким же образом CFDT – профсоюз, представленный в областях, где организация по отраслевому принципу менее выражена (например, торговля), делает ставку на региональные структуры.

В Финляндии политика в сфере образования определяется правительством и парламентом. Помимо законодательства, стратегия в отношении образования прописана в различных документах и в государственном бюджете. Последний национальный план по развитию образования и научных исследований был принят в 2003 г. За выполнение Плана отвечает парламент, правительство, Министерство образования (при взаимодействии с экспертными органами, в состав которых входят представители социальных партнеров), Национальный совет по образованию Финляндии.

Национальный совет по образованию Финляндии – это национальное агентство, подчиняющееся Министерству образования и являющееся консультативным органом, отвечающим за создание, мониторинг, оказание поддержки и оценку начального и среднего образования, образования и обучения взрослых граждан. Национальный совет несет также ответственность за базовую образовательную программу, обязательную для исполнения провайдерами ПОО, а также за общее образование и старшую ступень среднего образования.

Совет утверждает требования к начальным профессиональным квалификациям и квалификациям, основанным на компетенциях.

В Люксембурге административное управление имеет централизованный характер: большинство вопросов решается на национальном уровне. В сферу ответственности Министерства культуры, выс-

шего образования и исследований (Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche) входит высшее образование, а Министерства образования и профессионального обучения (Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle) (МОПО) – все остальные виды обучения, включая профессиональное обучение. Определенное влияние на управление образованием оказывают торгово-промышленные палаты.

МОПО несет ответственность за общую политику в области образования, обучения в течение всей жизни и законы, а также за все социальные аспекты инклюзивного обучения, профессиональную переподготовку, обучение безработных граждан. МОПО также отвечает за планирование и управление в образовательных учреждениях, взаимодействие с партнерами системы образования (родителями, учащимися и т. д.). Министерство участвует в разработке и признании неакадемических квалификаций на региональном, европейском и международном уровне.

Министерство отвечает за содержание обучения и образовательные программы, а местные органы управления – за инспекцию образовательных учреждений, административное управление и внеклассную работу с учащимися. Другие вопросы, особенно касающиеся кадров и назначения преподавателей и тренеров, регулируются совместно Министерством и местными органами управления.

В Германии Конференция Министерств образования и культуры утверждает рамочную образовательную программу профессионального образования для профессиональных школ на основе требований Федерального правительства. Программы общего образования для профессиональных школ разрабатываются на уровне федеральных земель.

В Австрии управление ПОО довольно сложное. Помимо Министерства образования и культуры, в нем участвуют: Министерство науки и транспорта; Министерство сельского и лесного хозяйства; Министерство экономики; Министерство труда, здравоохранения и социального обеспечения, а также Служба занятости. Ответственность за управление ПОО на уровне средней школы целиком возложена на Федеральное правительство. В управлении непрерывным ПОО принимают участие государственные и местные органы власти. При этом структура непрерывного ПОО намного более диверсифицирована, чем у начального ПОО.



Начальное профессиональное образование в Испании управляется и финансируется Министерством образования и культуры. Финансирование обеспечивается также за счет средств структурных фондов ЕС и частных источников.

В Португалии на национальном уровне в определении целей и задач, содержания образовательных программ, методик преподавания и в вопросах планирования реализации программ участвует Генеральное управление обновления и разработки образовательных программ (DGIDC). После реструктуризации Генерального управления профессионального обучения было создано Национальное агентство по квалификациям (ANQ), которое подчиняется Министерству труда и Министерству образования. В его полномочия входит контроль за исполнением образовательной политики, включая ПОО для молодежи и взрослого населения, создание системы признания и сертификации умений и управление ею.

В Италии, согласно Конституции, регионы наделены правом управлять ПОО. На национальном уровне организованы профессионально ориентированные курсы в государственных профессиональных училищах (*istituti professionali*). В соответствии с действующим законодательством учебные заведения этой страны имеют большую степень самостоятельности и ответственности.

Практически за все ПОО Швеции – от дошкольного до высшего образования и до проведения исследовательских работ – ответственность несет Министерство образования и науки, а за обучение на рынке труда – Министерство занятости.

Следует отметить, что министерства в Швеции – это небольшие, довольно независимые организации (в среднем 150 человек), которые в основном занимаются подготовкой правительственных законопроектов для парламента, формированием нормативной базы для центральных административных ведомств, контролем за исполнением законов и решений правительства.

Главным ведомством по вопросам образования является Национальное агентство по образованию Швеции (*Skolverket*), в чьи обязанности входит общенациональный мониторинг, оценка деятельности учебных заведений и надзор за этой деятельностью.

В соответствии с законодательством, на местах за образование отвечают муниципалитеты. Организационная схема администрации

муниципалитетов, распределение обязанностей и финансов не регулируется централизованно и может различаться в разных муниципалитетах. В основном государственное образование в стране организуется муниципалитетами, однако в настоящее время растет число независимых образовательных учреждений, существующих за счет субсидий.

Каждый муниципальный совет формирует один или более комитетов, обеспечивающих соблюдение государственных директив и законодательства в образовании и создание благоприятных условий для получения образования. Комитеты, ответственные за учебные заведения, должны обеспечивать их необходимым оборудованием и финансированием, координировать их деятельность, следить за тем, чтобы преподаватели прошли обучение на рабочем месте, и за выполнением задач реализуемых программ. Согласно «Закону об образовании» муниципалитеты Швеции обеспечивают соответствие учебных заведений установленным стандартам, при этом каждый муниципалитет сам устанавливает общие задачи для программ вверенных ему учебных заведений. А учебные заведения на основании этих задач составляют рабочие программы, в которых подробно прописано содержание курсов, методы обучения и т. д.

Центральные и местные ведомства, а также образовательные учреждения, должны систематически контролировать и оценивать образовательную деятельность и ее соответствие целям и задачам. На национальном уровне систему контролируют и оценивают Национальное агентство образования Швеции и Национальное агентство высшего образования Швеции. Каждый муниципалитет обязан представлять правительству ежегодный отчет о качестве и информацию для анализа качества, а каждое образовательное учреждение – ежегодный отчет о качестве предлагаемого обучения. Независимые учебные заведения направляют отчеты о качестве и в Национальное агентство образования, и в местный муниципалитет.

## **Роль социальных партнеров**

Центральным элементом модели регулирования ПОО многих европейских стран является активное участие социальных партнеров (например, «Датская модель», Ирландия, отраслевые соглашения во Франции, Австрия, Португалия, Италия). Это обеспечивает соответствие программ ПОО требованиям рынка труда и признание квалификаций работодателями, что в целом и определяет качество ПОО.

В Дании социальные партнеры представлены следующими организациями:

- Советом по ПОО “Erhvervsuddannelsesrådet”, консультирующим Министерство образования по вопросам целей и структур, качества и сертификации и т. д.
- Национальными комитетами по труду “de faglige udvalg”, консультирующими по содержанию, структуре, продолжительности обучения.
- Местными комитетами по образованию “de lokale uddannelsesudvalg”, которые помогают учебным заведениям планировать содержание программ, устанавливать связи с местным рынком труда.

В Ирландии социальные партнеры играют важную роль в использовании средств, которые вносят работодатели в Национальный фонд обучения (НФО) (National Training Fund), так как только после консультации с представителями работодателей и работников (профсоюзов) Министр промышленности, торговли и занятости, руководящий фондом, выделяет средства НФО на утвержденные программы. Социальные партнеры (работодатели и профсоюзы) имеют представителей в FAS (Полномочном органе по вопросам обучения и занятости) и в его консультативных органах.

Во Франции социальные партнеры участвуют в ПОО посредством заключения коллективных договоров и представительства в различных создаваемых государством консультативных органах. С 1970 г. ассоциации работодателей и профсоюзы регулярно заключают многоотраслевые соглашения в области ПОО. В 1991 г. все положения коллективных соглашений были соединены и дополнены в новом документе: Национальном многоотраслевом соглашении от 3 июля 1991 г., в которое с тех пор были внесены различные поправки. Это соглашение касается как начального ПОО (договоры ученичества, периоды практической работы на предприятии для обучающихся, договоры на цикл обучения), так и непрерывного ПОО.

С 1984 г. представители промышленности участвуют в обсуждении задач и ресурсного обеспечения ПОО в каждой отрасли. Это дает предприятиям реальные возможности для проявления инициативы и выработки согласованных позиций по вопросам, связанным с положениями договоров на прохождение практики и обучение на

производстве, созданием агентств по сбору налогов на нужды ПОО, которые выплачивают предприятия, выделением фонда времени работникам для прохождения обучения и т.д.

Торгово-промышленные и сельскохозяйственные палаты, будучи агентствами по сбору налога на ученичество, управляются представителями работодателей.

В целях борьбы с безработицей социальные партнеры и правительство разрабатывают меры по совмещению обучения и занятости в формате особых контрактов на работу или на периоды трудоустройства во время обучения. Такие меры дополняют начальное ПОО, проходящее в учебных заведениях, и программы ученичества.

В Финляндии «Закон о ПОО» регламентирует организацию ПОО совместно с представителями сферы труда. Самые важные каналы участия социальных партнеров в планировании целей и задач ПОО – это комитеты по обучению, Консультативный совет по сотрудничеству в области образования и Совет по образованию взрослых, учрежденный Министерством образования. Задача комитетов по профессиональному обучению и Консультативного совета по сотрудничеству в области образования состоит в планировании и развитии ПОО, а также стимулировании взаимодействия между ПОО и сферой труда.

В Люксембурге участие социальных партнеров осуществляется в рамках деятельности Торгово-промышленных палат, которые были созданы еще в 1924 г. как государственные учреждения, имеющие финансовую самостоятельность и управляемые соответствующим министерством. Из шести палат три представляют работодателей (коммерческая палата, торговая палата, сельскохозяйственная палата) и три – работников (палата работников частных предприятий, палата труда, палата госслужащих). Эти палаты выступают «мозговыми центрами» и консультативными органами при подготовке законодательства.

Мнение членов этих палат учитывается при разработке законов в области экономической, финансовой и социальной политики (в таких областях, как трудовое право, социальная защита, налогообложение, окружающая среда, начальное и непрерывное ПОО и т. д.).

В отличие от ассоциаций работодателей и профсоюзов, членство в которых является добровольным, членство в палатах обязательно для любого лица, работающего в определенной области, от-

носящейся к сфере деятельности одной из палат. Дополнения к закону от 8 октября 1929 г. дает палате труда и промышленной палате полномочия заключать и прекращать контракты на ученичество.

В Германии социальные партнеры несут ответственность на следующих четырех уровнях:

- национальный уровень – участие в разработке программ/стандартов обучения, рекомендаций по всем аспектам ПОО;
- региональный уровень:
  - уровень федеральной земли – рекомендации по всем областям ПОО относительно координации взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями;
  - уровень компетентных органов – консультации, надзор за предоставлением обучения на предприятиях, проведение экзаменов, присвоение квалификаций;
- отраслевой уровень – предоставление учебных мест на предприятиях, коллективные договоры о компенсации расходов на обучение
- уровень компании/предприятия – планирование и проведение обучения на предприятии.

В Австрии сотрудничество между ассоциациями работодателей и работников – уже давно сложившаяся традиция. Основная задача социальных партнеров состоит в урегулировании конфликтов интересов путем постоянных поисков компромиссов между работодателями и работниками, социальными партнерами и правительством. Социальное партнерство осуществляется на добровольной основе. Оно не закреплено в Конституции и не регламентировано законом. Несмотря на это социальные партнеры оказывают большое влияние на процесс принятия решений и на политику в сфере ПОО. Они участвуют в формулировке политических задач и консультируют (официально или неофициально) различные министерства.

Социальные партнеры играют активную роль в предоставлении информации о спросе на образование и обучение и о возможностях развития карьеры, способствуя тем самым взаимодействию учреждений ПОО и деловой сферы. В области программ ученичества социальные партнеры создают новые профессии и активно участвуют в модернизации существующих профессий.

Содержание программ непрерывного образования в большой

степени определяется крупными учреждениями непрерывного ПОО, подведомственными Федеральной экономической палате, Федеральной палате труда и Федерации профсоюзов Австрии, а также Сельскохозяйственной палате.

Кроме вышеперечисленного, социальные партнеры принимают участие в многочисленных мероприятиях, посвященных таким темам, как внедрение международно-признанных стандартов Investors in People, финансируют соответствующие исследования, обеспечивают финансовое стимулирование непрерывного ПОО (например, ваучеры на обучение, которые предоставляются палатами труда).

В Испании непрерывное обучение для работающих граждан регулируется национальным соглашением, а управляется Фондом непрерывного образования (Fundación para la Formación Continua). Социальные партнеры принимают участие в выполнении национального договора через соответствующий фонд. После подписания первого национального соглашения по непрерывному профессиональному обучению в 1992 г. социальные партнеры взяли на себя ответственность за его реализацию. Это принесло выгоды по целому ряду аспектов, таких как оптимизация продолжительности программ обучения, форматы и методы обучения и т. д. При этом обучение основано в большей степени на предложении, а не на спросе: предприятия выбирают нужные программы из многообразия программ, предлагаемых провайдерами.

В Португалии Закон об образовании предусматривает участие социальных партнеров в ПОО. Социальные партнеры вовлечены в составление общей стратегии и, в свою очередь, вырабатывают свои рекомендации по развитию ПОО. Участие социальных партнеров в ПОО оформляется в различных соглашениях.

Социальные партнеры представлены в администрациях, генеральных советах и комитетах по мониторингу официальных органов, ответственных за внедрение, управление и финансирование ПОО (таких как Административный совет Института занятости и профессионального обучения, Ревизионная комиссия, Генеральный совет Института управления европейским социальным фондом (Institute for Management of the European Social Fund – IGFSE), Генеральный совет Национального агентства по развитию квалификаций и отрасле-

вые советы по развитию квалификаций, взаимодействующие с этим агентством.

В Португалии социальные партнеры отвечают за различные направления деятельности в области ПОО в рамках реализации национальной стратегии. Кроме обучения, предоставляемого учебными центрами, социальные партнеры-члены Постоянного комитета по ведению социального диалога (Comissão Permanente de Concertação Social) и их организации в регионах предоставляют и контролируют обучение по так называемым «интегрированным планам обучения» (Planos Integrados de Formação).

В Италии Рамочный закон 845/78 отводит социальным партнерам важную роль в системе профессионального обучения, признавая их партнерами регионов в планировании обучения, а также потенциальными провайдерами различных схем обучения. В рамках национальных соглашений сформированы совместные организации и подписаны, в частности, многосторонние соглашения о мероприятиях в области развития обучения.

В Исландии Федерация промышленности активно участвует в системе ученичества. Многие профсоюзы создают также общие фонды, куда вносят средства как работники, так и работодатели. Первые могут обращаться за получением грантов из средств таких фондов. Помимо этого существует государственный фонд кредитов на обучение, который предоставляет средства под низкие проценты всем студентам профессиональных училищ и университетов. Однако, как свидетельствуют международные эксперты, взаимодействие между государством и социальными партнерами еще недостаточно активное, поэтому систему ПОО часто критикуют за то, что ее выпускники не соответствуют требованиям рынка труда.

## **Общие принципы обеспечения качества**

### **Основные положения**

Как уже указывалось выше, обеспечение качества играет важную роль в модернизации систем ПОО Европы, позволяя соблюдать их соответствие изменяющимся требованиям рынка труда, повышать эффективность результатов ПОО и поддерживать баланс спроса и предложения умений и квалификаций.

Обеспечение качества в ПОО имеет целью:

- соблюдение этических принципов;
- обоснованность и эффективность затрат частных и государственных финансовых средств;
- сохранение здоровья и создание безопасных условий для обучающихся;
- защиту прав потребителей и клиентов в части гарантии доступа к ПОО и соответствия обучения установленным стандартам;
- совершенствование материальной базы и ресурсов провайдеров, администрирования, программ и систем оценки;
- повышение эффективности системы (улучшение результатов деятельности системы ПОО, в том числе – показателя уровня завершения обучения);
- решение социально-экономических задач системы ПОО, таких как доступ к обучению, обучение в течение всей жизни, развитие человеческого капитала, открытое обучение и диверсифицированные траектории обучения;
- поддержание качества квалификаций и высоких результатов обучения;
- учет требований к качеству, предъявляемых провайдерами ПОО, секторами и профессиональными объединениями;
- признание качества национальной системы ПОО и ее продукции на международном уровне.

Механизмы обеспечения качества могут быть описаны в терминах входных показателей или в терминах результатов («выходных показателей»).

Опишем механизмы, основанные на входных показателях.

Механизмы обеспечения релевантности и согласованности стандартов квалификаций и программ ПОО, важные для работода-



телей, обучающихся, государства и общества. Эти механизмы обычно предполагают аккредитацию стандартов, программ обучения и квалификаций. Аккредитация может проходить на уровне системы, подсистемы или провайдеров, а также включать в себя инспекцию или аудит провайдеров.

Механизмы обеспечения преемственности и прозрачности стандартов или квалификаций во всех подсистемах ПОО, что обычно это достигается посредством:

- единых подходов к установлению стандартов, квалификаций и распределению зачетных единиц;
- реестров квалификаций.

Механизмы обеспечения соответствия предоставляемых провайдерами программ требованиям стандартов (оценка ресурсов провайдера обучения и используемых систем качества, управления, кадрового обеспечения). Это, как правило, осуществляется путем аккредитации, в которую может входить инспектирование и финансовый аудит. Сюда также относятся такие рыночные механизмы, как выделение средств в зависимости от количества часов обучения и квалификации преподавателей; системы оценки достигнутых результатов; возможность выбора провайдеров и программ (с применением, например, ваучеров или счетов на обучение).

Контроль за присвоением квалификаций ПОО в процессе аккредитации или лицензирования провайдеров обучения, оценки механизмов регулирования, аудита. Сюда входит оценка посредством выявления удовлетворенности обучающихся и работодателей путем опросов и другие механизмы обеспечения качества программ ПОО и квалификаций. Особенности систем обеспечения качества зависят от характера систем ПОО, которые могут быть относительно интегрированными, как системы европейских стран или Австралии, или децентрализованными, как в США и Канаде. При этом любая целостная и эффективная система обеспечения качества должна удовлетворять следующим требованиям.

Наличие официального органа по обеспечению качества. Как правило, такими органами могут быть:

- промышленные или профессиональные общества с четкой организацией, как в случае немецких промышленных палат, или же учрежденные и поддерживаемые государством отраслевые советы по обучению (как это имеет место в Австралии), утверждающие стандарты программ и квалификации ПОО;

- государство, выступающее объективным «гарантом» процесса качества, включая оценку и присуждение «знаков» качества. При этом государство взаимодействует с отраслями/работодателями и системой ПОО для гарантии актуальности программ и содержания квалификаций, а также должного исполнения процедуры оценки и присуждения квалификаций;

- провайдеры обучения, заинтересованные в защите своего бренда на рынке с помощью механизмов обеспечения качества. Этот принцип «саморегулирования» особенно распространен в либеральных экономических системах, со сформированной культурой саморегулирования в промышленности и профессиональными стандартами;

- агентства по обеспечению качества, присуждающие квалификации на основе формирования собственных требований к качеству;

- международные агентства, такие как ISO.

Сочетание механизмов обеспечения качества, которые могут содержать стандарты и аккредитацию программ и квалификаций ПОО, аккредитацию провайдеров, процесс присуждения квалификаций, включая системы оценки, инспекцию и аудит, оценку качества программ и квалификаций, а также их реализации.

## **Разделение функций между аудитом/контролем и регулированием**

Конфигурация и характеристики взаимодействия вышеизложенных механизмов различны в разных странах и зависят от четырех наборов признаков, таких как:

- структура и механизмы управления, роль государства. Роль государства может варьировать исходя из:

- уровней управления – международное и национальное (как в ЕС), национальное, национальное и региональное и т. д.;

- относительного влияние различных уровней управления и распределения политической и административной ответственности между ними;

- уровня национальной интеграции управления в образовании и обучении;

- роли гражданского общества и его отношения с государством, в особенности в вопросах ПОО;

- степень регулирования ПОО (от минимального вмешательства до высокого уровня государственного финансирования);

- наличия и уровня кризиса в экономике.

- структура, процесс и культура системы обучения и образования, в частности:
  - уровень и характер начального ПОО;
  - наличие и потенциал программ ученичества;
  - институциональные связи между ПОО и другими секторами образования;
  - взаимодействие начального и непрерывного ПОО;
  - распределение ответственности за ПОО между государством, социальными партнерами и провайдерами.
- распределение участия в ПОО профессиональных сообществ, правительства и других заинтересованных сторон.
- наличие или отсутствие кризиса в системе образования и обучения.

Следует отметить, что любая система обеспечения качества неизбежно сталкивается с целым рядом ограничений, включая:

- затраты государства, провайдеров, участников и работодателей или данных заинтересованных сторон в различных комбинациях;
- ответственность провайдеров и других заинтересованных сторон. В последние десятилетия большинство правительств государств и регионов ищут пути снижения затрат работодателей, а также способы повышения уровня инноваций;
  - такие принципы, как:
    - иерархичность – процесс обеспечения качества должен находиться как можно ближе к пользователям и провайдерам без ущерба качеству;
    - прозрачность и согласованность;
    - повышение качества.

## **Вопросы качества и Копенгагенский процесс**

Копенгагенский процесс – это составная часть европейских интеграционных процессов в сфере профессионального образования и обучения, заявленных в программе ЕС «Лиссабонская стратегия». В Копенгагенской декларации, одобренной 30 ноября 2002 г., министерства, ответственные за профессионально-техническое образование в странах-участницах, странах-кандидатах, странах Европейской ассоциации свободной торговли и Европейской экономической зоны (ЕАСТ-ЕЭЗ), социальные партнеры и Европейская Комиссия определили приоритеты и стратегии этого процесса.

Ключевые задачи Копенгагенского процесса состоят в развитии взаимного доверия, обеспечении прозрачности и признания компетенций и квалификаций в целях повышения мобильности, доступность обучения в течение всей жизни.

Обозначено четыре приоритета развития сотрудничества в области ПОО в Европе: укрепление авторитета Европы, содействие прозрачности, внедрение и оптимизация информационных сетей и механизмов; взаимное признание компетенций и квалификаций; обеспечение качества. В течение двух лет после подписания Копенгагенской декларации Совет по образованию определил политические векторы для достижения конкретных результатов. А именно: была подписана резолюция об обучении в течение всей жизни, разработаны принципы признания неформального и спонтанного обучения; поставлена задача создания общей рамки обеспечения качества ПОО и рамки EUROPASS обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций.

Первый обзор хода процесса был сделан 14 декабря 2004 г. на встрече министров в Маастрихте. Маастрихтское коммюнике, основанное на одобренных 15 ноября 2004 г. итогах встречи Совета по образованию, определило приоритеты следующей стадии развития процесса. Была принята рабочая программа «Образование и обучение 2010» (продолжением которой является программа «Образование и обучение 2020»). Впервые были сформулированы приоритеты для национальных систем ПОО: повышение информированности; внедрение и использование согласованных механизмов; увеличение государственных и частных инвестиций, в том числе их стимулирование с помощью системы налогов и льгот; использование фондов ЕС; поддержка групп риска, таких как малоквалифицированные работники, лица старшего возраста, лица, выбывшие из системы среднего образования, мигранты, инвалиды, безработные; развитие открытых подходов к обучению и гибких траекторий обучения; совершенствование разработки образовательных программ, включая выявление прогнозной потребности в необходимых умениях; совершенствование педагогических принципов и образовательной среды в обучающих организациях и на производстве; повышение компетенций преподавателей и инструкторов учебных заведений ПОО.

На европейском уровне в число приоритетов вошла разработка Европейской рамки квалификаций (European Qualifications Framework –

EQF) и Европейской системы переноса зачетных единиц в профессиональном образовании и обучении (European credit transfer system for VET – ECVET). Среди других приоритетов – дальнейшее развитие основных положений Копенгагенского процесса, исследование особых потребностей преподавателей и инструкторов, повышение точности и надежности статистических данных в области ПОО.

За встречей в Маастрихте последовало принятое в Люксембурге решение о начале реализации системы Europass в январе 2005 г., в том же году были учреждены Национальные Центры Europass, сформировавшие сеть Национальных центров, чья деятельность координируется Европейской Комиссией

Национальные центры призваны:

- координировать, совместно с другими национальными структурами деятельность, относящуюся к выдаче документов Europass;
- в случае необходимости создавать национальные информационные системы и управлять ими;
- продвигать использование Europass, в том числе сети Интернет;
- совместно с другими национальными структурами обеспечивать доведение информации о Europass до всех граждан и предоставлять необходимое консультирование;
- информировать граждан о возможностях обучения в странах ЕС, о системах образования и обучения в этих странах и предоставлять сведения по другим вопросам, связанным с мобильностью в целях обучения.

Europass – открытая система, которая может включать в себя новые документы, выдаваемые, например, для подтверждения квалификации или сертификации. Вероятно, в будущем эта система будет служить для документирования отраслевых квалификаций и признания неформального или спонтанного обучения.

Рамка Europass для ПОО, вступившая в силу в 2005 г., содержит следующие элементы:

- Europass-CV (приводятся личные данные, уровень владения языком, опыт работы, информация о полученном образовании и обучении, дополнительные компетенции, технические, организационные и социальные);

- Europass-mobility – Europass-мобильность (фиксируются периоды обучения за рубежом);
- Europass-language portfolio – Europass-языковое портфолио (представлена информация о языковой компетенции обучающегося);
- Europass-certificate supplement – Europass-дополнение к сертификату (прилагается к диплому/сертификату о ПОО и фиксирует компетенции и квалификации, приобретенные обучающимся, возможную область трудоустройства, названия учебного заведения и аккредитующих организаций, уровень сертификата, требования и возможность доступа к следующему уровню образования).

Создана и действует информационная система Europass в Интернет, которая позволяет заполнять документы Europass через Интернет. Открыт интерактивный портал Ploteus ([www.ploteus.net](http://www.ploteus.net)) на 22-х языках, содержащий информацию о возможностях обучения в Европе. Этот портал является частью общей информационной системы в Европе (другая ее часть – EURES, европейская база данных о возможностях трудоустройства).

Начиная с 1 января 2008 г. (и впоследствии каждые 4 года) Европейская Комиссия должна представлять Европейскому парламенту и Совету доклады о выполнении Решения по Europass, основанные на оценках независимого аудита.

В ноябре 2005 г. Совет одобрил результаты по развитию умений и компетенций в рамках реализации Лиссабонской стратегии. Во второй половине 2005 г. Комиссией было организовано открытое заседание, на котором были получены отклики от 31 европейской страны. Дальнейшее обсуждение результатов происходило на заключительной конференции в феврале 2006 г. в Будапеште.

Широкое признание необходимости акцентировать внимание на результатах обучения и различных способах «привязки» национальных квалификаций к Европейской рамке квалификаций (ЕРК) повлияло на критическую оценку национальных реформ. В результате этого на рассмотрение делегатов от стран-участниц рабочей группой было представлено в июне 2006 г. исправленное предложение по ЕРК, принятое за основу рекомендации, переданной Комиссией Совету по образованию и Европарламенту в сентябре 2006 г. В результате в 2007 г. Европейская рамка была утверждена Европейским парламентом.

В области качества в ходе Копенгагенского процесса была учреждена Европейская в октябре 2005 г. сеть обеспечения качества (European Network on Quality Assurance in VET – ENQA-VET) для поддержки как стран, участвующих в Копенгагенском процессе, так и их социальных партнеров. Основная роль сети состоит в продвижении использования на добровольной основе Общей рамки обеспечения качества (Common Quality Assurance Framework – CQAF).

В мае 2006 г. в г. Граце состоялась конференция по вопросам обеспечения качества в высшем и профессиональном образовании в целях стимулирования взаимодействия между Болонским и Копенгагенским процессами по вопросам качества, а также для разработки Европейской рамки квалификаций (EQF).

В ходе Копенгагенского процесса разработан механизм переноса, накопления и признания зачетных единиц в европейском профессиональном образовании (по аналогии с системой зачетных единиц ECTS, созданной в рамках Болонского процесса). Разработка ECVET курировалась Консультативным Комитетом по профессиональному образованию (Advisory Committee for Vocational Training – ACVT).

Изучение вопроса экономической целесообразности внедрения ECVET в Европе началось в январе 2006 г. 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.

В результате реализации Копенгагенского процесса европейские страны нацелены на дальнейшее развитие сотрудничества в области обеспечения качества посредством Европейской сети обеспечения качества (European ENQA-VET). Укрепляется также взаимодействие ПОО с высшим образованием. В качестве механизма дальнейшего развития этого взаимодействия в интересах повышения качества систем образования центральную роль призвана сыграть Европейская рамка квалификаций (European Qualifications Framework – EQF), основанная на результатах обучения, позволяющая осуществлять преемственность квалификаций и создающая реальную возможность формирования общеевропейских систем признания неформального и спонтанного обучения.

В целом, Копенгагенский процесс успешно решает поставленные задачи, хотя его участники признают ряд аспектов, которые тре-

буют дополнительных усилий. Эти аспекты включают в себя необходимость повышения имиджа и привлекательности профессионального образования. Следует также совершенствовать систему статистических данных/показателей для проведения международных сравнений (бенчмаркинга). Кроме того, существует потребность в проведении исследований профессионального образования с целью получения сопоставимых данных о результатах, которые, в свою очередь, будут использованы при разработке государственных стратегий и новых целей и задач Копенгагенского процесса.

Для дальнейшего развития Копенгагенского процесса признано необходимым усилить взаимодействие как на национальном, так и на общеевропейском уровне с:

- высшим образованием, включая наработки Болонского процесса;
- европейской политикой в области экономики, занятости, устойчивого развития и социального включения;
- социальными партнерами.

Привлечение провайдеров услуг профессионального образования и обучающихся к решению поставленных задач рассматривается как решающий фактор успешного хода процесса. К тому же в дальнейшем планируется предпринять усилия по повышению осведомленности о Копенгагенском процессе стран, не участвующих в нем, что позволит в будущем расширить рамки процесса.

Другими словами, приоритеты, определенные на Копенгагенской и Маастрихтской встречах, остаются релевантными и должны укрепляться посредством:

- политики, направленной на повышение качества и привлекательности ПОО;
- разработки общих механизмов для ПОО;
- расширения взаимного обучения;
- участия всех заинтересованных сторон.

## **Основные принципы обеспечения качества**

Европейские принципы и процедуры обеспечения качества охватывают все уровни системы образования и обучения и предполагают проведение как внутренней, так и внешней оценки. При этом обеспечение качества должно стать составной частью внутреннего управления учреждений образования и обучения.



Эти принципы можно сформулировать в общем виде следующим образом:

- обеспечение качества должно включать в себя такие параметры, как контекст (условия), «входные» параметры и процесс и ключевой параметр – результаты;
- системы обеспечения качества должны основываться на ясных и измеряемых целях и стандартах, руководстве по их применению, необходимых ресурсах, надежных методах оценки (включая самооценку и внешний контроль), механизмах обратной связи, открытом доступе к результатам оценки;
- инициативы по обеспечению качества на международном, национальном и региональном уровнях должны быть сопоставимы в масштабе всей системы;
- качество ПОО должно обеспечиваться на всех уровнях системы образования и обучения с участием всех заинтересованных сторон;
- руководство обеспечением качества на уровне ЕС может стать отправной точкой для взаимной оценки и обмена опытом;

На национальном уровне государство призвано сформировать общую рамку, внутри которой каждое образовательное учреждение и промышленная/профессиональная организация устанавливает стандарты, согласно которым оцениваются те или иные характеристики обучающихся.

Дания, Ирландия, Франция, Италия, Нидерланды и Финляндия считаются (согласно CEDEFOP) странами, обладающими эффективными механизмами обеспечения качества (Cedefop, Seyfried, 2007).

Центральный механизм обеспечения качества – это стандарты ПОО. Процедура разработки стандартов ПОО в странах ЕС в общем виде может быть представлена следующим образом: сначала национальное министерство образования формулирует предложение по разработке, далее Консультативные группы (с участием исследователей, работодателей и других категорий социальных партнеров) разрабатывают проект стандарта, после чего субъекты ПОО обсуждают этот проект. И затем уполномоченный орган утверждает стандарт (во многих странах – это национальный парламент).

Важным европейским механизмом обеспечения качества является Руководство по самооценке учебных заведений, разработанное в ходе Копенгагенского процесса и предлагающее системный и комплексный подход к анализу деятельности учебных заведений ПОО, в рамках которого оценка становится элементом планирования и развития. Такой подход позволяет устанавливать соответствие между деятельностью и результатами, влиять на организацию и процесс обучения, определять приоритеты для совершенствования деятельности, постоянно улучшать качество работы учебного заведения и обеспечивать соответствие задачам регионального развития.

Следует подчеркнуть, что вопросы качества неразрывно связаны со статусом неформального и спонтанного обучения. В рамках Копенгагенского процесса в феврале 2003 г. была создана экспертная группа по вопросам признания неформального и спонтанного обучения. На встрече Совета министров образования (май 2003 г.) были приняты предложения, направленные на совершенствование методик официального признания.

Эти предложения основываются на следующих принципах:

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

### **Европейская система накопления и переноса зачетных единиц для профессионального образования (ECVET)**

Создание ECVET началось в 2002 г. после того, как Копенгагенский процесс акцентировал внимание на необходимости системы переноса зачетных единиц для ПОО. Национальные правительства и Европейский Парламент окончательно одобрили ECVET в 2009 г.

Цель ECVET – обеспечение сопоставимости различных систем ПОО и квалификаций, принятых в Европе, и содействие процессу обучения и трудоустройству людей в различных странах, поскольку в настоящее время тем, кто учился или работал за границей, сложно получить признание своих умений/квалификаций на родине – и наоборот.

ECVET служит технической рамкой, или механизмом, призванным способствовать переносу, признанию и накоплению оцененных результатов обучения граждан, стремящихся получить сертификат об образовании.

ECVET предназначена для лиц, желающих на протяжении своего обучения и периодов мобильности накапливать результаты обучения для получения квалификации или переноса своих результатов обучения из одной системы профессионального образования и обучения (ПОО) в другую либо из одной страны в другую.

Как указывается в Маастрихтском коммюнике, «создание и использование системы ECVET направлено на предоставление возможностей для обучающихся получать признание результатов, достигнутых в процессе обучения, при перемещении между системами обучения».

Система ECVET является дополнением к европейской системе переноса зачетных единиц, разработанной в рамках Болонского процесса. Она представляет собой децентрализованную европейскую систему, основанную на добровольном участии стран-членов ЕС и заинтересованных сторон или провайдеров в соответствии с действующим законодательством и нормативами. ECVET коррелирует с Европейской рамкой квалификаций (EQF).

Проект разработки ECVET был одобрен на саммите министров образования в Хельсинки в октябре 2006 г.

Зачетные единицы в ПОО определяются на основании:

- области обучения (теория, практика, базовые умения, общее образование);
- результатов обучения (знания, умения, компетенция);
- места обучения (аудитория, «ученичество», на предприятии, дома);
- контекста обучения (формальное, неформальное, спонтанное);
- продолжительности обучения (годы, месяцы, семестры).

Введение системы накопления и переноса зачетных единиц сопровождается развитием модульных программ обучения, причем внутри этой системы отдельные модули могут быть оценены индивидуально, что позволяет накапливать зачетные единицы и обеспечивает возможности постепенного освоения квалификации.

Кроме того, разрабатываются общие принципы сертификации, соответствующей системе зачетных единиц. Сертификация, так же как и оценка, должна быть «привязана» к результатам обучения, чтобы сблизить формальное и неформальное обучение.

Основные аспекты в области официального признания предполагают признание обучения:

- в образовательных учреждениях;
- структурами рынка труда (на предприятиях, в государственных учреждениях и в отраслях);
- полученного в рамках волонтерской деятельности и деятельности в области развития гражданского общества, а также в пределах местного сообщества (например, обучения в процессе работы в молодежных организациях, обучения, полученного в системе Северного гуманитарного образования для взрослых и т.д.).

Для апробации ECVET в 2010 г. была сформирована сеть и группа пользователей на европейском уровне. К 2012 г. планируется создание технической рамки для описания квалификаций в терминах единиц результатов обучения, включая процедуры оценки, переноса, накопления и признания. Каждая такая единица будет ассоциирована с значениями ECVET, разработанными на основе общих стандартов: 60 баллов ECVET соответствует ПОО в очной форме в течение 1 года. Ожидается, что с 2012 г. ECVET начнет постепенно распространяться на квалификации ПОО всех уровней.

Согласно модели ECVET, любая квалификация имеет модульную структуру, при этом каждый модуль обладает определенным весом, или «стоимостью», которая может переноситься и накапливаться с помощью таких документов, как, например, соглашение об обучении, документация по оценке и руководству по ECVET.

ECVET дает возможность учитывать и фиксировать индивидуальный опыт обучения, а также делает привлекательным мобильность между странами и различными обучающими средами. Система способствует валидации/официальному признанию и накоплению умений, освоенных в ходе трудовой деятельности, а также знаний, приобретенных во время пребывания в другой стране или в ситуации неформального обучения.

## **Гибкость**

В системе ECVET индивидуальные результаты обучения оцениваются и проходят валидацию с целью переноса зачетных единиц из одной системы в другую, из одной траектории обучения в другую. В соответствии с таким подходом обучающиеся могут накапливать требуемые для определенной квалификации результаты обучения в разных странах и в разных ситуациях.

Система предполагает возможность выработки общих рекомендаций для квалификаций ПОО и оказывается полностью сопоставимой с системой зачетных единиц ECTS.

## **Разработки в Европе**

Как указывалось выше, в настоящее время составляется Руководство для пользователей ECVET, создана группа пользователей ECVET и формируется европейская сеть. В различных секторах разрабатываются проекты внедрения ECVET (например, в области обслуживания автомобилей, в химической промышленности, туризме, международной торговле), которые финансируются программой Leonardo da Vinci для ПОО.

Конкретные результаты использования ECVET будут зависеть от способов внедрения этой системы и от принятия соответствующего «меморандума». При позитивном сценарии ECVET поможет связать систему образования с рынком труда и создать пути перехода от ПОО к высшему образованию. При негативном сценарии будет построена жесткая конструкция из критериев/определений квалификаций, что не позволит получить систему образования/обучения необходимой гибкости.

В этой связи важно еще раз подчеркнуть, что гибкость и адаптивность – это обязательные условия формирования профессиональных систем и профилей умений в условиях быстро меняющихся требований рынка труда и потребностей в квалификациях.

## **Законодательная рамка**

Фундаментальным аспектом любой национальной системы ПОО является структура управления и регулирования. Поскольку ECVET требует интеграции различных субъектов системы, целесообразно еще раз вернуться к вопросам регулирования и управления на национальном уровне. Участвовать в управлении (т.е. в координации коллективных действий внутри согласованной системы норм) общественные и частные организации могут при наличии у них права быть в числе разработчиков мер в области политики. Как уже было показано выше, структура управления ПОО в различных странах достаточно сложная и в большинстве стран базируется на традициях и договоренностях между заинтересованными сторонами. Так, Кипр, Франция, Люксембург, Португалия и Турция считаются странами с высокой централизацией, Германия, Испания, Австрия, Финляндия и Великобри-

тания имеют децентрализованную систему, а Венгрия с 1990-х годов находится в процессе децентрализации.

Ответственность за ПОО разделяют, как правило, Министерства образования и Министерства труда или экономики. В некоторых секторах, например, в части ПОО, сфере здравоохранения или сельского хозяйства, может быть задействовано третье министерство. Структура может быть еще сложнее. Так, в Бельгии одни части системы регулируются государством, а другие – частным сектором. В Ирландии законодательством учреждены три организации (Национальная организация по квалификациям и два совета: один в сфере ПОО, другой – высшего образования), которые отвечают за управление национальной рамкой квалификаций, основанной на стандартах знаний, умений и компетенций.

В ряде стран наблюдается тройственная система управления, например, в Австралии, Дании, Германии и Австрии, где социальные партнеры, органы власти (министерства и советы по образованию на государственном и региональном уровнях) и провайдеры ПОО ведут переговоры относительно нормативной и законодательной рамки ПОО. Во Франции новые дипломы вводятся по инициативе работодателей (социальных партнеров и отраслевых комиссий). Пример Франции (где регулирование носит государственный характер) показывает, что централизация не исключает тройственность в управлении ПОО.

При этом, если роль государства менее выражена, если оно только задает общие рамки («правила игры»), больше автономии предоставляется самим субъектам ПОО, что повышает совместную ответственность учебных заведений, профсоюзов и местных органов власти за содержание и реализацию программ обучения, введение новых программ, а также за управление финансами и качеством. Такая модель признана эффективной, и к ней постепенно переходят страны, которым она была несвойственна ранее, поскольку эта модель резко повышает способность системы отвечать на изменения рынка труда без внесения поправок в законодательство, а также учитывать местные условия и разнообразные потребности разных отраслей.

Как уже указывалось, ECVET разрабатывалась с учетом опыта разработки ECTS, поэтому обе системы сопоставимы. Сопоставимость обеспечивается дескрипторами и уровнями рамки квалификаций, включающими в себя ПОО и высшее образование (ВО), документированием знаний, умений и компетенций с помощью нового

EUROPASS, определением трудозатрат студентов в качестве критерия проектирования зачетных единиц ПОО.

Анализ ECVET и ECTS позволяет выделить принципиальные компоненты модели системы зачетных единиц. Все составляющие части системы взаимосвязаны и напрямую влияют на окончательный формат ECVET. Проектирование зачетных единиц предполагает, с одной стороны, определение основания для измерения зачетных единиц (условное время, интенсивность изучения, нагрузка, результаты и т. д.), а с другой – решение о порядке их использования в каждом конкретном случае.

Зачетные единицы – это косвенные индикаторы освоенных знаний, умений и компетенций, и, следовательно, они должны опираться на фактические данные о структуре программ ПОО, существующих в Европе. В то же время, в структуре программ ПОО содержатся элементы описания содержания обучения, методов обучения, а также требования к преподавателям. Для каждого обучающегося окончание программы обучения связано с процедурами оценки и сертификации, что является признаком качества обучения в части освоения знаний, умений и компетенций.

Ранее приобретенные знания, умения и компетенции получают признание в контексте обучения в течение жизни в рамках процедур оценки/валидации и измеряются в терминах зачетных единиц, что особенно важно, когда речь идет о доступе обучающегося к системе формального ПОО. Так, например, в контексте шотландской рамки зачетных единиц и квалификаций программы обучения привязаны к соответствующему уровню профессионализма, для которого утверждены критерии в рамке квалификаций или в профессиональных стандартах. Зачетные единицы отнесены к этим уровням, поскольку они определяют знания, умения и компетенции, описанные в рамке квалификаций. Рамка квалификаций позволяет соотносить квалификации и упорядочивает индивидуальные траектории обучения с точки зрения компетенций.

Важно подчеркнуть, что ECVET, так же как и ECTS, требует системного информационного сопровождения и документирования в интересах как обучающихся, так и провайдеров ПОО и других заинтересованных сторон.

Элементы системы переноса зачетных единиц определяются системой ECTS в ВО с учетом особенностей действующей системы регулирования ПОО в конкретной стране (включая новые рамки ква-

лификаций). При введении ECVET необходимо, прежде всего, согласовать понятийный аппарат, а затем определить элементы системы зачетных единиц согласно их предназначению.

Система ECVET должна формироваться в соответствии с существующими национальными рамками квалификаций для квалификаций, основанных на зачетных единицах, и с учетом существующих ECTS в высшем образовании. Следует также учитывать влияние изменений, связанных с обучением в течение всей жизни.

Принципы формирования рамки квалификаций связаны с основными характеристиками ПОО, которые должны быть приняты во внимание при формировании системы ECVET, а именно:

- неоднородность обучающихся (их образовательный статус – формальное/неформальное образование, мотивация – цель приобретения умений и компетенций, параметр трудоустройства);
- вовлеченность большого количества заинтересованных сторон (рынок образования и обучения, рынок труда, политические, административные и частные интересы);
- многообразие схем мобильности;
- структура предложения образования и обучения (государственная, частная, олигополистическая или монополистическая структуры).

Важно подчеркнуть, что принципы формирования системы должны быть простыми, ясными и прозрачными, эффективными в экономическом отношении и не допускать излишней бюрократизации.

На основе существующих систем зачетных единиц можно выделить следующие принципы, относящиеся к ECVET:

- оперативные или руководящие принципы (как это делается), примеры: Ирландская национальная рамка квалификаций или европейские принципы оценки неформального и неофициального обучения;
- принципы описания (что это означает).

Отдельно следует остановиться на документировании. В ECTS документирование относится ко всей информации о содержании, академическом уровне или качестве программы/курса обучения. Правильное документирование укрепляет систему переноса зачетных единиц и облегчает, например, заключение соглашений о сотрудничестве между вузами, участвующими в программе международной мобильности, создание информационных пакетов об условиях обучения и заключение договоров на обучение студентов до начала обучения.



Что касается информационного сопровождения ECVET, остается открытым вопрос относительно объемов и категорий информации, требуемой заинтересованным сторонам для применения системы ECVET, поскольку различных сведений о ПОО в Европе – широкое разнообразие. Это и нормативная база, и описания программ ПОО, доклады международных организаций, профильные журналы и каталоги (например, Berufsbilder в Германии, Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales в Испании, Le répertoire national des certifications professionnelles во Франции, OKJ в Венгрии и т.д.).

На настоящий момент достигнут определенный консенсус относительно минимальной необходимой информации, которая должна включать в себя сведения о:

- результатах обучения – данные об образовании, умениях и компетенциях, связанных с профессиональной сферой и профилями компетенций, критерии сопоставимости, установление равнозначности между составными единицами обучения;
- реализации обучения – синхронность или последовательность освоения различных программ ПОО, модули в формате ECVET, нормы сертификации, процедуры признания;
- организации финансирования мобильности.

Эксперты подчеркивают необходимость таких документов, как сертификаты зарубежных организаций по признанию/аккредитации периодов обучения; иностранные сертификаты, одобренные соответствующими национальными органами; сведения о предыдущем опыте работы; описание программы обучения, перечень результатов (оценки) обучающегося за рубежом.

Необходимая информация представлена в следующих документах:

- стандартные пакеты документов/каталоги курсов, которые содержат информацию для иностранных студентов;
- соглашение об обучении, включающее в себя список курсов, выбранных студентом и одобренных учебным заведением. В случае переноса зачетных единиц соглашение должно быть одобрено студентом и двумя учебными заведениями до того, как студент отправится на обучение за рубеж. Любые изменения должны вноситься в соглашение незамедлительно;

- приложение к диплому со списком освоенных студентом курсов и зачетными единицами ECVET. В случае переноса зачетных единиц приложение должно быть выдано учебным заведением страны проживания обучающегося до его отъезда за рубеж и учебным заведением принимающей страны приезжающему студенту до окончания его обучения.

Переносу зачетных единиц способствует создание рамок и матриц зачетных единиц. Наиболее успешные примеры таких рамок и матриц имеются в Шотландии, Северной Ирландии, Уэльсе и в Англии. База зачетных единиц в Новой Зеландии и рамки квалификаций в ЮАР также представляют собой готовую основу для формирования системы переноса зачетных единиц.

Ниже приведено описание этапов внедрения ECVET.

**Этап 1:** решение о внедрении ECVET (решение о том, как квалификации должны быть связаны с ECVET; принятие соответствующих обязательств компетентными органами и провайдерами). Для надлежащего внедрения системы ECVET компетентные органы, ответственные за квалификации и имеющие полномочия на внедрение ECVET, должны принять положения системы, определить объем внедрения и формализации решений на соответствующем уровне согласно нормам конкретного государства.

**Этап 2:** формирование партнерств, для чего провайдеры ПОО и/или компетентные органы на соответствующем уровне заключают соглашения о сотрудничестве или принимают меморандумы о взаимопонимании, призванные способствовать созданию атмосферы доверия. В этих меморандумах целесообразно определить:

- с помощью Европейской рамки квалификаций или Национальной рамки соответствие между квалификациями (часы и зачетные единицы) и результатами обучения;
- процесс оценки, переноса и подтверждения;
- требования к обеспечению качества.

Ключевым результатом такого меморандума будет безусловное взаимное признание результатов обучения, за которые присуждаются зачетные единицы.

Меморандумы могут принимать ведомства, ответственные за квалификации, и/или сети провайдеров ПОО либо другие заинтересован-

ные стороны (учебные центры, училища, компании). Модель меморандума о взаимопонимании разрабатывается на европейском уровне.

**Этап 3:** заключение с каждым обучающимся соглашения об обучении, в котором фиксируются ожидаемые результаты обучения по окончании периода мобильности (единицы или части единиц) и связанные с ними зачетные единицы. Такое соглашение подписывается обучающимся и двумя партнерами-провайдерами.

**Этап 4:** присуждение зачетных единиц ECVET. Зачетные единицы в системе ECVET присуждаются после оценки результатов обучения. Зачетные единицы, соответствующие достигнутым результатам обучения, а также сами результаты обучения (освоенные знания, умения и компетенции) фиксируются в приложении к диплому/сертификату.

Помимо этого зачетные единицы могут фиксироваться в документах Europass.

**Этап 5:** перенос, подтверждение и накопление зачетных единиц. В соответствии с Меморандумом о взаимопонимании и соглашением на обучение зачетные единицы подлежат переносу, а затем признанию отправляющей организацией. Их также можно накапливать в целях приобретения соответствующей квалификации.

Следует особо отметить, что для успешного использования ECVET важно понимать функции этой системы в широком контексте европейского образовательного пространства.

Как известно, нормы, правила и/или методы могут иметь различные функции: регулирующие; нормативные; директивные и экспертные; контролирующие; стимулирующие; обеспечивающие социальное и экономическое равенство. Принципы ECVET обладают в большей степени директивными и стимулирующими функциями и связаны с обеспечением социального и экономического равенства обучающихся в системе ПОО в Европейском Сообществе.

Одна из основных проблем при внедрении ECVET состоит в большом количестве и разбросе заинтересованных сторон и ведомств, задействованных в этом процессе. Как уже неоднократно указывалось выше, в ПОО участвует множество различных субъектов и заинтересованных сторон (как в разработке и утверждении квалификаций и целей обучения, в проведении оценки и подтверждении результатов обучения, так и в утверждении номенклатуры, количества и содержа-

ния модулей и их элементов, объема зачетных единиц, требований к реализации программ обучения и т. д.). И сложность состоит в том, чтобы объединить их интересы и обеспечить консенсус.

Необходимо подчеркнуть, что ECVET окажется эффективной только при условии прозрачности квалификаций и результатов обучения, ожидаемых по завершении программы обучения ПОО или иной другой траектории обучения, а также прозрачности процедур и соответствующих институциональных структур.

Несмотря на все вышеуказанные ограничения, для развития ECVET созданы, по мнению европейских экспертов, благоприятные условия благодаря наличию:

- Европейской рамки квалификаций;
- общих европейских принципов определения и оценки результатов формального и неформального обучения;
- инструментов обеспечения прозрачности квалификаций (Europass) и информационной поддержки обучающихся (портал Ploteus – см. выше).

В заключение обобщим основные положения, связанные с ECVET. Итак, ECVET – это европейская система накопления и переноса зачетных единиц, разработанная для профессионального образования и обучения в Европе. Она позволяет подтверждать и признавать результаты обучения индивидуума, проходящего обучение по той или иной траектории, и выдавать по завершении обучения профессиональный диплом или сертификат. Эта система предоставляет возможность документирования, подтверждения и признания достигнутых результатов обучения, полученных как в формальном, так и в неформальном контексте ПОО. В центре системы находится индивидуум, а в ее основе лежит подтверждение и накопление его/ее результатов обучения, определенных в терминах знаний, умений и компетенций, необходимых для получения квалификации, состоящей, в свою очередь, из отдельных элементов, получивших название единицы, которые являются составными частями квалификации (диплома, сертификата и т. д.) и могут быть оценены, признаны и/или сертифицированы.

Система зачетных единиц для ПОО предназначена для лиц, желающих накапливать преимущества от приобретаемых знаний,

умений и компетенций с целью приобретения квалификации, профессионального диплома или сертификата и/или переносить достигнутые и подтвержденные результаты из одной подсистемы национальной системы образования в другую либо из одной национальной системы в другую.

Применение ECVET основано на последовательном подтверждении результатов обучения при помощи присуждения зачетных единиц за соответствующие части успешно завершеного обучения, а также на прозрачности и взаимном доверии между партнерами.

Технические принципы и условия системы определяются на европейском уровне. Система не ставит своей задачей заменить существующие национальные системы накопления и/или переноса зачетных единиц. Решение о применении ECVET добровольно, а условия применения и необходимая законодательная база принимается каждой страной на соответствующем национальном уровне.

ECVET позволяет обучаться в различных условиях и в любое время и при этом накапливать зачетные единицы для перехода из одной ситуации обучения в другую, а там, где на это есть определенные соглашения, – из одной системы ПОО в другую (например, из неформальной системы обучения в формальную).

По своим целям любая система накопления и переноса зачетных единиц полезна для обучающихся, систем аккредитации и сертификации, провайдеров ПОО, работодателей. Ожидается, что ECVET будет содействовать развитию систем зачетных единиц на национальном уровне, как это имеет место в случае с Европейской рамкой квалификаций.

Обучающимся система зачетных единиц дает возможность «поступательного» получения диплома или сертификата в удобном для них режиме/темпе. А это содействует расширению доступа к получению квалификаций и выступает мотивирующим фактором для прохождения всей траектории обучения до конца. Кроме того, система помогает обучающимся формировать собственную траекторию обучения.

Национальные рамки квалификаций, описанные в терминах зачетных единиц, характеризуются более обоснованной сопоставимостью знаний, умений и компетенций, характеризующих квалификации.

Таким образом, система зачетных единиц вносит вклад в повышение качества ПОО, усиливая связи между системой квалифика-

ций и рынком труда и способствуя признанию результатов неформального и неофициального обучения.

ECVET играет важную роль и для провайдеров, способствуя постановке ясных и четких целей и, соответственно, обеспечению привлекательности предоставляемых ими услуг на образовательном рынке, поскольку они могут предложить обучающимся индивидуальные и гибкие траектории обучения, а также инновационные программы.

На европейском уровне ECVET помогает провайдерам ПОО обмениваться информацией о спросе и предложении обучения; сотрудничать; разрабатывать рекомендации по мобильности обучающихся.

К тому же ECVET делает предложение ПОО более прозрачным и для субъектов экономической деятельности (социальных партнеров, компаний, секторов) и помогает сотрудничеству и созданию партнерств. Она дает возможность предприятиям выбирать и разрабатывать модули и курсы обучения, необходимые их работникам, что гарантирует соответствие осваиваемых умений и компетенций потребностям отраслей и предприятий в рамках непрерывного образования взрослых.

На европейском уровне ECVET делает прозрачным предложение ПОО для компаний и их работников в странах-членах Европейского Союза, помогает им понять, какие результаты обучения они приобрели в других странах-членах ЕС.

### **Общая рамка обеспечения качества**

Общая рамка обеспечения качества (CQAF) разработана технической группой Европейской Комиссии (2003–2005 гг.), создана также сеть ENQA-VET (2006–2007 гг.) при технической и научной поддержке Европейского Центра развития профессионального образования и обучения (CEDEFOP).

Рамка CQAF является европейской справочной рамкой обеспечения и повышения качества ПОО. Она построена на ключевых принципах наиболее успешных моделей обеспечения качества.

Рамка – это своеобразный инструмент, помогающий понять работу моделей обеспечения качества, определить области, требующие улучшений, принимать решения на основании общих качественных и количественных показателей. Кроме того, она позволяет фиксировать и классифицировать успешный опыт.

CQAF может использоваться на уровне и системы, и провайдеров ПОО для оценки эффективности ПОО. Рамка фактически выра-

жает оценку результатов ПОО с точки зрения качества, сопоставимости предложения и спроса и доступа к образованию в течение всей жизни, в особенности для социально незащищенных групп. К положительным результатам применения CQAF относится увеличение эффективности, прозрачности и надежности систем ПОО разных стран.

Поскольку обеспечение и улучшение качества – непрерывный процесс, CQAF подлежит регулярному обновлению путем оценки предпринимаемых практических инициатив в различных контекстах, но при этом должна оставаться независимой от контекста. В пересмотре общих координат рамки (критерии и индикаторы качества) важную роль играет обратная связь от пользователей.

CQAF состоит из:

- модели, способствующей планированию, внедрению, оценке и сравнению систем ЕС на соответствующих уровнях;
- методов оценки и сравнения систем с акцентом на самооценке, сочетающейся с внешней оценкой;
- системы мониторинга, которая должна быть определена на государственном или региональном уровне, по возможности в комбинации с независимой экспертизой на европейском уровне;
- инструментов измерения, а именно, набора индикаторов для мониторинга и оценки систем на государственном и региональном уровнях.

Модель включает в себя такие компоненты, как планирование, реализация, оценка, постановка задач по совершенствованию.

Очень важно сформулировать четкие и измеримые цели в отношении стратегий, процедур, задач и человеческих ресурсов в сфере обеспечения качества. Это относится также к определению «входных» стандартов и стандартов результатов обучения. Помимо этого следует определить исходные критерии сертификации (минимальные результаты, подлежащие сертификации) для физических лиц и аккредитации провайдеров и программ ПОО.

Цели и задачи необходимо сформулировать таким образом, чтобы они не допускали разночтения и, по мере возможности, были максимально измеримыми на основе установленных критериев; тем самым будет обеспечен их эффективный мониторинг в дальнейшем.

Следует подчеркнуть, что обеспечение качества в ПОО – это далеко не технический вопрос. Оно часто взаимосвязано с определенной стратегией, личными целями и задачами субъектов ПОО, временными

рамками. Поэтому важно, чтобы в процессе принятия решений в области качества участвовали соответствующие государственные, региональные и местные заинтересованные стороны.

Вот почему важно сформировать всеобъемлющие ключевые принципы, которые бы связывали выполнение запланированных мероприятий с эффективностью достижения целей и задач. Это может быть достигнуто различными способами или их комбинацией. Например, посредством эффективного управления и финансирования, создания экспертного потенциала в области оценки, сочетания внутренних систем качества с внешней инспекцией и т. д.

Однако, какой бы подход ни был выбран, ожидания должны быть прозрачными, а задачи, этапы их выполнения и процедуры – понятны всем участникам. Развитие личной мотивации персонала – преподавателей и тренеров – первый шаг в достижении связности целей, задач и их реализации.

Как известно, качество неразрывно связано с оценкой, которая включает в себя оценку программ и их реализации, то есть оценку достижения целей, задач и результатов, полученных в системе и на ее уровнях. Поэтому следует уделить внимание разработке механизмов оценки с учетом конкретного контекста, определению частоты проведения оценки и ее объема, выявлению недостатков и рекомендации по их устранению.

В общем виде оценка состоит из двух этапов: сбор и обработка информации и обсуждение результатов. При этом крайне важен сбор значимой информации. Эффективность оценки во многом зависит от четкого определения методики и частоты сбора информации, а также от использования при сборе информации заранее определенных индикаторов/критериев, относящихся к целям и задачам.

В обсуждении результатов оценки должны принимать участие настоящие и бывшие преподаватели и тренеры, работодатели и представители профсоюзов.

Необходимо подчеркнуть, что обеспечение и повышение качества – постоянный и системный процесс, который нужно дополнять внешней инспекцией в сочетании с самооценкой, обработкой данных и разработкой мер по изменению/улучшению ситуации.

И хотя другие элементы цикла качества представляют ценность только, когда подведены итоги и сделаны выводы, исследования в



области управления качеством свидетельствуют о том, что последний этап процесса на практике оказывается самым слабым.

Результаты оценки качества должны находиться в широком доступе и быть открытыми для обсуждений с заинтересованными сторонами. Не менее важно создание системы параметров (бенчмарков) для проведения сравнений, которые могут помочь изучению успешного опыта и дальнейшему совершенствованию.

Измерение качества и его компонентов на всех уровнях – важная задача управления качеством. CQAF предлагает общий набор индикаторов для измерения качества ПОО. При отборе индикаторов, во-первых, использовались данные о системах управления качеством на двух уровнях (провайдеров и система в целом), а во-вторых, соблюдалось соответствие мер по управлению качеством стратегическим целям ПОО, одобренным на европейском уровне.

Особое место в индикаторах заняли такие показатели, как облегчение трудоустройства рабочей силы, особенно социально незащищенных групп и улучшение соответствия спроса и предложения умений.

В целом индикаторы включают в себя информацию о контексте, данные, относящиеся к исходным условиям, процессу и результатам, причем последним уделяется особое внимание. По этим позициям предполагается сбор следующих данных:

- доля провайдеров ПОО, применяющих системы управления качеством;
- инвестиции в подготовку тренеров/преподавателей;
- востребованность приобретенных умений на рынке труда.

Использование CQAF является добровольным. Ее дополнительные преимущества заключаются в объединении инструментов и средств развития политики и практики стран Европы, а также в обмене опытом и знаниями. Рамка создана с целью повышения качества ПОО в Европе, и ее внедрение и правомерность зависят от признания ее влияния на политические обязательства всех заинтересованных сторон.

На данном этапе страны-участницы ЕС формируют добровольные сети и программы взаимного обучения для практического применения CQAF, в некоторых странах рамка является предметом обсуж-

дения в связи с реформой систем ПОО. Много пилотных проектов осуществляется в рамках программы Leonardo da Vinci для усиления сотрудничества в области обеспечения качества.

## **Европейская справочная рамка обеспечения качества (EQARF)**

В развитии ранее предпринятых шагов в июне 2009 г. Совет Европы совместно с Европейским Парламентом приняли решение о построении Европейской справочной рамки обеспечения качества (EQARF).

Эта рамка создала платформу для реализации положений рекомендаций Совета от 2004 г. и Хельсинского коммюнике 2006 г., в котором подчеркнута необходимость дальнейшего развития и внедрения общеевропейских инструментов в области ПОО для поддержания культуры повышения качества и более широкого участия в Европейской сети обеспечения качества в ПОО, призванной содействовать использованию согласованных средств измерения для демонстрации эффективности систем ПОО членом Сети.

Сеть являет собой пример системного подхода к качеству. Особый акцент в заявленных подходах сделан на мониторинге и повышении качества путем сочетания внутренней и внешней оценки, оценке достижений и процессах совершенствования. Сеть должна стать основой дальнейшего сотрудничества на европейском, национальном, региональном и местном уровнях.

Цель EQARF – повышение качества профессионального образования и обучения, а также обеспечение прозрачности и устойчивого развития ПОО и политики в области образования.

EQARF сочетает в себе циклы обеспечения качества и дальнейшего совершенствования (планирование, реализация, оценка и задачи для дальнейшего развития), основанные на критериях качества/индикаторах, которые могут применяться в управлении качеством на уровне как системы, так и провайдеров ПОО.

EQARF не предполагает каких-либо новых стандартов – она направлена на поддержку инициатив стран-участниц, и ее следует рассматривать как набор инструментов, из которых различные пользователи могут выбирать индикаторы, наилучшим образом отвечающие потребностям конкретной системы обеспечения качества. Другими словами, индикаторы носят рекомендательный характер, а пользователи рам-

ки делают свой выбор исходя из собственных условий. Этими индикаторами можно пользоваться для начального и/или непрерывного ПОО.

При этом их нельзя рассматривать в качестве бенчмарков или оснований для сравнения эффективности национальных систем образования. Ответственность за мониторинг качества таких систем целиком и полностью лежит на конкретных странах.

Полный набор индикаторов качества приведен в приложении к рекомендациям по EQARF (Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training [Official Journal C 155 of 8.7.2009]). Этот набор будет в дальнейшем совершенствоваться в процессе европейского сотрудничества на двусторонней и многосторонней основе.

Ниже приведены основные индикаторы.

**Таблица 1. Основные индикаторы качества**

Индикатор	Тип индикатора	Цель политики
<b>Всеобъемлющие индикаторы обеспечения качества</b>		
1. Значение обеспечения качества для провайдеров ПОО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• доля провайдеров ПОО, применяющих системы внутреннего обеспечения качества, предписанные законом/по собственной инициативе;</li> <li>• доля аккредитованных провайдеров ПОО.</li> </ul>	индикатор контекста/входные параметры	Способствовать развитию культуры повышения качества на уровне провайдеров ПОО. Улучшать прозрачность качества обучения. Повышать взаимное доверие в предоставлении обучения.
2. Инвестиции в обучение преподавателей и тренеров: <ul style="list-style-type: none"> <li>• доля преподавателей и тренеров, участвующих в дальнейшем обучении;</li> <li>• объем инвестируемых средств.</li> </ul>	индикатор входных параметров /процесса	Способствовать участию преподавателей и тренеров в улучшении качества ПОО. Добиться большего соответствия ПОО меняющимся требованиям рынка труда. Создать условия для повышения потенциала обучения. Содействовать росту

		достижений обучающихся.
<b>Индикаторы поддержки качества целей стратегий ПОО</b>		
3. Уровень участия в программах ПОО: количество участников программ (1) по типу программы и индивидуальным критериям (2)	Индикатор входных параметров /процесса/результатов («выходных параметров»)	Получить базовую информацию на уровне системы и провайдеров ПОО о привлекательности ПОО. Оказывать целевую помощь в доступе к ПОО, включая группы риска.
4. Уровень завершения программ ПОО: количество лиц, успешно завершивших/не завершивших программы ПОО, по типам программ и индивидуальным критериям	Индикатор процесса/результатов («выходных параметров»)	Получить общую информацию относительно достижений в обучении и качестве процесса обучения. Оценить уровень выбывания из программ обучения по сравнению с уровнем набора на программы. Помогать успешному завершению программ обучения как основной цели в сфере обеспечения качества ПОО. Содействовать предоставлению адаптированных программ, включая программы для групп риска.
5. Коэффициент трудоустройства: • трудоустроенные по окончании обучения по типам программ; • доля трудоустроенных по профессии обучения через определенное время после завершения	Индикатор результата	Поддерживать занятость. Добиться большего соответствия ПОО меняющимся требованиям рынка труда. Содействовать предоставлению адаптированных

обучения по типам программ.		программ, включая программы для групп риска.
6. Использование приобретенных умений на рабочем месте: <ul style="list-style-type: none"> <li>• информация о профессии, приобретенной после завершения обучения, по типам программ;</li> <li>• уровень удовлетворенности индивидов и работодателей умениями/компетенциями.</li> </ul>	Индикатор результата (сочетание количественной и качественной информации)	Повысить уровень занятости. Добиться большего соответствия ПОО меняющимся требованиям рынка труда. Содействовать предоставлению адаптированных программ, включая программы для групп риска.
<b>Информация о контексте</b>		
7. Уровень безработицы	Индикатор контекста	Получить базовую информацию для принятия решений в части стратегии ПОО на уровне системы
8. Доля социально уязвимых групп: <ul style="list-style-type: none"> <li>• процент участников ПОО из групп риска (по регионам) по возрасту и полу;</li> <li>• уровень успешности групп риска по возрасту и полу.</li> </ul>	Индикатор контекста	Получить базовую информацию для принятия решений в части стратегии ПОО на уровне системы. Помогать расширению доступа к ПОО групп риска. Содействовать предоставлению адаптированных программ, включая программы для групп риска.
9. Механизмы определения потребностей обучения на рынке труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>• информация о механизмах определения изменяющихся требований на разных уровнях;</li> <li>• доказательства их эффективности.</li> </ul>	Индикатор контекста/входные параметры (качественная информация)	Повысить соответствие ПОО меняющимся требованиям рынка труда Содействовать повышению уровня занятости

<p>10. Расширение путей доступа к ПОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• информация о существующих возможностях обучения на различных уровнях;</li> <li>• доказательства их эффективности.</li> </ul>	<p>Индикатор процесса (качественная информация)</p>	<p>Помогать расширению доступа к ПОО групп риска. Содействовать предоставлению адаптированных программ, включая программы для групп риска.</p>
--	---	--

Вышеуказанные индикаторы связаны со следующими направлениями развития ПОО в Европе:

- улучшение качества и обеспечения качества в ПОО (индикаторы 1, 2);
- повышение уровня трудоустройства (индикаторы 5 и 6);
- адаптация ПОО к изменениям на рынке труда (индикатор 9);
- расширение доступа к ПОО социально уязвимых групп (индикаторы 3, 4, 8 и 10).

Следует подчеркнуть, что данные индикаторы не включают в себя агрегированные индикаторы национального уровня в случаях, если таких индикаторов не существует или их трудно определить.

Изначально предполагалось, что страны, использующие рамку, к середине 2011 г. разработают с участием заинтересованных сторон национальные подходы к совершенствованию систем обеспечения качества (такие как национальные руководства по обеспечению качества), однако на настоящий момент данных о результатах еще нет.

Помимо системы индикаторов в Рамке содержатся методические рекомендации, которые помогают пользователям оценить необходимые меры по улучшению качества систем ПОО.

Методические рекомендации содержат:

- описание цикла качества (планирование, внедрение, оценка и совершенствование);
- критерии качества и дескрипторы для каждой точки цикла качества;
- общие индикаторы оценки целей, методов, процедур и результатов обучения, некоторые из которых основаны на статистических данных, другие являются качественными.
- Особый акцент в данной Рамке сделан на культуре повышения качества и ответственности за качество на всех уровнях (систе-

мы ПОО, провайдеров и структур по присуждению квалификаций), а также на растущей важности самооценки, которая неразрывно связана с ответственностью и культурой качества.

## **Примеры совершенствования систем обеспечения качества и использования EQARF в разных странах**

### *Франция*

Как уже указывалось выше, во Франции Министерство образования отвечает за определение стратегии, политики, рамок, программ обучения, а также за наем персонала и управление обучением. Кроме того в ведении министерства находится среднее ПОО, включая национальный учебный план, экзамены и дипломы и т. д. Департамент под названием «Высший совет по оценке» оценивает работу преподавателей системы среднего профессионального обучения.

За последнее время во Франции наблюдается множество инициатив относительно критериев качества системы ПОО. На государственном уровне в законе LOLF, принятом в 2001 г., сформулированы такие понятия, как культура результатов, разумные траты и эффективные государственные мероприятия. В результате национальный бюджет распределяется не между министерствами, как это было ранее, а в соответствии с миссиями, программами и мероприятиями, что позволяет сформировать систему индикаторов.

Помимо этого, Департамент по исследованиям и статистике (DARES) Министерства занятости, оценки и прогнозов (DEPP), министерства образования и высшего образования, а также Центр изучения квалификаций (CEREQ) проводят сбор статистических данных и исследования и оценку эффективности реализуемой политики.

На региональном уровне советы, которые теперь отвечают за ученичество и ПОО для молодежи и взрослых, приняли так называемые «хартии качества». Эти документы подписываются профессиональными органами, представляющими определенный сектор экономики, и/или обучающими организациями в регионах.

Хартии касаются различных аспектов обучения, таких как:

- реализация программ ученичества, трудоустройство и квалификации выпускников;
- повышение качества услуг обучающих организаций, включая

организацию обучения на рабочем месте, а также методы обучения и содействие в дальнейшем трудоустройстве.

На уровне провайдеров обучения появились так называемые «знаки качества» с перспективой сертификации качества обучающих организаций и тренеров. Эти знаки были введены Министерством образования в контексте распространения стандартов ISO для сети обучения взрослых.

Другими словами, подготовка тренеров ПОО, методы обучения, диапазон предлагаемых программ и курсов – все подвергается оценке и модернизации.

Министерство образования приняло решение использовать индикаторы EQARF для повышения качества ПОО, в результате чего было выбрано 10 индикаторов EQARF, по которым проводился сбор данных.

В таблице 2 обобщены собранные во Франции данные по десяти индикаторам EQARF.

**Таблица 2. Данные по десяти индикаторам EQARF**

#	Индикаторы	Организации	Наблюдения
1	Доля провайдеров ПОО, использующих систему обеспечения качества по CQAF (Общая рамка обеспечения качества)	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Хотя CQAF была представлена во Франции, на данном этапе не ясно, насколько широко проводится мониторинг
2	Уровень инвестиций в подготовку тренеров/преподавателей	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Наем преподавателей на работу в государственном секторе зависит от потребностей в различных профессиональных сферах, обычно он проходит на конкурсной основе. Неизвестно, насколько широко применяется этот индикатор



3	Уровень участия в начальном ПОО и обучении в течение всей жизни	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	На данном этапе неясно, насколько этот индикатор используется для обеспечения качества в ПОО. Тем не менее, опрос «Pole Emploi» получает данные о количестве обучающихся в начальном и среднем ПОО, а Национальный совет – о количестве провайдеров. Данные предоставляются Государственным институтом статистики и экономических исследований Франции
4	Успешное завершение обучения	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	За индикатор успешного завершения обучения отвечают Министерство образования и Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни. Обе организации могут оценить этот индикатор благодаря своим широким связям на всех территориальных уровнях. На данном этапе неясно, насколько широко применяется этот индикатор
5	Положение обучающихся через полгода после завершения обучения	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	На данном этапе неясно, насколько этот индикатор используется для обеспечения качества в ПОО. Тем не менее, социальные партнеры и предприятия оценивают при участии Национального совета достижения и недостатки граждан, вышедших на рынок труда после завершения обучения

6	Использование полученных знаний и умений на рабочем месте	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Приобретенные умения также являются объектом оценки Национального совета совместно с Министерством образования, Однако неясно, насколько этот индикатор применяется для обеспечения качества в ПОО.
7	Уровень занятости в разных социальных группах	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Государственный институт статистики и экономических исследований Франции, а также Евростат предоставляют статистические данные об уровне безработицы среди различных социальных групп
8	Приоритет социально незащищенных групп в системе ПОО	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Приоритет социально незащищенных групп в системе ПОО – это индикатор, который <i>Rôle Emploi</i> оценивает на примере людей в разных ситуациях (например, длительный период безработицы). Статистические данные предоставляются Государственным институтом статистики и экономических исследований Франции. И в этом случае неясно, используется ли этот показатель для обеспечения качества ПОО во Франции.

9	Существование механизмов развития рынка труда, относящихся к ПОО	На данном этапе неизвестно, применяется ли этот показатель для обеспечения качества ПОО во Франции	
10	Наличие различных схем доступа к ПОО	Министерство образования, Национальный совет профессионального обучения в течение всей жизни	Согласно недавним исследованиям CEDEFOP, в этой области приняты следующие индикаторы: доля ученичества, уровень отсева и уровень признания квалификации. На данном этапе неясно, применяется ли данный индикатор.

### *Германия*

Правительство Германии очень положительно отнеслось к EQARF, поскольку эта рамка дает возможность провести «инвентаризацию» действующих мер и процедур, а также развивать сотрудничество в сфере образования и обучения между заинтересованными сторонами. При этом поставлена задача определить, какие индикаторы, предложенные в EQARF, подходят системе ПОО Германии, где уже действуют программы в области обеспечения качества и принят ряд регулирующих документов в области обеспечения и повышения качества начального и непрерывного ПОО.

Ежегодный Отчет о профессиональном образовании и обучении и Национальный отчет об образовании, в частности, содержат данные, которые можно использовать при планировании, реализации и оценке стратегических целей ПОО.

Как уже указывалось ранее, Европейская сеть обеспечения качества в ПОО (ENQA-VET) является платформой для постоянного сотрудничества с целью внедрения механизмов обеспечения качества в системы ПОО в странах Европейского Союза. ENQA-VET основана на ранее разработанных механизмах, таких как Общая рамка обеспечения качества (CQAF), рекомендованная Советом по образованию еще в 2004 г.

В ходе мероприятий сети ENQA-VET в Германии было проведено, помимо прочего, два мероприятия по взаимному обучению (peer-

learning) в области дуальной системы обучения. В декабре 2008 г. состоялась конференция «Обучение в процессе труда – ответ на требования рынка труда в интересах обучения в течение всей жизни ("Work-based learning – Meeting the demands of the labour market and lifelong learning"), на которой были представлены примеры обеспечения качества при обучении на рабочем месте. На конференции была подчеркнута важность обеспечения качества в приложении к признанию неформального обучения.

Федеральное министерство образования и науки признало необходимость разработки национальной стратегии обеспечения и улучшения качества. В рамках этого необходимо, прежде всего, повышать уровень осведомленности субъектов ПОО относительно «культуры обеспечения качества», развивать информационные структуры и сотрудничество. В этой связи центральную роль отводится DEQA-VET – Германской справочной рамке обеспечения качества, разработка которой была поручена Федеральному институту профессионального образования и обучения (BIBB). В 2009 г. в Бонне состоялась конференция с презентацией этой рамки.

В DEQA-VET подчеркивается необходимость развития «культуры обеспечения качества» в ПОО, что требует повышения уровня осведомленности всех субъектов системы и заинтересованных сторон относительно тех преимуществ, которые дает использование инструментов и процедур обеспечения качества. Кроме того, признано необходимым уделять особое внимание обеспечению качества профессионального обучения на предприятиях – и в этой области уже реализуются пилотные проекты.

DEQA-VET призвана служить «осью координат» по всем вопросам в области обеспечения качества в ПОО. В ее задачи входит также выявление и обобщение имеющегося опыта и практик в этой области в начальном и непрерывном ПОО и обеспечение сетевого взаимодействия всех субъектов ПОО в Германии и на европейском уровне. Для этого в деятельности по реализации рамки принимают участие Федеральное правительство, региональные правительства, партнеры в торговле и промышленности, а в выполнении задач DEQA участвуют BIBB.

Хотя предприятия – в основном крупные компании – используют системы управления качеством для оптимизации профессионального обучения и такие системы применяются успешно, этот процесс еще не

носит системного характера.

В этой связи Министерство образования разработало пилотный проект системного внедрения систем обеспечения качества в программы обучения на предприятиях. Эта инициатива ставит своей задачей оказание поддержки компаниям (главным образом малым и средним) и учебным центрам посредством разработки и апробации пилотных методов и инструментов обеспечения и совершенствования качества предоставляемого ими обучения.

В задачи данного проекта входит, кроме того, создание и совершенствование структур по обмену информацией и взаимодействию между предприятиями и профессиональными школами, а также развитие региональных образовательных сетей с целью повышения качества обучения, а следовательно, повышения мотивации как обучающихся, так и предприятий, предоставляющих рабочие места для обучения.

Обеспечение качества в ПОО на предприятиях регулируется соответствующей законодательной и нормативной базой и рекомендациями Федерального института профессионального обучения.

В законе о ПОО большое внимание уделяется обеспечению качества, включая повышение гибкости инструментов контроля качества обучения, и формированию процедур внешней оценки качества непрерывного обучения. Положения Федерального Закона о ПОО (Berufsbildungsgesetz – R82) по вопросам обеспечения и развития качества находят отражение в стандартах оценки качества всех федеральных земель. Учебные заведения федеральных земель оцениваются внешними агентствами по оценке и инспекциями в соответствии с установленными критериями, а также на основании так называемых «рамочных стандартов качества учебных заведений», которые разрабатываются на уровне земель. В землях, где приняты положения о внешней оценке, как правило, ответственность за оценку лежит на соответствующих надзорных органах. В некоторых федеральных землях за это отвечают институты школьной педагогики (Landesinstitute für Schulpädagogik).

В большинстве федеральных земель внимательно отслеживаются программы развития учебных заведений, в которых каждое учебное заведение определяет главные цели и задачи своей деятельности с учетом требований федеральной земли относительно содержания квалификаций, приобретаемых после окончания курса обучения.

Такие программы предполагают отвечающие конкретному контексту методы оценки и критерии, основанные на требованиях, характерных для данного региона (образовательная программа, учебный план) и соответствующие социальному и демографическому контексту.

Повышенное внимание к обучению в течение всей жизни привело к осознанию необходимости создания стандартов качества для непрерывного обучения, которое характеризуется высокой степенью неоднородности и диверсификации.

с 2004 г. отмечается особое отношение к непрерывному профессиональному обучению благодаря активному участию Службы занятости. Провайдеры, реализующие программы непрерывного обучения, должны продемонстрировать использование признанной системы обеспечения качества.

Таким образом, принятые в настоящее время в Германии модели управления качеством охватывают как общегосударственные, так и региональные или отраслевые процедуры. Модели обеспечения качества, используемые в непрерывном профессиональном обучении, описаны в публикации Института образования взрослых (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen – DIE), которая называется «Модели качества – краткий обзор» (Qualitätsmodelle im Überblick).

В рамках повышения ответственности за качество достаточно жесткие требования предъявляются к курсам дистанционного обучения. С 1977 г. такие курсы, предоставляемые частными провайдерами, подлежат одобрению со стороны государства на основании Закона о защите участников дистанционного обучения. Каждый курс дистанционного обучения должен быть одобрен Центральным офисом дистанционного обучения федеральной земли (Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht der Länder der Bundesrepublik Deutschland – ZFU). При этом, среди прочего оцениваются такие параметры, как качество, цели и задачи курса, содержание учебного материала, дидактика и методы курса.

С 2007 г. в Германии для провайдеров курсов электронного и дистанционного обучения действует стандарт качества PAS 1037, который отвечает требованиям Федерального агентства занятости и соответствует международным стандартам менеджмента качества.

В рамках совершенствования механизмов обеспечения качества

на Постоянной конференции министров образования в 2007 г. было принято решение о создании единых экзаменационных требований «Abitur» – сначала по немецкому языку, математике и первому иностранному языку, а затем по естественным наукам (биологии, химии, физике). Эти экзаменационные стандарты основаны на областях компетенций в отдельных предметных областях, базовых принципах предметной области и содержания предметной области. В них обозначен базовый уровень знаний, который обучающиеся должны достичь, и предусмотрена возможность накопления компетенций. Они описывают ожидаемые уровни результатов, которые должен продемонстрировать экзаменуемый. Также в стандартах содержатся примеры тестовых вопросов.

### **Внешняя оценка, инспекция и аккредитация**

Как уже указывалось выше, во многих странах самооценка системно сочетается с внешней оценкой качества (аккредитацией). Самооценка, или внутренняя система обеспечения качества (она будет рассмотрена ниже в самостоятельном разделе), часто предшествует подаче заявки на аккредитацию, а отчеты о самооценке, как правило, берутся за основу оценки, проводимой внешними организациями.

Если самооценка относится к деятельности провайдеров, осуществляемой ими самими с целью повышения качества этой деятельности, то внешняя оценка измеряет качество и эффективность работы провайдера.

Как показывает европейский опыт, в разных контекстах стандартных процедур внешней оценки отдельные мероприятия, проводимые ее ходе, могут называться «одобрение» или «лицензирование», «инспекция», «внешняя оценка», «аккредитация».

В большинстве стран ЕС действуют утвержденные процедуры «одобрения» и регистрации провайдеров, по крайней мере, для начального ПОО, финансируемого государством. Сами процедуры основаны на национальном законодательстве и требованиях стандартов, которым должны соответствовать провайдеры ПОО, чтобы получить право предлагать программы обучения.

«Одобрение»/регистрация относится к начальному этапу деятельности провайдера ПОО и означает его официальное признание, что, в свою очередь, дает ему право выдачи соответствующих дипломов и/или получения государственного финансирования. При этом «одобрение» не обязательно подтверждает эффективность предо-

ставляемого обучения, но служит гарантией того, что минимум требований для реализации обучения провайдером выполнен.

После этого во многих странах следует пройти дополнительные процедуры внешней оценки для получения официального признания/валидации программ обучения. В этом случае провайдеру необходимо подтвердить квалификацию персонала и наличие материальных ресурсов для реализации программы, обоснованность и востребованность программы, качество самой программы и учебного плана, уровни достигаемых компетенций, экзаменационные стандарты и т. д., другими словами – соответствие определенным стандартам, которые, как показывает европейский опыт, могут быть установлены соответствующими министерствами либо автономно социальными партнерами или совместно министерствами и социальными партнерами.

В некоторых странах провайдеры должны периодически подтверждать необходимость программы обучения и ее соответствие потребностям рынка труда для получения государственного финансирования этой программы. Такая процедура часто носит название «лицензирование».

Например, в Германии каждый год финансирование программ непрерывного обучения пересматривается на основе формируемой службами занятости прогнозной потребности в работниках определенной квалификации. Это делается с целью обеспечения эффективного расходования государственных средств и удовлетворения спроса на рынке труда, в частности, во избежание перепроизводства умений.

В ряде стран после первоначального «одобрения» следуют дополнительные мероприятия по оценке, такие как, например, внешняя оценка финансируемых государством программ ПОО.

В Нидерландах и Великобритании, например, проводятся обязательные инспекции, основанные на установленных на национальном уровне процедурах, с помощью четко сформулированных в соответствующих документах критериев и индикаторов. Важно подчеркнуть, что во всех случаях требования и критерии качества едины для самооценки и инспекционной проверки, а отчеты о самооценке служат отправной точкой процедуры внешней оценки.

При несоответствии стандартам качества провайдеру дается время на устранение недостатков, причем пути их устранения обсуждаются совместно провайдером и инспекторами. Это важный момент, поскольку



он отражает саму природу и назначение внешней оценки не как «карающего меча», но как средства и стимула к дальнейшему развитию и совершенствованию, что не означает, что при повторно выявленных недостатках лицензия, выданная провайдеру, не может быть отозвана.

Так, в Ирландии организация FETAC (см. выше) регулярно проверяет и оценивает качество программ и услуг, предоставляемых провайдерами ПОО. Обратная связь осуществляется с помощью отчетов о самооценке и плана совершенствования. Многие провайдеры в Ирландии находят процесс внешней оценки очень полезным для постоянного повышения качества их деятельности.

Разработанные планы совершенствования обсуждаются провайдерами с экспертами по внешней оценке. Практика показывает, что провайдеры, показывающие удовлетворительное качество работы, как правило, адекватно проводят самооценку, а учреждения, для которых характерна неудовлетворительная работа, часто просто не имеют знаний и умений, необходимых для повышения ее качества.

Что касается публичности данных по оценке, в Ирландии, например, FETAC публикует отчеты об оценке программ, т. е. информирование общества происходит на государственном уровне. А в Великобритании в части образования взрослых, отчеты о проведенной инспекции публикуются на сайте государственной инспекции («ALI, Adult Learning Inspection»). В ряде стран провайдеры сами решают, какую информацию о внешней оценке своей системы обеспечения качества разрешить опубликовать, а какую нет.

Следующая процедура по обеспечению качества – аккредитация, которая является результатом внешней оценки качества провайдеров ПОО, состоит из целого ряда этапов и предназначена для подтверждения факта соответствия образовательного учреждения или конкретной программы обучения заранее установленным определенным критериям и стандартам. В результате аккредитации могут присваиваться «знаки качества», соответствие которым должно быть подтверждено через определенное количество лет (как правило, 4 года – 5 лет).

Так, в Германии знаки качества устанавливаются на государственном уровне, при этом процесс их присуждения в основном происходит на уровне секторов или на конкретных сегментах системы ПОО.

В некоторых странах аккредитация ПОО используется вместо официального инспектирования. В Ирландии, например, аккредитация – обязательное условие включения программы в национальную рамку

квалификаций. В Италии аккредитация необходима для получения провайдером государственного финансирования.

Как уже указывалось, аккредитация – процесс многоэтапный, и каждый этап имеет свои объекты оценивания. При первоначальном «одобрении» (см. выше) основное внимание уделяется входным параметрам, внешняя же оценка, проводимая на последующих этапах, больше сосредоточена на эффективности предоставляемых программ, а, следовательно – на результатах обучения.

Как правило, аккредитации подлежат программы обучения, но возможна и аккредитация всего образовательного учреждения.

Традиционно за признание («одобрение») провайдеров ПОО и/или программ ПОО, особенно, если речь идет о государственном финансировании, отвечают министерства образования и труда. В большинстве стран министерства не проводят аккредитацию сами, а поручают это специально создаваемым внешним структурам, которые, с одной стороны, являются независимыми, с другой – финансируются государством по итогам своей деятельности. Они могут быть частными и квази-государственными. Конкретные модели внешних структур, занимающихся оценкой и аккредитацией, зависят от модели регулирования системой ПОО (см. соответствующий раздел).

В Германии, например, аккредитацию проводят частные организации. Belcert в Бельгии, RvA в Нидерландах, IPQ в Португалии, UKAS в Великобритании являются организациями, аккредитующими продукты, системы и людей во всех секторах, государственных и частных. Они также выступают в качестве национальных зонтичных организаций, аккредитующих учреждения, проводящих внешнюю оценку. Belcert – бельгийская система аккредитации органов, занимающихся сертификацией продуктов, систем качества и отдельных людей. Нидерландский совет по аккредитации работает во всех государственных и частных секторах. Португальский институт качества координирует системы качества страны, аккредитацию экономических субъектов и методики в области обеспечения качества. Британская служба аккредитации – официальный орган оценки и аккредитации, отвечающий требованиям международных стандартов. Ассоциация независимых сертификационных органов и инспекций (AIOICI) в Италии представляет коллективные интересы национальных сертификационных органов. Датский институт оценки (EVA) проводит оценку преподава-

ния и обучения на уровнях от начальной школы до образования молодежи, взрослых, непрерывного обучения и высшего образования. FETAC в Ирландии и Myndigheten for Kvalificerad Yrkesutbildning в Швеции являются полугосударственными агентствами, созданными специально для аккредитации программ и провайдеров ПОО.

Перечень организаций, отвечающих за аккредитацию в европейских странах, можно найти на сайте CEDEFOP <http://www.communities.cedefop.europa.eu/quality>. Большинство организаций, указанных на сайте, участвуют в международном сотрудничестве и развивают связи с подобными организациями за рубежом.

Аккредитация всегда основана на критериях. Однако информацию о стандартах, индикаторах и критериях, применяемых в процессе аккредитации в разных странах и секторах, трудно сопоставить. Иногда диапазон информации довольно ограничен, при этом часто существует большая разница в используемых понятиях и определениях.

В Италии, например, национальная рамка аккредитации, используемая в регионах, включает в себя следующие критерии/индикаторы:

- менеджмент учреждения;
- финансовую ситуацию;
- характеристики преподавательского и административного составов;
- эффективность предыдущей обучающей деятельности;
- связи и контакты с учреждениями ПОО на местном уровне.

Во многих регионах учреждениям ПОО предоставляется помощь в подготовке к аккредитации, в частности, в составлении отчетов о самооценке, которые должны быть представлены в процессе аккредитации, поскольку, как правило, аккредитация состоит из рассмотрения документов о самооценке и других документов, доказывающих соответствие установленным критериям и индикаторам, а также из посещения учреждения ПОО. При встречах с персоналом и студентами команда экспертов по оценке проверяет представленную информацию и дополняет ее. Во многих странах к проведению внешней оценки (аккредитации) привлекаются независимые наблюдатели, а иногда и студенты, из других учреждений ПОО.

Основываясь на информации, полученной внешними экспертами, формируется отчет, который затем сопоставляется с отчетом провайдера ПОО о самооценке. В случае значительных отличий между двумя

документами провайдера ПОО просят прояснить ситуацию до принятия решения об аккредитации программы или учреждения.

В случае существенных расхождений выясняются их причины. Как показывает практика, часто учебные заведения просто не имеют опыта в проведении самооценки и завышают показатели. В этом случае принимается решение о дополнительном обучении персонала в части проведения самооценки.

Значение успешного прохождения процедур аккредитации трудно переоценить, поскольку от этого зависит получение государственного финансирования, репутация учебного заведения, рабочие места и т. д. Часто успешная аккредитация сопровождается присуждением знака качества, как это имеет место, например, во Франции и Италии. Следует подчеркнуть, что в системе ПОО, которая находится на государственном финансировании знак качества не столь существен, сколько в системе непрерывного обучения, где он становится важным маркетинговым инструментом.

При всех особенностях и отличиях национальных систем аккредитации (внешней оценки) все они имеют четкий вектор на обеспечение качества. При этом они не могут заменить внутренний мониторинг и самооценку, которые проводят сами провайдеры обучения. Другими словами, внешняя аккредитация и внутренний менеджмент качества неразрывно связаны между собой.

Интересные инициативы по совершенствованию систем обеспечения качества наблюдаются в различных странах в части аккредитации и сертификации. В непрерывном ПО аккредитация и сертификация все чаще организуется провайдерами ПОО самостоятельно. В некоторых отраслях провайдеры ПОО объединяются, создавая свои зонтичные организации, которые затем выполняют функции аккредитационных органов. Иногда такие сети или промышленные организации провайдеров ПОО проявляют активность на европейском уровне. Они разрабатывают свою систему и процедуры аккредитации, создают свои знаки качества, не привлекая государственных организаций.

Такие тенденции, с одной стороны, позитивны и свидетельствуют о повышении ответственности за качество обучения, а с другой – могут привести к избыточному количеству знаков качества и стать препятствием на пути понимания клиентами их значения.

## Примеры

1. В Германии аккредитация часто заключается в присуждении знака качества. В стране на ПОО в целом и на обучение взрослых, финансируемое государством, повлияла реформа системы занятости (законы Хартца). Реорганизация ПОО была предпринята для создания конкурентной среды и прозрачности рынка провайдеров ПОО, а также для повышения качества непрерывного обучения. Усиление внимания к системам качества вызвано поправками к закону о ПОО, а также европейскими тенденциями к обеспечению прозрачности и сопоставимости сертификатов, умений и качества ПОО.

С 2004 г. все провайдеры ПОО обязаны иметь внутренние системы менеджмента качества и должны оцениваться по ряду критериев соответствующим органом (Vock, 2003). Подробные критерии были установлены Федеральным министерством экономики и труда (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) как для внешней оценки провайдеров ПОО, так и для регулирующих органов, допущенных к проведению оценки (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004).

В Германии традиционно существует двухступенчатая система аккредитации, состоящая из процедур сертификации и аккредитации. В регулирующей рамке внешняя оценка провайдеров ПОО и курсов обучения называется «сертификация и лицензирование», а органы, проводящие лицензирование, называются «сертификационные агентства» (Zertifizierungsstellen) или «центры экспертизы» (fachkundige Stellen). Для реализации своей деятельности эти агентства или центры должны быть аккредитованы Федеральным агентством по труду (Bundesagentur für Arbeit), которое выступает как зонтичный орган по вопросам аккредитации (Anerkennungsstelle).

Провайдеры ПОО должны подать заявку на сертификацию и на лицензирование в частное агентство, аккредитованное государственным органом. Сертификационные агентства могут подать заявку на общенациональную аккредитацию, а также на аккредитацию, ограниченную одним экономическим и промышленным сектором или территорией (землей). Сертификационные агентства выдают аккредитацию на период не более трех лет. Кроме того, каждый год система обеспечения качества и развитие качества должны подтверждаться национальным аккредитационным органом.

В Германии надзорные органы в области образования осуществляют три типа надзора – академический, правовой и кадровый. За последние годы во всех федеральных землях разрабатываются методы обеспечения качества образования на уровне учебных заведений и системы в целом. Мероприятия по оценке сочетают различные процедуры обеспечения качества, включая:

- создание рамочной/примерной программы;
- образцы тестов, особенно по ключевым предметам;
- внешнюю оценку;
- разработку стандартов;
- управление качеством на уровне учебных заведений.

2. Обеспечение качества в профессиональном обучении людей с ограниченными возможностями находится в центре внимания Форума лиц с ограниченными возможностями, Международной организации труда и Совета Европы. По их инициативе был разработан так называемый Европейский знак качества реабилитации. Этот знак присваивается центрам реабилитации, применяющим внутренние системы обеспечения качества в таких странах, как Ирландия, Португалия, Румыния и Великобритания.

3. В Финляндии в ходе одного из проектов программы Leonardo da Vinci разработана модель аккредитации программ обучения в области гостиничных и ресторанных услуг и инструменты для повышения качества деятельности образовательных учреждений, реализующих программы подготовки поваров, официантов и администраторов гостиниц.

Критерии аккредитации соответствуют модели Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) и содержат такие показатели, как лидерство, политика и стратегия, персонал, партнерства и ресурсы, процессы; результаты для потребителей, работников и общества.

При успешном прохождении аккредитации в соответствующем органе по аккредитации провайдеру ПОО выдается сертификат сроком действия на 5 лет. Важно еще подчеркнуть, что речь идет о программах обучения, а не об аккредитации образовательного учреждения. Эти сертификаты играют важную роль в привлечении контингента обучающихся.

4. На европейском уровне в банковском и финансовом секторе

Европейской ассоциацией банковского образования была создана совместно с национальными партнерскими организациями отраслевая система сертификации, что вполне естественно и закономерно для такого глобального сектора, где необходимы согласованные компетенции и рамки квалификаций, которые бы содействовали мобильности работников внутри ЕС и за его пределами. Европейская система сертификации банковского образования (EFCB) представляет собой единую систему сертификации компетенций работников и аккредитации провайдеров обучения в области финансовых услуг.

Аккредитация проводится специальной комиссией в соответствии с минимальными установленными требованиями к профессиональным умениям. Согласно данным Европейской сети обучения в области банковского дела («European bank training network»), сертифицированное в соответствии с выработанными стандартами обучение доступно в 10 европейских странах в 12 образовательных учреждениях.

5. В Чешской Республике обеспечение качества включает в себя самооценку и внешнюю оценку инспекторов организации «Чешская инспекция учебных заведений» (CSI). CSI определяет и оценивает текущее состояние обучения и его результаты на уровне учебных заведений, а также эффективность системы образования в целом, включая эффективность использования государственных средств. Инспекция проверяет также соблюдение провайдерами правовых норм.

Самооценка производится в соответствии с нормами и сроками, определяемыми Министерством образования. Результаты самооценки служат основанием ежегодного отчета о деятельности учебного заведения, а также используются при внешней оценке, проводимой CSI.

6. В Дании колледжи ПОО инспектируются советниками министерства образования. Если колледж не соответствует критериям качества, у него может быть отозвано разрешение на оказание образовательных услуг. Такие разрешения выдаются сроком от двух до четырех лет и могут быть отозваны соответствующим комитетом, если организация не выполняет своих обязательств. Начиная с 1996 г. Министерство образования стало инициатором серий проектов создания рамки обеспечения качества и оценки. В 1999 г. был организован Национальный институт оценки (The National Evaluation Institute).

7. В Эстонии основным средством измерения качества программ ПОО являются выпускные экзамены. В стране сформирован государ-

ственный Экзаменационный и квалификационный центр, который отвечает за качество и разработку программ. Мониторинг реализации программ находится в ведении местных органов по образованию и департамента по мониторингу Министерства образования.

8. В Финляндии на государственном уровне результаты деятельности образовательных учреждений оценивает Национальный совет по образованию. На региональном уровне оценкой и мониторингом образовательных учреждений занимаются государственные представительства, предоставляющие информацию национальному министерству для общей оценки состояния дел. Финансирование образовательных учреждений по результатам их деятельности применяется в ПОО с 2001 г.

9. Во Франции качество обучения в учебных заведениях оценивается региональным уполномоченным органом власти и главой учебного округа, представляющим министерство образования. За качество условий обучения на предприятиях отвечают инспекторы по труду, которые подчиняются министру труда.

Учебные заведения, региональные органы власти, CEREQ (Центр исследований в области образования, обучения и занятости) и министерство образования должны предоставлять ежегодные отчеты о своей деятельности с указанием мер, принятых для повышения качества. Эти отчеты содержат информацию о трудоустройстве и безработице среди выпускников, окончивших обучение полгода и более назад. Данная информация учитывается при принятии решений о целесообразности реализации программ обучения или о необходимых изменениях в них.

10. В Венгрии внутренняя оценка эффективности и качества образования в государственных образовательных учреждениях проводится сами преподавателями и администрацией. Директор учебного заведения несет ответственность за его деятельность, качество работы педагогов, наличие системы обеспечения качества.

11. В Ирландии обеспечение качества находится в ведении подразделения Министерства образования и науки. Используются такие механизмы, как самооценка и внешняя оценка. Вышеуказанное подразделение участвует в разработке программы посредством представительства в Национальном совете по образовательным программам и оценке (NCCA). За обеспечение качества результатов обучения ответственность несет государственная комиссия по экзаменам.



12. В Италии государство устанавливает процедуры аккредитации, которым должны следовать обучающие учреждения. Национальный институт оценки системы образования (NVAO) отвечает за мониторинг, контроль и оценку системы образования и обучения на макро- и микро-уровнях.

13. В Нидерландах все учреждений ПОО обязаны создать систему обеспечения качества, которой они сами управляют. Ежегодно учреждения ПОО и обучения взрослых предоставляют отчеты об обеспечении качества в соответствующую инспекцию. В отчетах, которые должны находиться в открытом доступе, необходимо отражать этапы повышения качества.

Инспекция в сфере образования по поручению министерства образования проводит мониторинг качества всех провайдеров обучения. После определенной критики со стороны Инспекции был создан Центр качества экзаменов, контролирующей качество проведения экзаменов и устанавливающей государственные экзаменационные стандарты. Кроме того, этот Центр выдает по запросу образовательных учреждений сертификаты об «одобрении» (см. выше).

В обеспечении качества большую роль играют так называемые Национальные центры экспертизы, которые обеспечивают качество и доступность рабочих мест для практического обучения. Также центры отвечают на внешнее признание результатов экзаменов, что гарантирует качество присуждаемых квалификаций.

14. В Польше одним из механизмов контроля качества являются внешние проверки, призванные выявить соблюдение государственных рекомендаций в области экзаменационных процедур.

Еще одним механизмом выступает так называемое «педагогическое наблюдение», регулируемое Министерством образования и имеющее целью улучшение качества системы образования, поддержку обучающихся в их профессиональном развитии, а также стимулирование повышения квалификации преподавателей. Органы, отвечающие за проведение педагогического наблюдения, оценивают работу образовательных учреждений на основании соответствующих стандартов.

В настоящее время усилия Министерства образования и спорта направлены на улучшение качества образования, предоставляемого в неформальном контексте. Этому способствовал недавно принятый

закон о системе образования, который ввел систему аккредитации учреждений неформального образования и обучения.

15. В Норвегии мероприятия по обеспечению качества в ПОО проводятся Департаментом (министерством) начального и среднего образования. Специального надзорного органа в системе образования в Норвегии не существует.

Ключевым элементом обеспечения качества является высокая доля участия социальных партнеров и представителей промышленности в ПОО. На предприятиях за качество программ ученичества отвечает специальный орган, который называется «секретариат комитета профессионального обучения».

16. В Испании система инспектирования в ПОО (как в государственном, так и частном секторе) передана на региональный уровень. В систему обеспечения качества входят установленные инструменты и процедуры, которыми должны пользоваться центры по оценке.

17. В Швеции Инспекция в сфере образования при государственном министерстве образования отвечает за оценку деятельности в сфере ПОО на местном уровне и на уровне учебных заведений. Отчеты по результатам инспекции имеют целью помочь местным органам власти и образовательным учреждениям в повышении качества их работы.

18. В Великобритании имеется соответствующая инспекция, которая проверяет и представляет отчеты о качестве образования и обучения и управления в образовательных учреждениях, в том числе и непрерывного образования. Отчеты используются для мониторинга качества обучения, установки «бенчмарков» (параметров для сравнения) и распространения положительного опыта.

Определяющую роль в обеспечении качества ПОО играют национальные стандарты квалификаций, основанные на национальных профессиональных стандартах, разрабатываемых и обновляемых отраслевыми работодателями. Институционально и методически обеспечение качества ПОО находится в ведении Агентства по образовательным программам и качеству. Еще одним институтом обеспечения качества являются независимые агентства по обеспечению качества и присуждению квалификаций.

19. В Австралии можно выявить три общие стратегии обеспе-

чения качества в ПОО:

- Австралийская рамка квалификаций, включающая в себя все признанные квалификации послесреднего обязательного образования;
- так называемые «пакеты для обучения», куда входит набор стандартов и квалификационных требований для оценки знаний и умений, необходимых для эффективной трудовой деятельности;
- Австралийская рамка качества обучения (Australian Quality Training Framework), утвержденная в 2001 г. и представляющая собой набор государственных стандартов, предназначенных для обеспечения качества обучения, признанного на государственном уровне, и оценки услуг, предоставляемых пользователям системы ПОО Австралии.

Рамка AQTF содержит следующие документы:

- основанные на показателях качества стандарты для государственных и региональных органов, уполномоченных регистрировать («одобрять») провайдеров ПОО;
- Национальное руководство по рассмотрению жалоб на качество ПОО;
- Национальное руководство по аудиту процедур регистрации («одобрению») провайдеров;
- Руководство по аудиту провайдеров.
- Действующие в стране национальные и региональные органы аккредитации отвечают за аккредитацию курсов, для которых еще не утвержден «пакет для обучения».

Чтобы получить права реализовывать программы обучения и предоставлять признанные на государственном уровне квалификации, провайдерам ПОО необходимо удовлетворять установленным стандартам. Согласно этим стандартам обучающим организациям надлежит представлять информацию о своей работе в соответствии с установленными индикаторами качества и условиями регистрации.

Эти стандарты предполагают наличие системного подхода к предоставлению качественного образования и его оценке, соответствие принципам равного доступа к обучению и повышения его эффективности, а также надежных и гибких систем управления.

Стандарты содержат минимальные требования к квалификации преподавателей и экспертов по оценке, материальным ресурсам, информации, предоставляемой будущим студентам, психологической и методической поддержке обучающихся, системе управления делопроизводством и менеджменту качества.

Помимо этих стандартов, провайдер для получения регистрации должен быть в состоянии обеспечить:

- четкую систему управления;
- эффективное взаимодействие с региональными органами власти;
- соответствие законодательству;
- систему страхования;
- финансовый менеджмент;
- процедуры сертификации и присуждения квалификаций;
- процедуры признания квалификаций, присужденных другими зарегистрированными обучающими учреждениями;
- механизм обновления квалификаций и курсов.

В рамках управления качеством предусмотрено проведение аудитов. Аудит проводится при подаче заявки на регистрацию и затем через пять лет, а также при перерегистрации и при расширении программ. Результаты аудита не предоставляются в открытом доступе.

20. В Канаде в каждой из провинций и территорий действует собственное законодательство, согласно которому власти создают, признают, и обеспечивают качество программ послесреднего образования, а также управляют им. Предусмотрена внешняя и внутренняя оценка.

Частные провайдеры должны регистрировать свои учреждения, программы или инструкторов в соответствующих органах, согласно закону о защите прав потребителей.

Аккредитация профессиональных образовательных программ производится на основе их соответствия требованиям профессии (профессиональным стандартам) отраслевыми структурами по аккредитации, которые могут аккредитовывать и образовательные учреждения. При этом после получения аккредитации провайдером надлежит выполнять стандарты аккредитующей организации, в противном случае аккредитация будет отозвана. Эти стандарты охватывают содержание и условия программ и их реализацию. Следует подчеркнуть, что все вышесказанное относится к государственным провайдерам.

Все частные профессиональные колледжи, реализующие курсы продолжительностью более 40 часов или стоимостью свыше определенной суммы (1000 долл.) должны быть зарегистрированы в министерстве согласно закону «Закон об обучении в частном колледже»

(«Private Career College Act 2005»). Список зарегистрированных колледжей размещен в Интернете.

## **Самооценка**

Как показывают исследования, существуют два основных подхода к самооценке. В некоторых странах провайдерам ПОО не обязательно использовать самооценку или внутреннюю систему обеспечения качества. Обычно это характерно для стран, где отсутствует система аккредитации. В таких странах самооценка носит добровольный характер. Однако есть примеры стран, в которых система аккредитации официально не признана, но провайдеры ПОО должны проводить самооценку.

В таких европейских странах, как например Дания, Финляндия, Нидерланды, Швеция и Великобритания, учреждения ПОО законодательно обязаны иметь внутреннюю систему обеспечения качества, которая, как правило, принимает форму самооценки.

В целом, как показывает опыт этих стран, регулярная самооценка является отправной точкой обеспечения и повышения качества, одним из наиболее эффективных методических инструментов. В рамках Копенгагенского процесса разработано европейское руководство по самооценке для провайдеров ПОО, основанное на опыте самооценки стран ЕС. Оно не является директивным документом, но призвано помочь учреждениям ПОО в эффективном управлении качеством своих услуг.

Руководство содержит детальное описание критериев качества, а объяснения проиллюстрированы примерами из национальных систем ПОО.

В Руководстве подчеркивается, что, если провайдеры должны обеспечивать внутреннее поддержание качества, то в большинстве случаев они свободны сами выбирать подход к данной процедуре. В зависимости от размера и финансового потенциала, одни провайдеры могут отдавать предпочтение стандартам в соответствии с ISO-9000, тогда как другие будут применять менее жесткие системы качества, включая собственные методики.

Согласно данным CEDEFOP, на национальном уровне растет число всевозможных рекомендаций и инструкций по проведению самооценки или созданию системы обеспечения качества. Опыт показывает, что крайне полезна и эффективна разработка руководств по самооценке на государственном уровне, поскольку это унифицирует процедуры и процессы и делает их результаты сравнимыми на наци-

ональном уровне. При этом вся ответственность за проведение самооценки возлагается на провайдера ПОО, что отличает этот метод от аккредитации, в ходе которой задействована внешняя организация, уполномоченная принимать решения.

Практика проведения самооценки показывает, что это очень полезный и эффективный инструмент обеспечения качества, поскольку предполагает участие всех субъектов деятельности учебного заведения, которые «погружены» в контекст. Внешние же эксперты по оценке не владеют ситуацией в той мере, как сами участники процесса в образовательном учреждении.

Самооценка подходит для всех типов учреждений ПОО. По сравнению с аккредитацией – это недорогой метод, который могут применять даже небольшие организации. Залогом успеха является активное участие всех членов коллектива, кроме того, реальную пользу от самооценки учебное заведение получит только в том случае, если она станет составной частью стандартов деятельности этого учебного заведения и его организационной культуры.

Важно подчеркнуть, что самооценка имеет смысл лишь при условии, что ее результаты трансформируются в план модернизации/совершенствования, в котором определяются проблемы, требующие решения, области проведения изменений, а также процедуры, ресурсы и ответственные лица.

Другими словами, результатом самооценки является диагностика ситуации, а разработанный на ее основе план развития обеспечивает повышение качества.

Следует подчеркнуть, что процесс самооценки должен быть открытым и подкрепленным активными информационными стратегиями. В некоторых странах уже стало традицией публиковать результаты самооценки на своих сайтах.

Необходимо помнить, что система обеспечения качества не ограничивается одной только самооценкой. Она становится мощным инструментом, когда формирует часть системы обеспечения качества в ПОО, предлагая руководство к действию и содействуя прозрачности результатов.

При этом самооценка должна «уравновешиваться» взглядом со стороны, т. е. внешней оценкой, которая входит в процесс аккредитации.

## **Индикаторы качества и примеры их использования**

Согласно исследованиям немногие страны используют четкий

набор индикаторов для обеспечения качества в системе ПОО. Систематически им пользуются в Финляндии и (в меньшей степени) в Дании, Норвегии и Бельгии. В Италии набор индикаторов применяется только для проектов Европейского научного фонда. В Испании индикаторы разработаны на национальном уровне и рекомендованы к регионам.

### *Италия*

В Италии подразделением Европейского научного фонда создан метод оценки качества в ПОО, который учитывает параметры структуры предложения (в том числе, стратегии в области финансирования и разработки программ, сведения о провайдерах обучения, параметры доступа) и спроса (включая данные об участниках обучения, целевых группах и о потребностях в квалификациях).

Поскольку ПОО играет большую роль в «активной политике на рынке труда», ключевыми объектами оценки выступают результаты на уровне системы занятости (трудоустройство выпускников ПОО по отношению к набору в зависимости от возраста и пола, длительность безработицы), а также параметры результатов. Помимо этого оцениваются системы и механизмы предоставления ПОО, такие как стратегическое и текущее планирование и выполнение планов. Одновременно в оценке в обязательном порядке учитываются и параметры контекста.

### *Франция*

Во Франции в государственных учреждениях ПОО для взрослого населения (GRETA) внедряется подход под названием «устойчивая профессионализация» (professionalisation durable) и разработан знак качества (их во Франции уже не менее четырех в сфере профессионального образования), который называется Greta Plus. Этот знак предназначен для учреждений ПОО, доказавшим учет в своей деятельности запросов потребителей, что должно быть зафиксировано в политике обеспечения качества.

### *Англия*

Учреждения ПОО, финансируемые Советами по обучению и умениям, подлежат инспектированию независимыми инспекциями. Ofsted

(Офис по стандартам в образовании) инспектирует учреждения ПОО совместно с инспекторатом обучения взрослых (ALI). ALI оценивает также обучение на рабочем месте.

Результаты инспекций оцениваются по пятибалльной системе и публикуются. Следует подчеркнуть, что в Англии существует недовольство используемыми индикаторами, поскольку они позволяют измерять и контролировать начальные условия, включая доступ на обучение, и результаты (квалификации, уровень отсева), но не процесс обучения.

В этой связи более широкое распространение получили опросы обучающихся относительно их оценки качества полученных знаний и умений и привлечение к оценке независимых экспертов, которые рассматривают процесс обучения в целом – от его начала до окончания.

### **Качество в контексте национальных рамок квалификаций, профессиональных стандартов и признания**

Многие страны преуспели в создании стандартов, основанных на компетенциях, что гарантирует прозрачность и сопоставимость оценки и присвоения квалификаций. Совместная работа с соответствующими заинтересованными сторонами усиливает связь образования/обучения с рынком труда.

Так, например, Румыния была первой среди стран Центральной и Восточной Европы, где началась разработка профессиональных стандартов, основанных на компетенциях. Приказом № 3329/81/2005 были учреждены процедуры признания и сертификации неформального и неофициального обучения в этой стране. Согласно правилам, прописанным в данном приказе, любой человек, независимо от возраста, должен иметь возможность получить признание своей квалификации на основе профессиональных стандартов в специализированных центрах по признанию.

В Словении установлены национальные профессиональные квалификации (НПК), описывающие требования к выполнению определенной профессиональной деятельности. Система оценки и сертификации НПК базируется на результатах обучения вне зависимости от того, как эти знания или умения были приобретены. Знания и умения, требуемые для НПК, внесены в каталоги стандартов профессиональных знаний и умений, которые составляют основу профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты содержат код и



наименование профессии, уровень сложности работ, компетенции, сферу деятельности, основные выполняемые функции, знания и умения. К 2007 г. было опубликовано 279 профессиональных стандартов и 69 каталогов стандартов профессиональных знаний и умений (источник Национальный доклад Словении 2007 г. о реализации программы Образование и обучение 2010–2007 – National Report of Slovenia on the Implementation of the Education and Training 2010 Work Programme).

Как уже подчеркивалось выше, задачи европейской стратегии оказывают существенное влияние на мероприятия на национальном уровне, что справедливо и в отношении разработки национальных рамок квалификаций (НРК). В целом, вопросы НРК рассматриваются авторами в отдельных публикациях, поэтому здесь эта тема только обозначена.

В ряде стран работа над НРК проводилась задолго до принятия Европейской рамки квалификации в результате осознания потребности в механизме описания и структурирования квалификаций, основанных на результатах обучения, по уровням. Так, в Ирландии НРК была принята в октябре 2003 г. А начало ее разработки положил в 1999 г. Закон о квалификациях (образования и обучения). Согласно этому закону было учреждено Национальное агентство квалификаций Ирландия (NQAI), далее «Агентство», в состав которого входят 14 членов, представляющих все заинтересованные стороны.

Агентство отвечает за создание рамки квалификаций, служащей для формирования, признания и присуждения квалификаций в стране, на основе стандартов знаний, умений и компетенций, которые должны приобрести обучающиеся, и управление этой рамкой.

В 2001 г. Агентство выпустило документ для обсуждения, который назывался «Переход к Национальной рамке квалификаций» (“Towards a National Framework of Qualifications”).

Благодаря тому что НРК основана на стандартах результатов обучения, она обеспечивает равенство всех форм обучения и полностью соответствует европейской политике в области квалификаций и обучения в течение всей жизни, а также способствует расширению мобильности обучающихся внутри национальных систем образования и на международном уровне.

Рамка состоит из десяти уровней, каждый из которых определен в терминах общих стандартов знаний, умений и компетенций. Результаты обучения, указанные в рамке, составляют основу для формирования процедур признания.

В Великобритании НРК описана в терминах зачетных единиц и структурирована по составляющим ее элементам, названными единицами обучения. Единицы – это единая «валюта», имеющая определенную присвоенную ценность. Так, одна зачетная единица эквивалентна результатам обучения определенного уровня сложности, освоенным в течение 10 часов – трудозатраты обучающегося (The CQFW Credit Common Accord, 2006).

Наличие зачетных единиц облегчает процесс признания результатов обучения, полученного в любых условиях, например, в учебном заведении, во время трудового опыта или даже во время работы или досуга. Другими словами, зачетные единицы обеспечивают единую основу для оценки в масштабах всех квалификаций, входящих в рамку, а также позволяют сопоставить академические и профессиональные квалификации и уравнивают в правах квалификации формального, неформального и спонтанного обучения. Важно, чтобы для всех квалификаций действовали единые процедуры обеспечения качества.

Количество уровней рамки может различаться в зависимости от особенностей присваиваемых квалификаций, специфики системы ПОО и рынка труда. В Шотландии, например, 12 уровней. В Англии рамка имеет так называемый входной уровень, описывающий требования к знаниям, умениям и компетенциям низкого уровня, что отвечает наличию в стране большого количества мигрантов.

Наличие рамки квалификаций и зачетных единиц позволяет:

- обучающимся переходить с одного типа программ/курсов на другие, например, от неформального к формальному обучению;
- формировать индивидуальную программу, куда не войдут ранее освоенные модули (что напрямую связано с мотивацией к обучению и дает возможность оптимизировать расходы на обучение);
- признавать единицы обучения (единицы квалификации);
- «переносить» обучение внутри национальных систем ПОО и за их пределами.

Не все страны начали разрабатывать НРК, основанные на результатах обучения, так же рано, как Ирландия и Великобритания. Для многих серьезным стимулом стала Европейская рамка квалификаций.

### **Цели создания Европейской рамки квалификаций**

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) является мета-рамкой, основанной на обобщении данных о разнообразии квалификаций, представленных в Европе. Упрощая сравнение содержания и профиля

квалификаций, она способствует развитию академической и трудовой мобильности, а также образованию в течение всей жизни, будучи основанием для взаимосвязи и комбинирования квалификаций, присужденных различными организациями и внутри различных подсистем.

Важно подчеркнуть при этом, что ЕРК не является европейским стандартом, но позволяет сравнивать и устанавливать взаимосвязь национальных квалификаций различных стран.

ЕРК состоит из 8 уровней, описанных в терминах дескрипторов по параметрам знаний, умений и широких компетенций, указывающих на уровень самостоятельности и ответственности.

46 стран, участвующих в Болонском процессе, начавших создавать рамки для высшего образования, активно разрабатывают НРК. Многие принимают 8-уровневую структуру, при этом сами дескрипторы видоизменяются с учетом национального контекста. К 2012 г. страны, формирующие НРК, представят соотношение своих национальных квалификаций с ЕРК.

## **Национальные рамки квалификаций за пределами Европы**

### *Австралия*

Австралийская рамка квалификаций (АРК) была официально одобрена Советом по образованию, занятости и обучению в 1995 г. В АРК входят национальные квалификации обязательного среднего образования, ПОО и высшего образования. Квалификациям соответствуют различные сертификаты и дипломы – от сертификата первой степени до докторской степени.

В основе АРК лежат дескрипторы типов квалификаций, и на их базе разрабатываются сами квалификации и механизмы их аккредитации в трех выше указанных секторах системы образования, каждому из которых присущи собственные процессы обеспечения качества при присуждении квалификаций. В АРК отсутствует четкое структурирование по уровням.

Австралийскую рамку квалификаций можно описать как нормативную, поскольку она содержит признанные на государственном уровне квалификации, а также играет роль основания для взаимодействия между секторами системы образования.

### *Канада*

Прежде чем перейти к собственно описанию РК, следует подчеркнуть особенность организации системы образования в Канаде. Как из-

вестно, Канада состоит из 10 провинций и 3 территорий, при этом в стране нет национального министерства или департамента образования. Согласно Конституции, правительства провинций несут ответственность за образование. У территорий такого статуса нет, но на практике они отвечают за свои системы образования. Поэтому провинции и территории разработали собственные системы образования, а на национальном уровне рамка квалификаций отсутствует.

В Онтарио создана собственная рамка квалификаций, содержащая все сертификаты, дипломы и степени всех уровней послесреднего образования, выдаваемые в провинции Онтарио, в том числе сертификаты ученичества, квалификации частных колледжей, степени государственных вузов.

Рамка квалификаций Онтарио определяет основные цели каждой квалификации, обозначает ожидания от завершения обучения, описывает соотношение различных квалификаций.

Описание квалификаций включает в себя описание:

- структуры программы и результаты обучения;
- возможностей выхода на рынок труда и продолжения обучения;
- стандартной продолжительности обучения для получения квалификации;
- провайдеров
- наименование присуждаемой квалификации.

В содержании квалификации отражены такие аспекты, как:

- широта и глубина знаний;
- методические умения;
- коммуникативные умения;
- область применения знаний;
- понимание ограниченности знаний.

### *Новая Зеландия*

НРК Новой Зеландии охватывает все секторы системы образования. Рамка принята в 1995 г. и первоначально состояла из 8 уровней. В 2001 г. она была дополнена до 10 уровней, где 1 уровень – самый простой, а 10 – самый сложный.

Целью создания НРК было формирование стандартов и квалификаций, признаваемых на национальном уровне, а также обеспече-

ние признания и присуждения зачетных единиц освоенным знаниям и умениям. Уровни 1–3 соответствуют начальному и среднему образованию и базовому профессиональному обучению, уровни 4–6 – профессиональным, техническим и экономическим квалификациям повышенного уровня, уровни с 7 и выше – квалификациям выпускников вузов и послевузовского образования. Уровни возрастают по степени сложности и ответственности.

НРК базируется на «единицах обучения» стандартного формата. Квалификации описаны с помощью их профиля, на основе критериев, устанавливающих минимум требований для каждой из квалификаций.

Когда обучающийся поступает на курс/программу, входящую в НРК, провайдер должен уведомить об этом Агентство по квалификациям Новой Зеландии (New Zealand Qualifications Authority) и зарегистрировать там обучающегося. Таким же образом в Агентстве регистрируются все присужденные сертификаты или дипломы.

## **Заключение**

Важнейшим механизмом управления как системой ПОО в целом, так и учебными заведениями является система обеспечения качества. Каждое учебное заведение должно формировать современную систему обеспечения качества. Как показывает международный опыт, в учебных заведениях профессионального образования успешно используется модель обеспечения качества Европейского форума обеспечения качества, которая хорошо адаптируется для целей системного управления качеством и самооценки образовательных организаций.

Наличие в учебном заведении системы обеспечения качества – важный критерий внешней оценки деятельности учебного заведения.

Модель обеспечения качества Европейского форума обеспечения качества предусматривает проведение регулярной самооценки, в ходе которой целесообразно пользоваться руководством по самооценке, разработанным в рамках Копенгагенского процесса.

Для совершенствования качества профессионального образования и обучения требуются институциональные механизмы, позволяющие:

- обмен опытом и информацией между всеми заинтересованными сторонами, включая социальных партнеров;
- сбор и обработку информации в области инициатив и мероприятий по обеспечению качества в сфере развития профессионального образования на национальном, региональном, местном и отраслевом уровне и на уровне предприятий;
- развитие количественного и качественного анализа в области обеспечения качества путем укрепления систем наблюдения, разработки индикаторов и установления ключевых ориентиров;
- разработку механизма распространения информации об инновациях и положительном опыте в области обеспечения качества.

Важно подчеркнуть, что в государственном контроле качества обучения предполагается участие не только государственных институтов, но и социальных партнеров.

При выработке общих подходов к обеспечению качества необходимо проанализировать имеющиеся техники и методики, используемые на разных уровнях, и определить критерии, на которых они основаны, а также способы их разработки.

Следует также учитывать области, лежащие вне сферы формального образования, но, тем не менее, имеющие большое значение в обеспечении качества обучения. С этой целью следует проанализировать роли профориентации и информационного обеспечения, очень важных для развития человеческих ресурсов, особенно в контексте реализации стратегии обучения в течение всей жизни.

Для разработки стратегии и механизмов обеспечения качества необходимо определить:

- приоритеты в области задач обучения (профессиональные квалификации/компетенции, требуемые для выполнения конкретной деятельности; целевая аудитория);
- содержание обучения (система критериев для компетенций, стандарты, механизмы прогнозирования потребностей);
- критерии для сертификации/признании формального, неформального и спонтанного обучения, для экзаменационных процедур (регулирование, индикаторы);
- критерии оценки организации обучения (взаимодействие учебных заведений с промышленностью, соотношение общего образования и специализированного обучения, продолжительность обучения, возможность перехода с одного уровня на другой и из одной области обучения в другую, между обучением и трудовой деятельностью, модульное обучение и т.д.);
- релевантные методики обучения (инновации, направления исследований, модели для проблемных групп);
- модели финансирования в зависимости от типа программ и целевой аудитории (государство/регион, отрасль/предприятие, частные лица, смешанное финансирование),  
а также обеспечить:
  - регулирование подготовки профессионально-педагогических кадров;
  - оценку внутренних и внешних процессов (организация, управление, стратегии обучения);
  - оценку результатов (макроэкономических, социальных и для потребителей).

На государственном уровне надлежит установить соответствующую

щие критерии и стандарты, подлежащие постоянной корректировке и оценке, для всех сегментов профессионального образования, в том числе и для всех форм неформального образования.

Критерии и стандарты должны охватывать:

- все формы и методы признания результатов образования и профессиональной подготовки с последующим присуждением профессиональных квалификаций и дипломов;
- оценку профессионального уровня преподавательского состава;
- определение нормативов соотношения числа преподавателей и учащихся;
- оценку качества учебных программ и материалов.

Необходимо сформировать систему оценки, позволяющей поддерживать качество и устойчивое функционирование всей системы профессионального образования. Это может быть достигнуто посредством постоянного анализа и контроля результатов обучения, а также путем обеспечения соответствия установленным образовательным стандартам.

Чтобы обеспечить качество, необходимо создать условия для повышения на регулярной основе профессиональной квалификации преподавательского состава.

В ситуации децентрализации управления качеством для соответствия требованиям, установленным государством, необходимы следующие условия:

- переход к регулированию результатов, что предоставляет больше возможностей в плане выбора путей достижения поставленных целей и
- активизация деятельности на местном уровне, где легче адаптировать правила, стандарты и критерии качества.

Другими словами, при разработке государственных подходов к обеспечению качества профессионального образования и обучения нужно поддерживать баланс между потребностью в четких спецификациях и стандартах, с одной стороны, и требованиями гибкости и ориентацией на запросы потребителя – с другой. При этом следует выявлять возможные факторы риска и создавать условия для успешного функционирования систем обеспечения качества.



## Приложение

### ***Рекомендации по составлению отчетов о самооценке Инспекции в сфере образования взрослых в Англии***

Цель рекомендаций: оказание помощи в формировании ежегодного отчета о самооценке (ОС) с использованием результатов процедур обеспечения качества.

Важно подчеркнуть, что процесс самооценки не заменяет процесса обеспечения качества. Результаты процесса обеспечения качества используются при проведении самооценки для того, чтобы лучше понять собственные достижения и недостатки и отразить их в отчете о самооценке и в плане развития учебного заведения. При анализе вопросов, связанных с совершенствованием деятельности, не существует «мелочей»: следует обращать внимание на все аспекты, в том числе и на такие, например, как формат документации. Эти «мелочи» очень важны для повышения эффективности и качества реализации программ обучения.

#### Совет:

Сохраняйте копии всех отчетов о самооценке и планов развития. Сравнивая их, вы сможете отследить произошедшие улучшения и установить связь между ними.

#### Совет:

Приводите свидетельства достижений и недостатков в деятельности вашего учебного заведения.

### ***Отчет по самооценке***

1. Титульная страница, дата, номер версии и контактные лица, телефоны и адреса

На титульной странице указывается:

- полное официальное название вашего учебного заведения;
- дата составления отчета (например, ноябрь 2003) :
- номер версии (4.1 – означает, что это первая версия четвертого отчета о самооценке – в случае необходимости вы можете в этом же году внести дополнения в отчет, и тогда новая версия будет иметь номер 4.2);
- контактная информация: Ф.И.О. основного контактного лица (того, кто руководил самооценкой), адрес учебного заведения, теле-

фон, факс, адрес электронной почты.

## 2. Содержание

### 2.1. Введение. Включает в себя:

- краткое описание учебного заведения;
- краткое описание программ и профессиональных областей, источников финансирования, численности обучающихся;
- штатное расписание с отдельным перечислением преподавателей и мастеров производственного обучения, краткое описание функциональных обязанностей, указание субподрядчиков;
- краткую характеристику региона (города) с указанием:
  - уровня безработицы;
  - численности выпускников средних школ,
  - численности обучающихся в полной средней школе;
  - процента выпускников школ, поступающих на ПОО;
  - характеристик контингента, принимаемого на обучение;
  - основных экономических секторов в регионе и их влияния на реализуемые программы обучения;
- краткое описание результатов ранее проводимых инспекционных проверок.

Общая оценка деятельности (по пятибалльной шкале):

1 – отлично, 2 – хорошо, 3 – удовлетворительно, 4 – неудовлетворительно, 5 – плохо.

Пример представления данных

Специальность			Оценка
Бизнес-администрирование			3
Обучение молодежи на рабочем месте	56 чел.	удовлетворительно	3
Машиностроение			2
Обучение молодежи на рабочем месте	48 чел.	хорошо	2
Парикмахерское дело			3
Обучение молодежи на рабочем месте	36 чел.	хорошо	2
Лидерство и менеджмент			3
Равенство возможностей		удовлетворительно	3
Обеспечение качества		неудовлетворительно	4

## *Процесс самооценки*

В одном-двух абзацах, в зависимости от размера учебного заведения и количества реализуемых программ, опишите, как проходила самооценка (участие коллектива, субподрядчиков, студентов, работодателей и других субъектов) и на каком основании выставлены оценки. Отметьте, сколько раз вы проводили самооценку. Укажите, использовали ли вы какую-либо внешнюю помощь.

### 1. Лидерство и менеджмент

Сначала приведите общую оценку.

В первом абзаце кратко опишите структуру управления, штат, мероприятия по обеспечению равенства возможностей, мероприятия по обеспечению качества.

### Совет:

Сгруппируйте пункты по трем разделам: менеджмент, равенство возможностей и обеспечение качества; в каждой группе расположите пункты по убыванию важности.

После краткого изложения (по пунктам) дайте текстовое пояснение к каждому положению с точки зрения того, что в нем успешно, а что следует улучшить; при этом постарайтесь отразить такие моменты, как:

- планирование и управление обучением;
- информационные системы управления;
- сбор, анализ и использование данных;
- управление субподрядчиками;
- внутренние и внешние коммуникационные структуры;
- управление формированием базовых умений во всех программах обучения.

2. Оценивая равенство возможностей, сосредоточьтесь на следующем:

- качество управления равенством возможностей;
- эффективность процедур;
- сбор и анализ данных в области равных возможностей;
- использование данных для совершенствования набора;
- взаимодействие с работодателями/субподрядчиками;
- участие в обучении проблемных групп;
- жалобы на притеснения;

- обучение персонала и преподавателей;
  - обеспеченность помещениями и ресурсами.
3. Оценивая обеспечение качества, опишите:
- эффективность мер и процедур;
  - управление обеспечением качества;
  - мониторинг субподрядчиков/работодателей;
  - эффективность самооценки и планирования деятельности;
  - комплексный процесс оценки и верификации.

Советы:

- можно отдельно (в рамке) указать наиболее успешные области и процедуры.

- отчет о самооценке может содержать перекрестные ссылки на наиболее важные свидетельства (наблюдения мастеров, протоколы заседаний, данные об успеваемости, отчеты о внешней оценке, рецензии на программы обучения, отзывы работодателей и обучающихся). В этом случае следует продумать четкую систему обозначений.

3. При оценке профессиональных областей описывайте их все в одном и том же формате.

Каждый раздел, относящийся к конкретной профессиональной области, содержит:

- название профессиональной области и оценку из сводной таблицы;
- таблицу с указанием численности обучающихся и оценкой каждой программы обучения:

Реализуемые программы	Кол-во студентов	Оценка

- краткое описание (1 абзац):
  - профессиональной области (розничная торговля, складское дело и т. д.);
  - реализуемых программ;
  - численности обучающихся по каждой программе и присуждаемых квалификаций;
  - организации аудиторного и производственного обучения и

производственной практики по каждой программе;

- организации обучения ключевым и техническим умениям;
- основных способов набора (по направлению предприятий, через объявления, по направлениям центров профориентации и т.д.);
- штата преподавателей и управленческого персонала (по данной специальности обучения), участия коллектива в обучении и процедурах оценки;
- количества работодателей, участвующих в данной программе, и типов предприятий, которые они представляют (малые, средние или крупные).

4. После этого раздела представляются данные о присвоении квалификаций.

Желательно, чтобы мониторинг данных о динамике контингента обучающихся проводился на постоянной основе. Примерный формат таблиц для представления данных приведен ниже. Данные должны обновляться и обсуждаться на собраниях коллектива.

Наименование программы	Уч. год		Уч. год		Уч. год		Уч. год		Уч. год		Уч. год	
Кол-во поступивших на обучение												
Продолжают обучение												
Завершили базовый курс												
Выбыли, не завершив базового курса												
Завершили обучение с получением квалификации 1 уровня												
Завершили обучение с получением сертификата техника												
Трудоустроены после выпуска												

5. В самооценку можно включить данные по приему на обучение (необязательно) и представить их следующим образом:

Название программы	Уч. год		Уч. год		Уч. год		Уч. год	
Общая численность приема		100%		100%		100%		
Женщины								
Мужчины								
Процент этнических групп								
Граждане с ограничениями здоровья								
Лица с социальными и образовательными проблемами								
Сохранение контингента								
Достижения								

Указывая достижения и недостатки по данному направлению, сначала перечислите все сильные и слабые стороны по пунктам, а затем приведите обоснования этих положений в текстовом формате с тем, чтобы было понятно, почему вы выставили ту или иную оценку, а также укажите, что может быть улучшено (расположите пункты в порядке убывания важности).

Следует отразить:

- достижения и сохранение контингента (достижения отражают приобретенные квалификации, освоенные теоретические и практические умения, трудоустройство после завершения обучения, поступление на дальнейшее обучение);
- качество обучения в учебном заведении/на рабочем месте (включая обратную связь от обучающихся и наблюдения в период обучения);
- методы отбора (в том числе такие критерии, как предыдущий опыт работы, стажировки, минимальные квалификации, полученные ранее);
- входное оценивание (ключевые и базовые умения, отношение к профессии, связь с личными образовательными планами, требуемая поддержка);
- введение в специальность (на рабочем месте/в учебном заведении);
- обучение и развитие базовых умений;

- оценку (на рабочем месте/в учебном заведении – использование инновационных методов);
- внутреннюю верификацию;
- участие работодателей;
- отзывы обучающихся;
- дополнительные области обучения (курсы, дополнительные квалификации, конкурсы);
- профессиональное консультирование в период обучения и по его завершении;
- управление данным направлением обучения.

### Совет:

можно отдельно (в рамке) описать примеры успешного опыта.

#### 6. Отзывы обучающихся.

Этот раздел отражает данные опроса обучающихся относительно их мнения об учебном заведении и программах обучения, а также предложения по осуществлению изменений. Обобщенные данные приводятся в форме перечня. Поместите информацию в двух колонках:

- Мнение обучающихся
- Предложения по улучшению

#### 7. Основные задачи на будущее (вызовы)

Основные задачи (вызовы) являются производными от тех недостатков, которые были выявлены в ходе самооценки (во всех областях – управление, преподавание, расписание и т.д.).

### Примеры

Недостаток: «Процедуры обеспечения качества не охватывают все аспекты обучения» – формулировка задачи: «Разработать процедуры обеспечения качества, охватывающие все аспекты обучения».

Недостаток: «Недостаточная помощь со стороны наставников во время производственной практики» – формулировка задачи: «Улучшить работу наставников во время производственной практики».

#### 8. План действий (развития)

План действий может быть оформлен в виде таблицы и обычно

содержит следующие разделы:

- Краткий перечень достижений и недостатков, которые должны быть преодолены (с перекрестными ссылками на соответствующие разделы отчета).

- Перечень мероприятий по каждому пункту (конкретные шаги по преодолению недостатков и использованию положительного опыта для дальнейшего развития).

- Список ответственных за исполнение (лучше указывать должность, а не Ф.И.О.).

- Распределение ресурсов для решения поставленных задач (финансовых и временных).

- График выполнения.

- Основные индикаторы успешности (какой результат ожидался и был ли он достигнут).

- Замечания об исполнении.

Рекомендуется ежеквартально проводить промежуточные проверки выполнения плана действий и (в случае необходимости) внесения в него изменений.

## 9. Приложения к отчету

Включают в себя:

- описание организации, штатное расписание;
- перечень квалификаций с указанием трудового стажа работников;
- дополнительные материалы, подтверждающие сделанные оценки и выводы;
- список сокращений.



## **Библиография**

1. Fundamentals of a common quality assurance framework (CQAF) for VET in Europe, Cedefop Panorama series; 148, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007
2. Comparisons of International Quality Assurance Systems for Vocational Education and Training, THE DEPARTMENT OF EDUCATION, EMPLOYMENT AND WORKPLACE RELATIONS, Commonwealth of Australia 2009, ISBN 978-0-642-77884-0
3. COMPARATIVE ANALYSIS Initial vocational education and training (IVET), CEDEFOP, 2007
4. Accreditation and quality assurance in vocational education and training Selected European approaches, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009
5. Initial vocational education and training (IVET) in Europe Review, CEDEFOP, 2008
6. Cedefop; Seyfried, E. Indicators of quality in VET: to enhance European cooperation, Luxembourg: Publications Office, 2007b (Cedefop Panorama series; 134).
7. European Commission, 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 cooperation in vocational education and training. Brussels: European Commission , 2002.
8. Comparative Vocational Education and Training Research in Europe: Balance and Perspectives (Contributions, recommendations and follow-up of the Cedefop/DIPF Conference from January 1998 at the Science Centre in Bonn), Uwe Lauterbach and Burkart Sellin, Frankfurt am Main/Thessaloniki, 2000

9. The Education System in the Federal Republic of Germany 2008, BRIGITTE LOHMAR, THOMAS ECKHARDT, Documentation and Education Information Service/German EURYDICE Unit of the Länder in the Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany in cooperation with the German EURYDICE Unit of the Federal Government in the Federal Ministry of Education and Research Editorial deadline of the original version: June 2009, KMK, Bonn 2010

10. Quality assurance in the social care sector The role of training Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010

11. Материалы сайта [www.eqavet.eu](http://www.eqavet.eu)

12. Материалы сайта [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Д Л Я    З А М Е Т О К

**Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксёнова Н.М.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
ОБУЧЕНИЯ В ЕВРОПЕ: СОВРЕМЕННОЕ  
СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ**

Издание отпечатано с авторского оригинал-макета  
Компьютерный набор, корректура и правка – авторские  
Верстка – Смирновой Т.Б.

Типографский отдел АНО Центр ИРПО  
123060, г. Москва, ул. Расплетина, офис 2  
Подписано в печать 10.11.2011 г.  
Ризография. Бумага для офисной техники.  
Гарнитура Arial. Усл. печ. лист 6,25  
Формат 60x90/16. Тираж 300 экз.  
Заказ 311