

Качество профессионального образования и обучения в контексте развития интеграционных процессов в странах Европейского Союза

Введение: общий контекст усиления интеграционных процессов

В настоящее время процессы в области профессионального образования и обучения (ПОО) получили новый фокус развития, оформленный в рамках Копенгагенского процесса, который, в свою очередь, явился следствием развития политики Европейского Союза в области профессионального образования и обучения в последние десятилетия. Начало этому процессу было положено на заседании Европейского Совета г. в Лиссабоне в марте 2000 года. На этом заседании участники официально подтвердили статус образования в качестве неотъемлемой части экономической и социальной политики и фактора повышения конкурентоспособности Европы, сближения ее народов и обеспечения полноценного развития граждан.

На этом же заседании была обозначена стратегическая цель развития Европейского Союза, а именно - превращение его в динамически развивающееся общество, основанное на знаниях. Неотъемлемой частью общей стратегии развития является качественное профессиональное образование и обучение (ПОО), поскольку оно обеспечивает консолидацию общества, повышение социальной активности граждан, их мобильности, расширение возможностей трудоустройства и усиление конкурентоспособности.

Решения, принятые в Лиссабоне, получили дальнейшее развитие в докладе «Конкретные задачи для систем образования и профессионального обучения будущего», принятом на заседании Европейского Совета в марте 2001 г. в Стокгольме. В докладе определены три стратегические цели, которые легли в основу совместной деятельности стран-членов ЕС:

- повышение качества и эффективности систем ПОО в Европейском Союзе;
- облегчение доступа к образованию и профессиональному обучению для всех граждан;
- открытие систем образования и профессионального обучения для внешнего мира.

На конференции в Брюгге в октябре 2001 г. руководители ПОО стран ЕС еще раз подтвердили свою волю к сотрудничеству в области ПОО. На этой Конференции был инициирован процесс сотрудничества в области признания дипломов (свидетельств) ПОО и квалификаций и определены основы этого сотрудничества (прозрачность, взаимное доверие, использование имеющегося практического опыта, взаимодействие с социальными партнерами).

На рабочем заседании в Барселоне в марте 2002 г. ЕС принял Рабочую программу по реализации задач, предусматривающую создание в Европе к 2010 г. системы профессионального образования и обучения, которая станет мировым стандартом качества. Кроме этого, Программа предусматривала дополнительные мероприятия по внедрению механизмов обеспечения прозрачности и взаимного признания дипломов и квалификаций, включая мероприятия по образцу реализуемых в рамках Болонского процесса, скорректированные с учетом особенностей ПОО.

Эти решения были еще раз подтверждены на конференции «Укрепление сотрудничества в области ПОО» в Брюсселе в июне 2002 г., где участвовали

представители стран-членов ЕС, Европейской Комиссии, стран-кандидатов, стран-членов Европейской экономической зоны и социальных партнеров. В резолюции конференции были особо подчеркнуты следующие моменты:

- необходимость укрепления и развития европейского сотрудничества в области ПОО, направленного на содействие свободной смене работы и межгосударственной, межотраслевой и межрегиональной мобильности;
- необходимость повышения качества и привлекательности ПОО.

В ноябре 2002 г в Копенгагене была принята Резолюция и Декларация Европейской Комиссии и министров образования европейских стран по развитию сотрудничества в области ПОО в Европе, содержащая следующие основные положения:

- создание единого европейского пространства в области ПОО;
- решение новых задач, стоящих перед системой развития человеческих ресурсов в свете перехода к экономике, основанной на знаниях;
- разработка единых принципов (общей рамки) обеспечения прозрачности квалификаций и компетенций;
- формирование механизмов зачета результатов предыдущего обучения (переноса баллов, или кредитных единиц);
- разработка средств обеспечения качества;
- формирование систем профориентации в течение всей жизни;
- создание условий для обучения преподавателей и мастеров производственного обучения и повышение их роли в реформировании ПОО.

Копенгагенский процесс и проблема обеспечения качества ПОО

Общие задачи

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

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

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

Для решения поставленных задач в области проблем качества была сформирована Рабочая группа по вопросам качества, которая должна предоставлять Копенгагенской координационной группе - рабочему органу проекта (ККГ) - и Европейской Комиссии регулярные доклады о проделанной работе. Первый такой доклад был представлен в конце октября текущего года.

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

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

В задачи Технической рабочей группы входит анализ и обобщение имеющихся в странах-участницах наработок (таких как: принципы, критерии, методы и индикаторы обеспечения качества ПОО) и формированием единой системы обеспечения качества ПОО. Для этого:

- проводится анализ существующих стандартов ПОО,
- осуществляется выработка общих критериев для повышения качества ПОО,
- разрабатывается система индикаторов качества ПОО,
- создается общая рамка обеспечения качества ПОО.

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

К настоящему моменту:

- выпущен доклад по вопросам стандартов ПОО с анализом их сильных сторон и недостатков;
- проведен анализ используемых индикаторов качества ПОО, в ходе которого установлена необходимость выработки надежных квалиметрических показателей, которые совместно со статистическими данными, позволяли бы осуществление сопоставления национальных систем ПОО;
- разработана Общая рамка обеспечения качества ПОО, основанная на наборе базовых критериев и индикаторов;
- создано Европейское руководство по самооценке.

Общая рамка обеспечения качества

Общая рамка обеспечения качества позволит как провайдерам, так и государствам обеспечить распространение лучших образцов практики в целях повышения мобильности граждан.

Система обеспечения качества направлена на повышение прозрачности как на уровне провайдеров обучения, так и на межгосударственном уровне. В настоящее время во всех странах ЕС наблюдается резкий рост структур, реализующих программы ПОО для широкого круга целевых групп пользователей. В этой связи необходимы общие рамки, описывающие принципы и процедуры, которыми бы могли руководствоваться провайдеры при реализации обучения.

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

- процесс постановки целей и задач в области обучения и связанных с ним услуг;
- процедуры и меры реализации поставленных целей и задач;
- система мониторинга для измерения продвижения к достижению целей и формальная система оценки, позволяющая делать выводы о достижении целей. Эта

система предусматривает участие как самих обучающихся, так и специально обученных специалистов, которые будут проводить сравнение успешности различных провайдеров;

- систему обратной связи, обеспечивающую внесение необходимых корректив по результатам мониторинга.

Общая рамка позволит руководству и персоналу на уровне систем и провайдеров ПОО анализировать собственную деятельность и способы ее осуществления для выявления наиболее успешных образцов собственной практики и описывать их в формализованном виде, а также выявлять области, требующие внесения корректив.

Поскольку эффективное управление качеством требует системного подхода, предлагаемая Рамка может использоваться как на уровне системы ПОО в целом, так и на уровне провайдеров и позволит оценивать эффективность инноваций и реализации программ обучения.

«Добавленная стоимость» Рамки может быть представлена следующей схемой:



Параметры Рамки были разработаны с использованием опыта всех стран-участниц на основе достижения консенсуса относительно основных факторов и критериев, способствующих обеспечению качества. Общая рамка не противоречит основным существующим системам оценки качества, таким как ISO EFQM¹.

Рамка состоит из четырех взаимосвязанных элементов. Это:

- **модель** (выявление лучших образцов практики из опыта стран ЕС на уровне систем и провайдеров), включающая в себя:
 - *планирование* (постановка четких и измеряемых целей организации в области политики, процедур, задач, сотрудников);
 - *реализацию* (способ осуществления запланированных мероприятий, ключевые принципы реализации, соответствие мероприятий и принципов поставленным целям);
 - *оценку реализации* программы обучения на основе соотнесения поставленных задач и результатов, достигнутых обучающимися, (механизмы оценки разрабатываются в соответствии с конкретным контекстом, а результаты оценки, содержащие анализ сильных и слабых сторон и предлагаемые рекомендации, оформляются в виде доклада);
 - *постоянную обратную связь*.
- **методология** (принципы отбора участников, разработанные методы оценки, процедуры планирования, реализации, обеспечения обратной связи и принятия решений и т.д.). Важнейшим элементом методологии является самооценка.
- **система мониторинга** (с участием социальных партнеров и других субъектов ПОО),
- **механизмы измерения** (критерии и индикаторы, обеспечивающие сравнимость систем и провайдеров).

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

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

Примеры индикаторов (для измерения качества системы или учебного заведения):

- доля провайдеров, использующих системы управления качеством с учетом Общей рамки обеспечения качества,
- инвестиции в обучение преподавателей,
- уровень безработицы по группам,

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

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

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

Следует подчеркнуть, что Общая рамка обеспечения качества по сути своей является не новой моделью, а механизмом, позволяющим руководителям ПОО и практикам лучше понять функционирование используемых моделей и способы и пути их совершенствования за счет использования согласованного на европейском уровне набора критериев и индикаторов. Ее главным преимуществом является системный и комплексный характер, позволяющий использовать ее даже в тех странах, где отсутствуют формальные системы качества. Комплексность и системность Общей рамки состоит в том, что она охватывает все этапы, или цикл, процесса управления качеством ПОО за счет взаимосвязи индикаторов и учета контекстуальной информации и данных относительно «входных параметров», процессов и результатов.

Сравнение данных по различным индикаторам позволяет получить дополнительную информацию. Так, например, сравнивая количество выпускников с количеством обучающихся можно получить данные об отсеве. Сравняя численность обучающихся с данными по конкретным целевым группам, можно оценить доступ к обучению.

Стандарты ПОО

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, программ обучения).

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

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

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

В целом, вопрос стандартов ПОО довольно сложный, поскольку:

- не всегда ясно, для каких областей должны устанавливаться стандарты,
- достаточно сложно определить сами стандарты,

- различные субъекты ПОО заинтересованы в различных стандартах,
- стандарты нуждаются в постоянном обновлении, что обусловлено быстро меняющейся внешней средой,
- не всегда ясно, кто должен устанавливать и обновлять стандарты.

В странах ЕС существуют различные подходы к разработке стандартов как на межгосударственном уровне, так и в рамках различных уровней и секторов ПОО. Так в ряде стран (Бельгии, Германии) стандарты представляют собой минимальные требования к ПОО, принятые всеми субъектами ПОО.

Как правило, стандарты ПО устанавливаются:

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

С точки зрения содержания стандарты могут регулировать:

- «входные» показатели или процесс;
- результаты.

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

Второй тип стандартов регулирует достижение требуемого уровня деятельности.

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

В разных странах они устанавливаются Министерствами образования или труда, а также региональными правительствами.

Преимущества этих стандартов состоят в том, что они:

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

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

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

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

- повышение гибкости стандартов,
- повышение автономии учебных заведений,

- переориентация регулирования на результаты и уровень обученности каждого студента,
- повышение прозрачности деятельности учебных заведений и предоставление возможности смены секторов обучения,
- развитие самооценки учебных заведений, как фактора ориентации на результат,
- более широкое привлечение работодателей к разработке стандартов обучения,
- комплексное представление об освоенных в ходе обучения компетенциях,
- разработка гибких модульных программ обучения и
- расширение сотрудничества с работодателями и региональными институтами для более адекватного учета потребностей регионального развития.

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

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

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

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

Помимо этого централизованный подход к регулированию деятельности учебных заведений не дает конкурентных преимуществ учебным заведениям, поскольку критерии качества задаются и оцениваются «наверху».

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

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

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

Второй тип стандартов – стандарты, регулирующие результат - описывают требуемый уровень деятельности, который, как правило, выражается в освоении

минимальных компетенций. Рост интереса к стандартам данного типа в последние годы совпадает с тенденцией перехода от квалификаций к компетенциям².

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

Данные стандарты регулируют деятельность:

- системы;
- провайдеров;
- индивидуумов;

На уровне системы они обеспечивают преемственность, поскольку едины для всей страны. При разработке стандартов учитываются потребности рынка труда с точки зрения потребности в квалификациях. А в настоящее время, как уже указывалось, все большее и большее наблюдается переориентация стандартов на компетенции.

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

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

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

- наличием слишком широкого диапазона требований к качеству;
- наличием большого количества квалификаций;
- сложностью измерения и сертификации компетенций;

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

Типы компетенций:

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

Технические компетенции – специализированные компетенции в рамках конкретной профессиональной деятельности:

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

Мобильные компетенции:

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

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

- невозможностью количественной интерпретации ряда стандартов качества.

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

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

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

Таким образом, НКПОО объединяют: спецификацию сферы труда – спецификацию сферы образования – спецификацию оценки, а также сочетают в себе конкретные умения, необходимые для конкретного рабочего места, и общие компетенции, которые могут актуализироваться в самых разных ситуациях⁴.

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

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

В настоящее время можно выделить две наиболее общие тенденции в процессах стандартизации ПОО в странах ЕС. А именно:

- переход к стандартам, основанным на результатах,
- системное описание квалификаций в терминах компетенций⁵.

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

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

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

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

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

Доводы же их оппонентов сводятся к тому, что:

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

Очевидно, часть этих противоречий может быть разрешена за счет:

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

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

Предлагаются следующие альтернативные способы решений этих задач:

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

Европейское руководство по самооценке учебных заведений

Приведем краткое описание упоминавшегося ранее Европейского руководства по самооценке учебных заведений. Данное руководство предлагает системный и комплексный подход к анализу деятельности учебных заведений ПОО, в рамках которого оценка становится элементом планирования и развития.

Такой подход позволяет:

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

* * *

В заключении следует подчеркнуть, что процессы в области качества ПОО, проанализированные выше, представляют не простой академический интерес для российского образовательного сообщества. Они важны для нас потому что, во-первых, Россия является весьма активным игроком на европейском экономическом, социальном и культурном пространстве, заинтересованным в развитии эффективного диалога со странами ЕС и в интеграции в европейское пространство.

Во-вторых, анализ ситуации, процессов и моделей, реализуемых в ПОО стран ЕС, проводимый в рамках Копенгагенского процесса, представляет ценную информацию для анализа процессов модернизации профессионального образования в России. Комплексное знание внешнего опыта может явиться стимулом и побуждением к оптимизации собственной политики в области обеспечения и повышения качества профессионального образования, усиления его связи с рынком труда и потребностями общественного развития за счет создания дополнительных смыслов, порожденных открытостью к внешнему опыту.

И, в-третьих, Общая рамка обеспечения качества задает общие ориентиры развития систем качества ПОО, которые могут использоваться для сравнения российской системы ПОО с системами в странах ЕС, что также может явиться дополнительным побудительным стимулом к развитию.

Список используемой литературы:

1. Koch R. Duale und Schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf. BIBB. Berichte zur beruflichen Bildung, vol 217. Bielefeld: Bertelsman, 1998. 342 p.
2. Scriven M. The Methodology of Evaluation. B: Perspectives of Curriculum Evaluation. Chicago, American Educational Research Association. Mc Nally, 1967. 288 p.
3. Campinos-Dubernet M. Meeting the Challenge of Training Skilled Workers: French Strategies. CEREQ – Newsletter: training and Employment, # 7. 1992. 96 p.
4. Ministere de l'Education Nationale, Direction de l'Evaluation et de la Prospective. : L'entree en lycee professionnel - colloque evaluation. Paris, 1988. 207 p.
5. Bertrand O. Evaluation et certification des competences et qualifications professionnelles. UNESCO, Institut International de Planification de l'Education, Paris, 1997. 349 p.
6. Laur-Ernst U. Schlüsselqualifikationen – innovative Ansätze in den neugeordneten Berufen und ihre Konsequenzen für Lernen. BIBB, Berlin, 1989. 234 p.
7. Sellin B. Recognition of certificates and Transparency of Skills in the European Union. B; CEDEFOP Reference Document, vol I. CEDEFOP: EUR-OP, 1999. 258 p.
8. Hagar P., Athanasou J. & Gonczi A. Assessment Technical Manual. Canberra: Australian Government Publishing Service, 1994. 169 p.