

# **ПОСОБИЕ**

**Разработка стандартов профессионального  
образования и обучения**

**Турин, июль 1998**



# ПОСОБИЕ

## Разработка стандартов профессионального образования и обучения

*Европейский Фонд Образования, Турин*

Турин, июль 1998

Данное пособие было подготовлено **Федеральным институтом профессионального обучения (BIBB), Германия**, на основе результатов трех встреч, проведенных подгруппой по стандартам Консультативного форума Европейского Фонда Образования. Таким образом, в нем нашли отражение результаты дискуссий, взгляды, мнения и рекомендации членов Рабочей Группы. Авторами пособия являются д-р Маргрет Кунцманн и д-р Уте Лаур-Эрнст, содействие работе которых оказал д-р Бернд Хоене. Пособие было переработано в 1999 году г-ном Бобом Мэнсфилдом из PRIME R&D, Великобритания, с тем, чтобы отразить в нем изменения, произошедшие в данной области.



## Предисловие

Данная публикация представляет собой составную часть действующего в настоящее время проекта о роли стандартов в профессиональном обучении, который Европейский Фонд Образования начал проводить в 1995 году в рамках Консультативного Форума. Консультативный Форум, в который входят эксперты по вопросам обучения из стран-членов ЕС, стран-партнеров и международных организаций, высказывает свои мнения и предоставляет консультирование по вопросам рабочей программы Фонда.

Четыре подгруппы Консультативного форума были учреждены в 1994 году для того, чтобы проводить обсуждение и подготовку документов по ключевым темам профессионального обучения. Стандарты профессионального образования и обучения были определены в качестве одной из таких ключевых тем.

Выбор данной темы отвечает насущной *потребности* многих стран-партнеров Фонда в получении совета международных экспертов по вопросу разработки современных, ориентированных на перспективу, стандартов профессионального образования и обучения *для подготовки* квалифицированных сотрудников среднего звена (квалифицированных рабочих, мастеров-профессионалов, квалифицированных служащих, квалифицированного персонала сферы услуг).

Осенью 1997 года Европейский Фонд Образования поручил Немецкому федеральному институту профессионального обучения (BIBB) в Берлине обработать результаты встреч подгруппы по стандартам и представить их в виде пособия. Так, в данном пособии нашли отражение результаты проведенных дискуссий, мнения, взгляды и рекомендации членов подгруппы.

Д-р Маргрет Кунцманн, д-р Уте Лаур-Эрнст при содействии д-ра Бернда Хоене подготовили пособие в соответствии с порученной им работой. Графику для пособия выполнила Петра Кучински, а перевод текста сделала Айлин Шарпе.

Сами авторы пособия подготовили две встречи подгруппы Фонда по 'стандартам' и приняли в них участие, и смогли, таким образом, получить непосредственное представление о прошедших дискуссиях, а также о достаточно различающихся целях и перспективах участников. Уже более пяти лет они занимаются вопросами реформирования профессионального образования и обучения в странах Центральной и Восточной Европы, а также в Новых Независимых Государствах и провели несколько консультативных проектов по вопросам стандартов и проектов их разработки. Помимо этого, в BIBB накоплен значительный опыт по вопросу различных моделей стандартов в области профессионального образования и обучения в странах-членах ЕС, которые авторы пособия имели возможность здесь представить.

Авторы хотели бы выразить свою признательность всем членам подгруппы, а также ее двум председателям: д-ру Германну Шмидту (BIBB, Берлин-Бонн) за работу, проделанную им в 1995 и 1996 годах, и г-ну Богумилу Янису (VUOS, Прага) за его работу, проделанную в 1997 году. Кроме того, мы выражаем нашу благодарность г-же Александре Йома (Латвия), г-ну Богумилу Янису (Чешская Республика), г-ну Анатолию Симаку (Украина) и г-ну Владимиру Ткалику (Словения) за внесенный ими вклад, касающийся национальных примеров разработки стандартов, а также мы выражаем благодарность всем другим экспертам за их конструктивные замечания при подготовке данного пособия. В завершение, нам хотелось бы поблагодарить г-на Томаса Шродера из Европейского Фонда Образования за оказанное им содействие.

С учетом того, что первое издание было опубликовано в 1998 году, данный документ был переработан г-ном Бобом Мэнсфилдом из компании PRIME Research and Development Ltd., Великобритания. Г-н Мэнсфилд принимал участие в работе Консультативного форума Европейского Фонда Образования в качестве эксперта по вопросам профессионально-квалификационных стандартов и был активно задействован в подготовке второго тома данного пособия. К нему обратились с просьбой внести изменения в том 1 для того, чтобы в нем смогли найти лучшее отражение последние новшества в области профессиональных стандартов. Это второе издание тома 1 было опубликовано в ноябре 1999 года.



# Содержание

Предисловие .....	v
1. Основа и назначение данного пособия.....	1
2. Стандарты профессионального образования и обучения – основной элемент процесса преобразования профессионального образования и обучения: определение, компоненты, функции.....	3
3. Вспомогательные средства разработки стандартов профессионального образования и обучения с учетом потребностей будущего .....	9
4. Альтернативные модели разработки стандартов в профессиональном обучении .....	11
4.1 Модель на основе оценки результатов - модель на основе выходных результатов .....	12
4.2 Профессионально-квалификационная модель – ориентированная на процесс входная модель с контролем выходных результатов .....	14
4.3 Модульная модель - пример: учебный модуль .....	16
4.4. Сочетание профессионально-квалификационной модели и модульной модели .....	17
4.5 Первоначальные оценки действия и тенденции .....	17
5. Эксперты, принимающие участие в разработке стандартов (создание команды).....	19
6. Процедура разработки стандартов профессионального образования и обучения – разъяснение различных шагов от инициативы по созданию нового стандарта до его окончательного оформления .....	21
7. Информация о внедрении, оценке действия стандартов, о соответствии стандартам (меры по распространению, мониторинг, оценка действия и гарантия качества).....	27
8. Примеры разработки стандартов в профессиональном обучении .....	31
8.1 Опыт разработки стандартов в Чешской Республике.....	31
8.2 Опыт разработки стандартов в Словении .....	36
8.3 Опыт разработки стандартов в Латвии .....	40
8.4 Опыт разработки стандартов на Украине .....	42





# 1. Основа и назначение данного пособия

Международная подгруппа “Стандарты<sup>1</sup> в профессиональном образовании и обучении”, учрежденная Консультативным форумом Европейского Фонда Образования, провела три встречи в 1995, 1996 и 1997 годах. На этих встречах в подгруппе были рассмотрены следующие вопросы:

- Содержание стандартов профессионального образования и обучения;
- Процедуры их разработки; и
- Процесс их внедрения и оценки.

Результаты этих трех встреч (отраженные в "Заключительных Отчетах", подготовленных председателями) легли в основу данного пособия. Они были дополнены важными данными сравнительных исследований и современных тенденций. В течение трех лет, с 1995 по 1997 годы, взгляды и точки зрения членов подгруппы претерпели некоторые изменения. Это является результатом происходящего процесса изменения и развития в области профессионального образования и обучения как в странах Центральной и Восточной Европы, так и в странах-членах Европейского Союза. Учитывая растущую динамику изменений, происходящих в промышленности и в обществе в целом, проведение реформы необходимо во всех сферах.

На этом фоне, данное "Пособие по разработке стандартов в области профессионального образования и обучения" является своеобразной вехой в ряду публикаций, которые Европейский Фонд Образования планирует подготовить по данной важной теме. Дискуссии будут продолжены, и предполагается получить новые результаты (например, работы новой подгруппы "Стандарты 2000").

Данное пособие было специально задумано в виде руководства, в котором представлены возможные решения и альтернативы разработки стандартов в области профессионального образования и обучения. Оно не предлагает конкретную модель, а скорее излагает и рассматривает различные варианты, как это было сделано и на встречах подгруппы. Целью данного руководства является проинформировать и оказать поддержку заинтересованным сторонам в том случае, когда им нужно принять верное решение по вопросам определения или подготовки стандартов профессионального образования и обучения в их странах. Это чрезвычайно сложная и ответственная задача, которая должна решаться в расчете на средне- и долгосрочную перспективу. Пособие окажет помощь в решении вопросов эффективной разработки стандартов профессионального образования и обучения, специфических для той или иной страны. Оно послужит поддержкой для всех тех, кто непосредственно на практике принимает в этом участие.

---

<sup>1</sup> В первом издании Пособия был использован ряд терминов для описания стандартов, таких как ‘стандарты профессионального образования’, ‘квалификационные стандарты’, ‘профессионально-квалификационные стандарты’ и ‘стандарты’. Классификация и определение некоторых использованных терминов приводится в томе 2 пособия. В данном втором издании термин ‘стандарты профессионального образования и обучения’ используется в том же значении.



## 2. Стандарты профессионального образования и обучения – основной элемент процесса преобразования профессионального образования и обучения: определение, компоненты, функции

Во многих странах профессиональное обучение проходит через процесс изменений в результате фундаментальных политических, экономических и социальных переориентаций. Прилагаются усилия для поиска адекватных концепций и подходов для решения вновь возникших важных задач. В данном контексте, разработка современных, рассчитанных на будущее, стандартов профессионального образования и обучения считается важной задачей. Создание структур рыночной экономики в таких странах часто сопровождается возникновением новых, часто различных, требований к общим способностям, знаниям, умениям и навыкам работников среднего уровня квалификации, предъявляемых работодателями. Эти требования находят отражение в "стандартах профессионального образования и обучения". Они служат важными направляющими для определения различных этапов системы профессионального образования и обучения и они формируют систему образования. Помимо методов определения содержания и структуры, необходимы также соответствующие методы разработки и внедрения новых стандартов.

Имеются существенные различия уже даже в том, как стандарты профессионального образования и обучения формулируются в различных странах Центральной и Восточной Европы и Новых Независимых Государствах, а так же и в странах-членах Европейского Союза. Такие факторы как политические цели, динамика экономического развития, социально-культурные особенности, а также условия исторически сложившейся ситуации и современного контекста влияют как на определение стандартов в области профессионального образования и обучения, так и на методы их применения на практике (см. Рис. 1). Полный набор факторов показан на рисунке 1.

**Рис. 1: Факторы, влияющие на квалификационные/профессионально - квалификационные стандарты**

Какие факторы могут оказывать влияние на форму квалификационных стандартов?



Качество стандартов во многом обуславливает качество и эффективность системы обучения. Таким образом, вовсе не просто решить, какие из возможных моделей определения структуры стандартов и их разработки лучше подходят для той или иной страны. Следует взвесить различные факторы и потребности и, если это вообще возможно, с расчетом на длительную перспективу.

Прежде всего, нужно четко представлять себе, что понимается под стандартами профессионального образования и обучения и каковы их функции. С этого также начала свою работу подгруппа Консультативного Форума.

В принципе, концепция "стандартов" уже существует в системах профессионального обучения всех рассматриваемых стран. До проведения экономической и политической реформы в странах Центральной и Восточной Европы, профессиональное образование и обучение было, несомненно, подвергнуто 'стандартизации', даже если она и не проводилась на той основе, которую мы понимаем как стандарты профессионального образования и обучения. Так что, было достаточно легко прийти к соглашению относительно следующего общего определения.

### ***Что мы понимаем под стандартом профессионального образования и обучения?***

- ★ *Стандарты профессионального образования и обучения содержат описание трудовых заданий/операций, которые должны выполняться в рамках определенной профессионально-трудовой деятельности, а также связанные с этим знания, умения и способности (умения). Стандарты являются обязательными для всех тех, кто занимается вопросами профессионального образования и обучения.*

На основе данного общего определения в дальнейшем потребовалось более подробное рассмотрение такого вопроса:

### ***Что включает в себя стандарт профессионального образования и обучения?***

- ★ *Подгруппа включила в него следующие компоненты:*

- (1) **Профессионально-квалификационный профиль/профиль подготовки или профиль выполняемых трудовых заданий**, который описывает, какой набор видов трудовой деятельности должен выполняться, и каким образом это должно делаться (напр., самостоятельно или в соответствии с инструкциями) для успешной работы по соответствующей специальности/профессии или для выполнения соответствующего вида деятельности;
- (2) **Требования к оценке результатов**, которые устанавливают, какие виды заданий должны быть выполнены по окончании или в ходе курса обучения и какой минимальный уровень знаний, умений и навыков требуется продемонстрировать;
- (3) **Вступительные требования**, которые оговаривают, какими сертификатами о полученном образовании/ компетенцией должен обладать тот, кто желает начать обучение по соответствующему образовательному курсу (требования к образованию). В некоторых странах, таких как Германия и Великобритания, отсутствуют официальные вступительные требования.
- (4) **Учебный план и программа**, которые содержат описание учебных целей, теоретических и практических знаний, которым следует научить, а также структуры и продолжительность отдельных разделов и всего курса в целом.

Данные четыре компонента были в первую очередь отмечены всеми членами подгруппы. Помимо этого, некоторые отметили, что в их странах стандарты профессионального образования и обучения также содержали информацию в отношении рекомендуемых к применению обучающих средств и дидактических методов, или же такую информацию предполагалось ввести в стандарты в будущем. Предусматривалось также включить в стандарты требования к квалификационному уровню преподавателей/обучающего персонала.

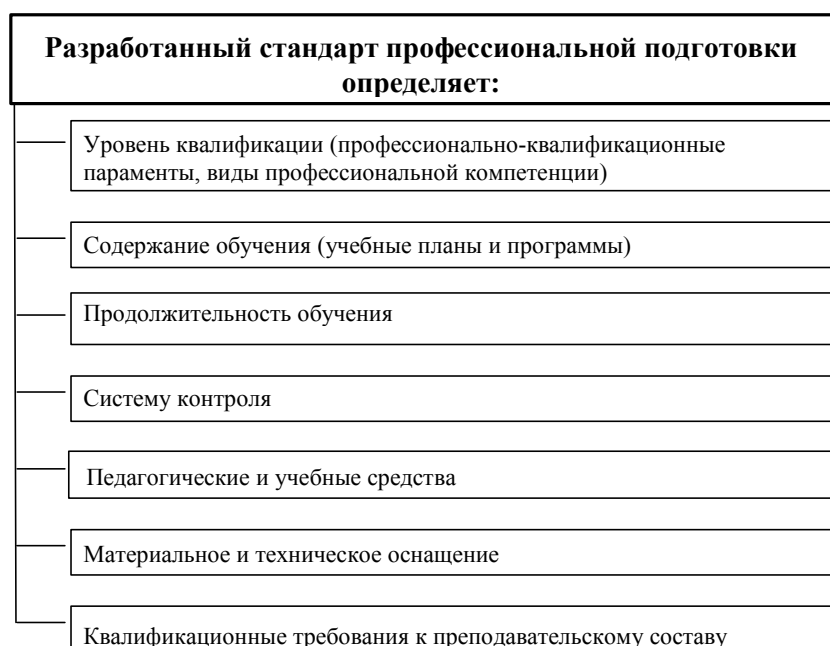
На рис. 2 показано, какое значение отвели отдельным компонентам члены подгруппы<sup>2</sup>.

**Рис. 2: Компоненты стандарта профессионального образования и обучения**



➔ Как уже говорилось, в некоторых странах хотели бы выйти за рамки вышеупомянутых четырех компонентов и включить больше информации в стандарты профессионального образования и обучения. Примером этому может быть предложение, поступившее от Украины (1995 года), см. рис. 3 на следующей странице:

**Рис. 3: Дополнительная информация, содержащаяся в профессионально - квалификационных стандартах**



<sup>2</sup> Количество птичек соответствует важности компонента.

## **Каковы функции стандартов профессионального образования и обучения?**

★ Подгруппа определила три функции:

### **1. Обеспечение (гарантия) качества профессионального обучения**

Стандарты определяют качество (уровень) профессионального образования и обучения и в значительной степени способствуют тому, чтобы этот уровень выдерживался. Они признаются государством и являются важными показателями уровня качества.

### **2. Гарантируют прозрачность**

Стандарты делают наглядными и поддающимися проверке цели обучения, его содержание и требуемый уровень подготовки. Это в равной степени важно как для обучающего персонала, так и для самих учащихся и стажеров. Потенциальные работодатели/наниматели выпускников системы профессионального обучения на рынке труда также заинтересованы в прозрачности. Они хотят знать, чему научились претенденты на рабочие места.

### **3. Обеспечивают сравнимость сертификатов**

Там, где стандарты являются обязательными, каждый должен им соответствовать. Таким образом, можно предполагать, что сертификаты и, соответственно, уровень достигнутых умений и навыков, сравнимы, независимо от того, в каком учебном заведении или предприятии они были получены.

➔ В дополнение к данным основным функциям, признаваемые государством стандарты являются в некоторых странах предпосылкой для:

- Соответствующей классификации заработной платы/окладов (напр., в Украине, в Германии, Швеции).
- Дают право на финансовую поддержку при прохождении профессиональной переподготовки (напр., в Латвии, Люксембурге), гарантируют пенсию в случае профессиональной нетрудоспособности (Украина) или гарантируют достаточный уровень пенсионного обеспечения (Латвия, Литва).

То, будут ли включены данные дополнительные функции, и в какой мере это будет сделано, будет зависеть, помимо прочего, от экономического развития той или иной страны.

## **Насколько обязательными должны быть стандарты профессионального образования и обучения?**

➔ Спектр применения стандартов может регулироваться различными способами. Возможны следующие альтернативные варианты:

- а) Обязательный характер стандартов на национальном уровне (наприм., Франция)
- б) Обязательный характер на региональном уровне (в странах с большой протяженностью территории, включающей регионы с различной структурой, такие как Польша или Российская Федерация)
- в) Обязательный характер для сектора, отрасли (напр., Нидерланды)
- г) Специальные "нормы, устанавливаемые палатами", которые действуют лишь для зоны полномочий данной палаты.



*Как бы Вы ответили на этот вопрос в применении к вашей стране?  
Каким должен быть спектр применения стандартов профессионального образования и обучения в вашей стране?*

➔ Обязательность характера может меняться в рамках стандарта профессионального образования и обучения. Например, часть его (70% программы профессионального обучения) может быть обязательной на общенациональном уровне, в то время как оставшиеся 30% могут быть более гибкими – могут определяться в соответствии с региональной экономической структурой или ситуацией на рынке труда. Комбинирование такого рода становится все более важным для того, чтобы иметь возможность гибко и в разнообразной форме реагировать на широкий спектр требований.

- ★ Большинство придерживается мнения, что стандарты профессионального образования и обучения должны являться обязательными нормативами, обладающими законной силой.

По мнению подгруппы, государству может принадлежать ведущая роль в разработке и официальном признании стандартов профессионального образования и обучения. Государству также принадлежит ответственность за обеспечение их соблюдения. Подобная абсолютная ответственность государства была 'разделена' во многих странах-членах ЕС за счет участия социальных партнеров (организаций работодателей и работников). В странах Центральной и Восточной Европы уже в 1995 году также рассматривалась возможность большего участия социальных партнеров (первоначально, палат и ассоциаций профессиональных союзов) и наделение их большими полномочиями и ответственностью. Однако, реализация данного намерения на практике во многих странах сопряжена с трудностями, так как в них отсутствуют необходимые организации, институты, учреждения и регулирующие положения. Более того, там, где они существуют, их практическое участие не всегда возможно, так как, к примеру, ни ассоциации работодателей, ни профессиональные союзы могут не располагать людьми, обладающими необходимыми компетенцией и способностями.

### ***На протяжении какого срока должны стандарты оставаться в действии?***

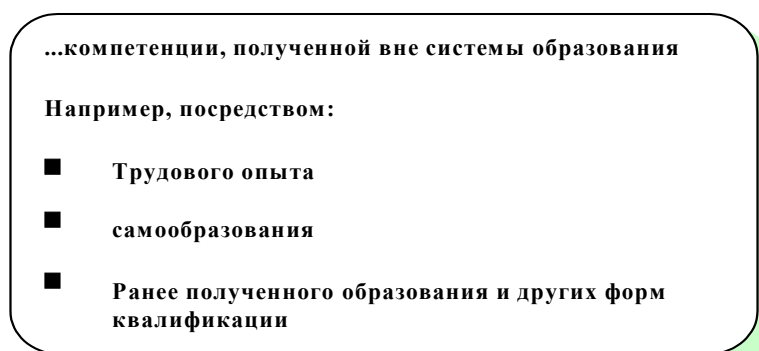
Раньше на этот вопрос было очень легко ответить. Как правило, они определялись на длительный период (от 15 до 20 лет). В настоящее время срок действия стандартов стал короче, так как знания устаревают в связи с быстрыми изменениями, происходящими в промышленности и в сфере трудовой деятельности, в технологии и организации труда. Для того, чтобы предоставить профессиональное образование и обучение, которое является релевантным для технологического и экономического развития, необходимо многократно и постоянно пересматривать и обновлять стандарты. Это оказывает свое воздействие на их содержание и возможность совершенствования. В последние годы все больше обсуждаются преимущества модульной структуры учебных курсов. В качестве аргумента здесь приводится то, что отдельные, тематические модули легче заменить (См. также главу 4, стр. 14).

### ***Для чего могут быть использованы стандарты?***

На рис. 4 (стр. 12) показано, что стандарты, предназначенные для системы формального образования и обучения, могут быть также использованы в качестве исходных показателей для определения компетенции, полученной вне системы образования. Это один из способов применения стандартов, в частности, в тех странах, где большие группы населения не получили никакого официально признанного профессионального образования и обучения. Однако, для того, чтобы продемонстрировать свою компетенцию (знания, умения и навыки) такие люди могут принять участие в оценке своих знаний согласно критериям, устанавливаемым официальными стандартами. Это может показать уровень имеющихся у них профессиональных умений и навыков, независимо от того, как они были получены.

В будущем данный способ использования стандартов получит еще большее значение в связи с тем, что все в большей мере возникает потребность смены работы и специальности/профессии, и не всегда возможно обеспечить для этого совершенно новые виды обучения. Возможно все большее использование признания существующей компетенции посредством 'аккредитации (ранее) полученного обучения' (АПО).

***Рис. 4: Квалификационные стандарты как исходные показатели уровня***







### **3. Вспомогательные средства разработки стандартов профессионального образования и обучения с учетом потребностей будущего**

Как уже было отмечено в предыдущем разделе, стандарты профессионального образования и обучения должны постоянно обновляться, в некоторых случаях они должны быть коренным образом пересмотрены или даже полностью изменены. Хорошо известные, закрепившиеся специальности/профессиональные квалификации и виды деятельности исчезают с рынка труда. На смену им приходят новые специальности/профессиональные квалификации и требования к компетенции. Для выполнения некоторых видов деятельности требуются новые технологии (новые машины и станки, системы управления, информационные технологии), которые значительно отличаются от используемых ранее. Организация и сочетание видов трудовой деятельности в компаниях проводится совершенно иным способом. Некоторые товары больше не выпускаются, на рынке появляются новые товары, и возникает спрос на совершенно новые виды услуг. В результате, существующие стандарты нуждаются в пересмотре, а в некоторых случаях, и в полной замене для того, чтобы удовлетворить как уже существующий спрос, так и предвидеть новые виды потребностей.

Многие страны Центральной и Восточной Европы переживают процесс фундаментальной реструктуризации, в условиях которой экономическое развитие является еще высоко неустойчивым. Перед ними стоит очень сложная проблема: как следует сформулировать стандарты профессионального образования и обучения (их содержание, срок действия, уровень), если трудно предсказать, какие области экономики будут развиваться и на какие виды компетенции будет спрос на рынке труда. В условиях подобной неопределенности они должны решить, какие виды обучения нужно предлагать молодым людям. Представители стран-партнеров в составе подгруппы вновь и вновь возвращались к проблемам подобного рода. Они не могут просто ждать, пока возникнут новые потребности и не развивать стандарты, или же полагаться на старые. Это будет означать пренебрежение важной областью образования. Так что, следует сделать "первичный выбор" и принять важное решение, отдавая себе полный отчет в том, что стандарты, сформулированные на этой основе, должны быть пересмотрены или даже заменены по истечении лишь нескольких лет. Это, практически, неизбежно.

В подобных чрезвычайно сложных условиях, что, в принципе, распространяется и на все другие страны в условиях высокой динамики экономических и общественных изменений, разработка стандартов профессионального образования и обучения должна рассматриваться как постоянно продолжающийся процесс "адаптации и оптимизации". Для того, чтобы сделать данный процесс как можно более эффективным, можно использовать различные способы и средства. Здесь мы приводим некоторые из них в качестве предложений:

- Ознакомление и опора на стандарты профессионального образования и обучения в других странах, имеющих сходные традиции в области профессионального обучения, и где можно найти сходные экономические структуры и политику в области образования (напр., обучение прикладным ремесленным специальностям в Чешской Республике и Германии, профессиональное образование на базе учебных заведений в Польше и во Франции);
- Ориентация на европейские квалификационные профили, подобно тем, которые были составлены CEDEFOP;
- Определение и изучение основных направлений развития/реформы в области политики и практики обучения за последние пять-десять лет в странах, опыт которых релевантен для своей собственной страны;
- Учет результатов международных исследований по вопросам будущего (глобального и национального) экономического развития и будущих потребностей рынка труда, а также постепенный переход к проведению собственных исследований и мониторинга для систематического регистрирования подобных изменений, происходящих в своей собственной стране;

- Анализ различных моделей стандартов, применяемых, к примеру, в Европейском Союзе, и оценка их преимуществ или недостатков с учетом ситуации в своей собственной стране;
- Обеспечение достаточной открытости и гибкости в разработке стандартов с самого начала для того, чтобы иметь возможность наиболее эффективно и быстро реагировать на изменения (напр., помимо общего обязательного раздела, стандарты должны предусматривать возможность модификаций для учета региональных требований или требований отдельных компаний в тех или иных видах квалификаций. Упор должен делаться на формулировку широкой, а не узкой профессиональной компетенции).



*Какие способы/средства, по вашему мнению, эффективны и полезны?  
Что бы Вы посоветовали?*

Для того, чтобы разработать стандарты должным образом и с учетом специфики страны, отражая, вместе с тем, европейские или глобальные тенденции, **в каждой стране должен быть исследовательский институт**, в котором бы данная задача решалась постоянно и систематически, и который обеспечил бы участие в процессе разработки и совершенствования стандартов социальных партнеров, экспертов компаний, практиков сферы обучения и учащихся, а также компетентных исследователей-экспертов. Опыт, желания и цели данных групп должны быть учтены для того, чтобы достичь разумного баланса между запросами и интересами различных типов социальных партнеров.

## 4. Альтернативные модели разработки стандартов в профессиональном обучении

Разработка стандартов профессионального образования и обучения – это сложный процесс, который требует принятия решений по целому ряду параметров. Нужно найти ответы на следующие вопросы:

- (1) Следует ли в стандартах документально закрепить лишь **цели и результаты** образовательного процесса (выходные данные), или же в них должны также быть описан **процесс преподавания и учения**, используемый для достижения выходных результатов (т.е. модель 'входные данные' плюс 'выходные данные')?
- (2) Должны ли стандарты содержать определение лишь **профессиональных и технических умений и навыков** или же они должны также включать характеристику общего образования и **личностного развития** людей?
- (3) Требуется ли получить настоящую **профессиональную компетенцию** ("Handlungskompetenz"), которая должна быть определена в стандартах, или же следует получить **базовые технические знания**?
- (4) Относятся ли стандарты к отдельным **трудовым заданиям/операциям** или же ко всему набору видов деятельности, которые представляют собой данную **специальность/профессиональную квалификацию**?
- (5) Следует ли принимать решение в пользу **нескольких** отдельных специализированных видов труда/профессий или нескольких **профессионально-квалификационных профилей, получивших широкое определение**?
- (6) Использовать ли **различные уровни** в рамках профессионального обучения, или же для всех будет существовать единый сертификат одного и того же уровня?

Учитывая его сложность, данный процесс принятия решений не мог получить систематического рассмотрения в ходе трех встреч подгруппы. Представления и концепции по вопросу обучения в рассматриваемых странах были слишком различными, или, если быть более точным, в некоторых странах-партнерах еще и не достаточно четко определены. По этой причине дискуссии (в 1995 году) были сосредоточены на трех базовых моделях стандартов, используемых в Европе, в качестве введения в данную сложную область. Внимание было направлено на:

1. **Модель на основе оценки результатов** (напр., в Великобритании, Национальные и Шотландские профессиональные квалификации, НПК и ШПК (National and Scottish Vocational Qualifications, NVQs and SVQs)).
2. **Профессионально-квалификационная модель** ("Berufskonzept", напр., в Германии, Дании и (частично) в Нидерландах и ученичество во Франции).
3. **Модульная модель** (напр., в Нидерландах и широко применяемая в системе непрерывного образования во многих странах-членах ЕС, представленных МОТ).

Это три базовые модели, которые можно выделить в обучении, проводимом на базе учебных заведений, а также в рамках "дуальных систем", где в профессиональном обучении принимают участие профессиональные учебные заведения и предприятия. В некоторых странах данные модели функционируют параллельно друг с другом. Более того, можно встретить различные комбинации данных трех подходов.

На рис. 5 на стр. 18 показана структура данных трех моделей. Давайте более подробно рассмотрим их характерные черты, а также их соответствующие достоинства и недостатки в той мере, в какой это было сделано в подгруппе.

## **4.1 Модель на основе оценки результатов - модель на основе выходных результатов<sup>3</sup>**

**Характеристики (следует иметь в виду, что следующие ниже характеристики взяты из Системы Национальных и Шотландских профессиональных квалификаций Великобритании<sup>4</sup> – НПК и ШПК):**

- (1) Стандарт, который требуется достичь, описывается в виде набора критериев, продемонстрированных достижений вместе со знаниями и пониманием, которые лежат в основе деятельности. Каждый критерий и знания подвергаются оценке.
- (2) НПК и ШПК получают оценку посредством сбора фактических данных о личных достижениях кандидатов (того, что они могут делать) и их знаниях (то, что они знают). Фактические данные о личных достижениях будут включать то, что достиг кандидат и наблюдения за кандидатом - либо на рабочем месте, либо в получившем соответствующие полномочия учебном центре. Фактические данные о знаниях могут быть получены путем опроса кандидата, предложив ему выполнить проекты и задания, или путем проведения письменных тестов.
- (3) Сам процесс учебы, т.е. его содержание, продолжительность и вступительные требования не определены в НПК. В стандартах не содержатся спецификации относительно того, как умения и навыки будут приобретены, какие должны быть исходные знания у учащихся или какой будет продолжительность обучения. Модель в явном виде ориентирована на выходные данные и разработана с тем, чтобы предоставить гибкость методов обеспечения.
- (4) Обучение может проводиться в колледжах, учебных центрах или с помощью средств открытого или дистанционного (заочного) обучения для того, чтобы удовлетворить различные потребности. Конкретные методы не указываются двумя полномочными органами: Орган квалификаций и учебных планов и программ (Qualifications and Curriculum Authority, QCA) и Орган квалификаций Шотландии, (Scottish Qualifications Authority, SQA), а их устанавливают национальные присуждающие (квалификации) органы и ряд национальных организаций, следящих за обеспечением качества. Посещение занятий по учебной программе не является обязательным. Кандидаты, обладающие необходимой компетентностью (умениями), могут непосредственно подать заявку на получение ее оценки.

Основным **преимуществом** данной модели является то, что для нее не требуется централизованный, национальный консенсус по программам учебных курсов и учебному процессу – таким образом, она позволяет сэкономить как время, так и государственные средства. Кандидаты сами ответственны за выбор, при соответствующем ориентировании, направлений учебной деятельности. Учреждения, предоставляющие обучение, разрабатывают учебные планы и программы, которые соответствуют спецификациям стандартов профессионального образования и обучения, и которые дают возможность для гибкости в предоставлении обучения. Оценка выходных результатов обучения, которая регулируется получившими аккредитацию органами присвоения квалификаций и обеспечивается квалифицированными экзаменаторами (экспертами по оценке), обеспечивает национальную гарантию качества.

Основным **недостатком** модели на основе оценки является отсутствие прозрачности в отношении знаний, которые будут подвергаться тестированию. Ведутся подробные записи об оцениваемых личных достижениях кандидатов, но не об оценке лежащих в их основе знаний. Содержание учебной программы не является эксплицитным, и отсутствует ясность в отношении глубины и уровня приобретенных знаний. Это может вызвать трудности в том случае, когда личные достижения должны соответствовать требованиям квалификаций более высокого уровня (хотя в Великобритании система НПК получила признание в

---

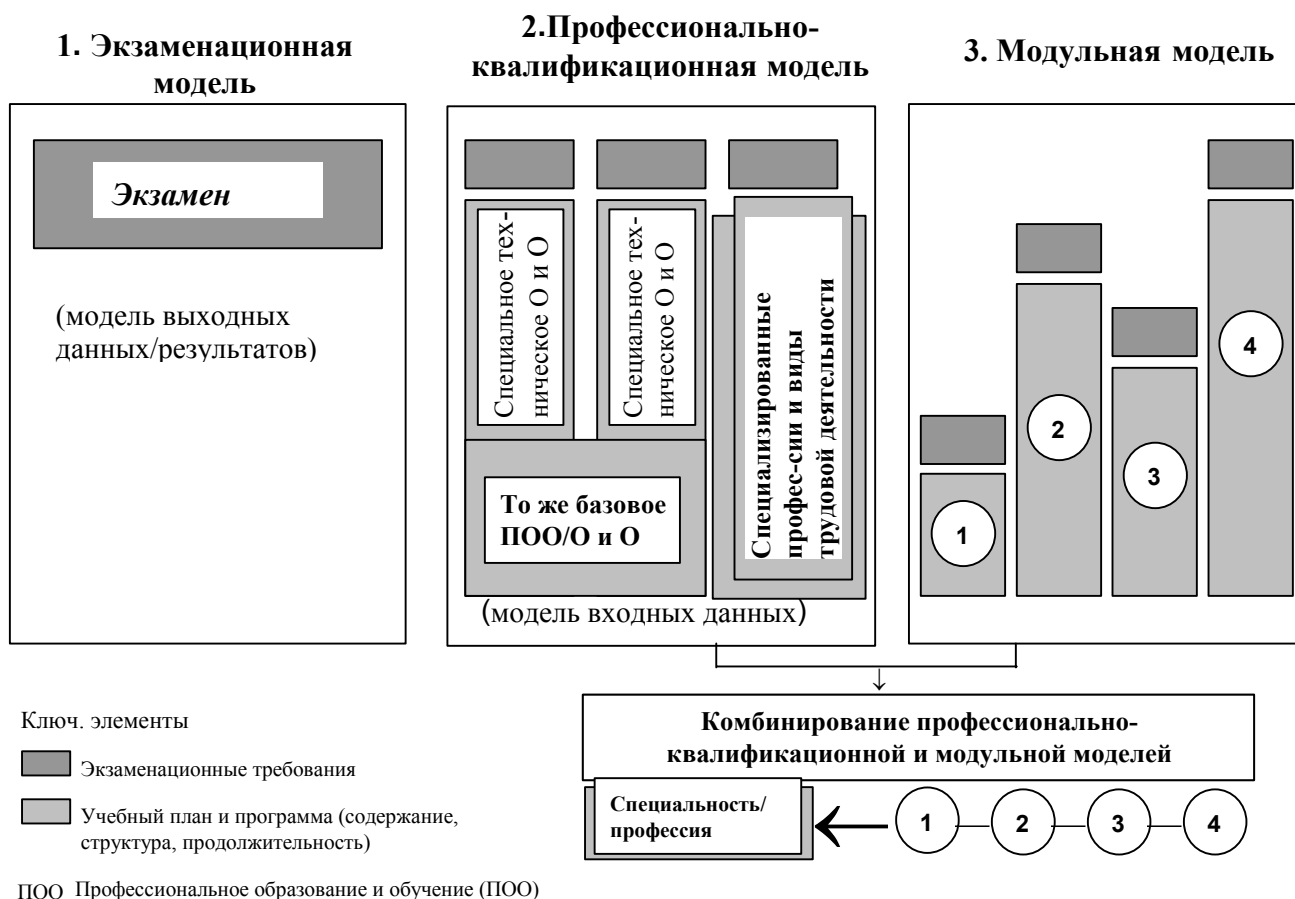
<sup>3</sup> В первом издании Пособия для характеристики системы НПК Великобритании использовалось слово 'экзамен'. Это было не совсем точно. В Великобритании слово 'экзамен' обычно обозначает официальное тестирование знаний, проводимое в соответствии со строгими экзаменационными требованиями в учебном заведении. Оценка же НПК не проводится подобным образом. Европейский Фонд Образования пришел к соглашению о том, что термин 'оценка результатов' должен заменить термин 'экзамен'.

<sup>4</sup> Примечание: В Великобритании термин 'квалификация' означает также сертификат, который люди получают.

качестве вступительных квалификационных требований для более высоких уровней), включая сюда поступление в университеты и другие профессиональные квалификации.

Другим отмечаемым недостатком является то, что единственным механизмом обеспечения качества программы является процесс оценки результатов. В то время как это, в целом, верно, следует учитывать два фактора. Первый – это то, что другие национальные органы независимо обеспечивают качество организаций и учреждений, а также рабочих мест, которые проводят обучение и оценку. Они не являются непосредственно частью системы НПК и ШНК, а функционируют отдельно. Второе, тот факт, что поддержание качества почти полностью зависит от процесса оценки результатов находит свое отражение в том, что большинство средств обеспечения качества направляется именно в эту сферу деятельности. ‘Спецификация оценки результатов’ проходит согласование на национальном уровне и является составной и обязательной частью соответствующего стандарта. Средства и способы оценки разрабатываются присуждающими (квалификации) органами для того, чтобы обеспечить единство и преемственность. Эксперты, которые проводят оценку, должны получить соответствующую подготовку, подтвержденную сертификатом, а результаты оценки проверяются как внутренними, так и внешними (независимыми) проверяющими, которые также располагают соответствующими подготовкой и сертификатами. Эксперты, проводящие оценку, действуют на базе получившего официальное признание центра оценки, качество деятельности которого гарантируется присуждающим (квалификации) органом, для которого центр проводит сертификацию.

**Рис. 5: Модели квалификационных стандартов**  
**Модели квалификационных стандартов**



Разделяете ли Вы данные взгляды о достоинствах и недостатках экзаменационной модели? Известны ли Вам другие ее достоинства или недостатки? Как бы Вы аргументировали ваше мнение?

До настоящего времени такая экзаменационная модель не использовалась в странах Центральной и Восточной Европы, хотя в опыте Латвии имеются некоторые сходные черты. В большинстве стран-членов ЕС также не

используется в качестве основной модель, ориентированная на выходные результаты. Это вовсе не означает, что выходные результаты для них не имеют значения - как раз наоборот.

## **4.2 Профессионально-квалификационная модель – ориентированная на процесс входная модель с контролем выходных результатов**

### **Характеристики:**

- (1) Основное внимание уделяется концепции обучения специальности/профессиональной квалификации, в ходе которого происходит обучение выполнению определенных трудовых заданий/операций, а также приобретение связанных с этим знаний, способностей, умений и навыков. Они образуют вместе профессионально-квалификационный профиль и профиль предъявляемых требований.
- (2) Целью является приобретение целостной, профессионально-квалификационной компетенции, благодаря которой молодой или взрослый человек может выполнять целый ряд видов трудовой деятельности на рынке труда. Стандарты, в соответствии с профессионально-квалификационной моделью, поддерживают равновесие между внутренними требованиями отдельных компаний и видами компетенции общего образования или общими профессиональными компетенциями, которые могут способствовать формированию индивидуальности человека.
- (3) Содержание, форма организации и продолжительность процесса преподавания-учения определены. Подготавливаются расписание или учебные планы и программы, структурированные в соответствии с временными параметрами, а также дидактические методы, и все те, кто занимается организацией профессионального обучения, должны следовать им. Более того, в некоторых странах применяются подробные указания относительно того, какой уровень подготовки (сертификаты) должны быть у преподавателей и мастеров производственного обучения, а также в отношении качества учебного учреждения (включая сюда оборудование и средства). Дается описание основным элементам **входных данных**; процесс преподавания-учения не является гибким.
- (4) Помимо этого, содержится формулировка требований к проведению оценки результатов и определена форма ее проведения (напр., соотношение устных и письменных видов оценки результатов/выполнения практической работы). Как правило, процесс оценки относится ко всем умениям и навыкам, которыми требуется овладеть. Таким образом, профессионально-квалификационная модель может быть также охарактеризована как модель, ориентированная на выходные результаты.
- (5) Как правило, указываются вступительные требования, предъявляемые к профессиональному образованию и обучению (т.е. необходимость иметь определенные сертификаты), и, таким образом, проводится предварительный отбор.

### **Следует также иметь в виду, что:**

В рамках профессионально-квалификационной модели стандарты могут иметь широкий спектр применения или быть узкоспециализированными. Они могут содержать характеристику общего базового обучения для нескольких специальностей/профессий, между которыми далее проводится различие в отношении содержания обучения на следующем уровне или могут полностью относиться к одной специальности/профессиональной квалификации (моноспециальность/монопрофессия).

В европейских странах можно наблюдать значительную степень разнообразия в рамках профессионально-квалификационной модели, которая отражает разнообразие традиций и политики в области профессионального обучения. В некоторых случаях можно увидеть достаточно значительное базовое обучение, которое занимает до 75% содержания обучения, в то время как техническая специализация представляет собой менее значительную часть завершающего раздела обучения.

Другой альтернативой здесь является прохождение реальной практической профессиональной специализации в ходе неофициальной работы по специальности/профессии по окончании обучения в учебном заведении или официальная работа в компании в качестве составной части непрерывного образования в компании.

## **Характерные примеры из стран-членов ЕС:**

Профессиональное образование и обучение, например, в Дании, Германии или Австрии в значительной мере основано на профессионально-квалификационной модели. Стандарты разрабатываются совместно с социальными партнерами. В них содержится перечень типичных трудовых заданий/видов деятельности для соответствующей специальности/профессиональной квалификации, а также дается описание связанных с ними требований, предъявляемых к профессиональной компетенции (включая "ключевые умения и навыки"). Виды профессиональной компетенции, необходимой для работы по специальности/профессии, более подробно описаны в общем учебном плане и учебных планах и программах учебных заведений и по отдельным предметам и по расписанию учебных курсов. Также указываются четкие требования в отношении проведения оценки результатов.

### ***NB: здесь также изменения!***

Стандарты, основанные на профессионально-квалификационной модели, которые раньше были определены в достаточно единой форме, в настоящее время значительно различаются. Приведенный ниже краткий обзор используемых ранее и более поздних альтернативных вариантов, позволяют проиллюстрировать сказанное:

- (1) Общее базовое обучение по нескольким специальностям/профессиям (на первом и втором годах обучения), на основе которого проводится специализированное техническое обучение (в течение третьего года).
- (2) Стандарты для отдельных специальностей/профессий (так называемых "моноспециальностей/монопрофессий").
- (3) "Базовые" или "основные специальности/профессиональной квалификации", каждая из которых относится к группе связанных с ней специализированных видов труда/профессий (горизонтальная ось) и определение которым дается на разных уровнях (вертикальная ось: низкоквалифицированные работники, квалифицированные работники, техники, мастера).
- (4) Стандарт профессионального образования и обучения содержит в себе основной учебный план в качестве основной обязательной части профессионального образования и обучения. Он дополняется специализированными "обязательными модулями", которые предусматривают определенную степень свободы выбора и/или имеются дополнительные свободно выбираемые модули для получения особенно интересных квалификаций.

Подгруппа отметила, прежде всего, целостный подход и достаточно хорошую получаемую компетенцию в качестве основного **преимущества** профессионально-квалификационной модели. Она включает обычные, базовые, а также и специализированные технические знания и надпрофессиональные "основные/ключевые умения и навыки" (напр., умение сотрудничать с другими, информационные и коммуникационные навыки, готовность к использованию нового, способность учиться, широко мыслить). Помимо приобретения профессиональных умений и навыков, поощряется и поддерживается личное совершенствование. Выпускники системы профессионального обучения данного вида обладают обширной и гибкой профессиональной компетенцией. Более того, гарантируется прозрачность, что является хорошей и надежной основой для дальнейшего профессионального обучения.

**Недостатком** является то, что разработка новых стандартов в соответствии с профессионально-квалификационной моделью требует значительных затрат времени и рабочей силы. В качестве примера страны, где столкнулись с подобной проблемой, была приведена Германия. Хотя это уже и не является актуальным, так как на протяжении нескольких последних лет разработка стандартов в Германии для новых специальностей/профессий занимает не более одного-полтора года. Решающим фактором здесь является не сама профессионально-квалификационная модель, а формальная процедура и степень приверженности делу участников. Здесь также надо разрешить проблему горизонтальной группировки (группы специальностей/профессий) и вертикальных различий (уровней) специальностей/профессий. Это очень важный вопрос, требующий значительной координации, которая может быть также как сложной, так и требовать много времени. (Но координация подобного типа присутствует также и в экзаменационной и модульной модели).



*Как Вы расцените комментарии по поводу профессионально-квалификационной модели? Видите ли Вы те же преимущества и недостатки или у вас есть что добавить?*

Следует иметь в виду, что традиционно профессионально-квалификационная модель была преобладающей в странах Центральной и Восточной Европы, при том, что сами специальности/профессиональные квалификации были узко специализированными.

В период между началом и серединой 1990-х годов в результате усилий, направленных на развитие и обновление, во многих странах стала подвергаться серьезной критике приемлемость профессионально-квалификационной модели и стал отмечаться сдвиг в направлении "модуляризации" учебных курсов. Люди считали, что в этом заключается решение, но проводимые исследования все больше показывают, что данный подход может иметь свои собственные проблемы.

### 4.3 Модульная модель - пример: учебный модуль

Модули могут быть использованы в качестве **блоков оценки результатов** (относятся только к выходным результатам) или в качестве **учебных блоков** (дополнительная подробная информация о содержании – входные данные). Они могут быть очень ограниченными по своему охвату и узко специализированными, или могут быть достаточно обширными и включать несколько видов деятельности. В принципе, здесь наблюдается высокая степень разнообразия. Ниже мы будем говорить лишь об "учебных модулях" (а не о блоках оценки результатов). Они были вынесены в подгруппе на передний план.

#### **Характеристики:**

- (1) Исходным пунктом разработки стандарта являются отдельные виды трудовой деятельности, описание которых дается, и перечислены необходимые для этого знания, умения и навыки.
- (2) Требования к проведению оценки относятся к таким (неполным) видам компетенции. Если требования удовлетворены, то выдается сертификат, который подтверждает, что его владелец может выполнять соответствующий вид трудовых операций/трудовой деятельности.
- (3) Дается подробное описание учебных целей, содержания обучения и, в некоторых случаях, вступительных требований. Более того, содержатся рекомендации о том, как следует сочетать и наиболее дидактически верно располагать друг за другом учебные блоки.

**Преимущества** данной модели состоят в том, что блоки меньше (чем в случае профессионально-квалификационной модели), обучение, соответственно, короче, модуль лучше соответствует различным уровням достижений/желанию достичь лучших результатов молодых и взрослых людей, и модули могут быть быстрее адаптированы к требованиям, предъявляемым компаниями и рынком труда. Модули легче обновлять или заменять. Подчеркивается их большая гибкость. Последние исследования, тем не менее, показывают, что возникает гораздо больше проблем в практическом использовании и сочетании модулей, чем это можно было в начале предположить.

Среди **недостатков** модульной модели были отмечены "изолированность" каждого модуля и отсутствие связи между различными видами компетенции. Без объединяющей комплексной учебной цели, модули останутся не связанными друг с другом, что не дает возможности обеспечить целостность приобретаемой компетенции. Легкость, с которой модули объединяются друг с другом, вызывает дальнейшие проблемы, так как почти невозможно сказать с какой-либо долей надежности, какие сочетания понадобятся промышленности не только в настоящий момент, но и в последующие два-три года. Имеются также дидактические и учебно-организационные трудности. Более того, существует риск, что "узкое специализированное обучение" будет проводиться в как можно более короткий срок со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями для дальнейшего обучения на протяжении жизни и возможности получения работы.



*Согласны ли Вы с отмеченными преимуществами и недостатками?  
Есть ли необходимость дальнейшего выявления различий?*



Так же как и в случае "профессионально-квалификационной модели", которая претерпела значительные изменения и усовершенствования в последние годы и была лучше приспособлена к новым требованиям во многих странах (напр., в Нидерландах, Австрии, Швейцарии), улучшения были внесены и в "модульную модель". Например, было достигнуто большее и лучшее объединение модулей для получения более комплексных квалификаций для обеспечения того, чтобы по окончании курса, состоящего из различных модулей, были получены более широкие умения и навыки. Эти изменения были отмечены и обсуждены в подгруппе в 1997 году. Уже в 1995 году был предложен компромисс, т.е. сочетание профессионально-квалификационной и модульной моделей. Это привлекает к себе все большее внимание и уже частично применяется на практике в странах, которые традиционно используют профессионально-квалификационную модель.

#### **4.4. Сочетание профессионально-квалификационной модели и модульной модели**

##### **Характеристики:**

- (1) Исходная точка – описание специальности/профессиональной квалификации, т.е. подробное описание профиля выполняемой трудовых заданий/деятельности (см. 4.2), включая сюда требуемые знания, умения и "ключевые умения и навыки".
- (2) Учебные модули разрабатываются на основе такого описания специальности/профессиональной квалификации. Общая профессиональная компетенция разбивается на логически завершенные, отдельные квалификации (модули), которые связаны между в плане содержания.
- (3) Для отдельных совокупностей трудовых операций/видов деятельности разрабатываются отдельные учебные программы (курсы). Совокупности трудовых операций группируются в совокупности, логически объединенные в смысле выполняемой работы ('трудовая логика'), и которые также дают возможность удобной группировки в учебных целях ('учебная логика').
- (4) Подобная комбинированная модель ориентирована на входные данные и направлена на то, чтобы избежать разрывы в учебном процессе.
- (5) Требования к оценке результатов в данной модели относятся к комплексным учебным разделам. Становится возможным постепенное, поэтапное приобретение и спецификация профессиональной компетенции, а также проведение окончательной общей оценки результатов. По данной теме прошли значительные противоречивые дискуссии.

Типичный пример в ЕС: Нидерланды.



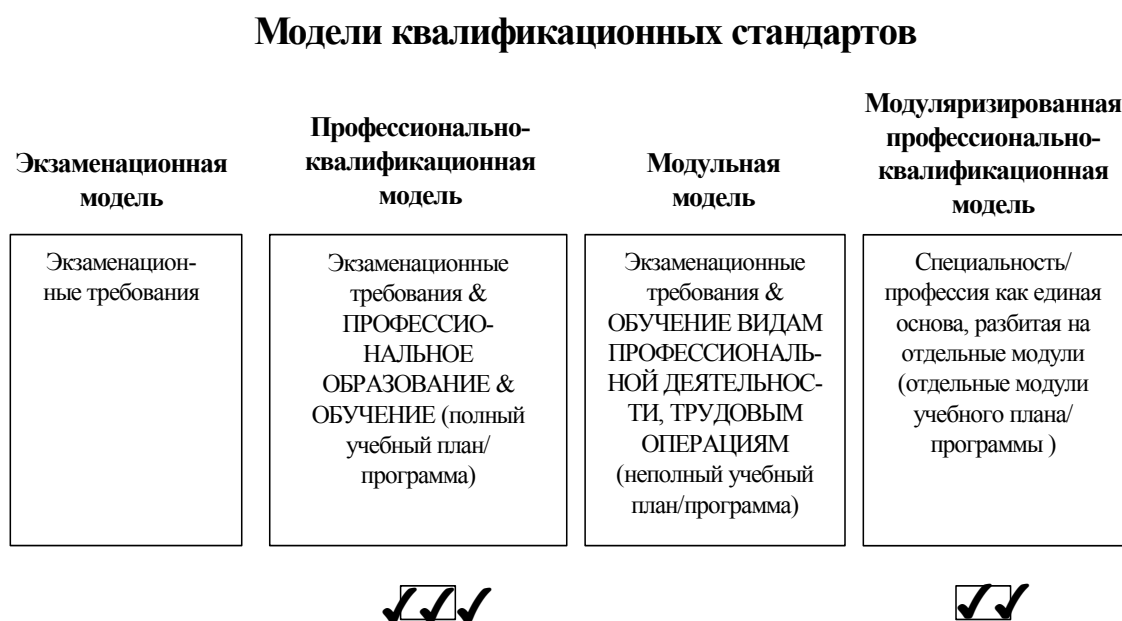
*Каково ваше отношение к такому сочетанию? Оно прогрессивно? В чем могут быть недостатки "модуляризированной профессионально-квалификационной модели"?*

#### **4.5 Первоначальные оценки действия и тенденции**

Члены подгруппы проголосовали (в 1995 году) за предпочитаемую модель стандарта в профессионального обучения. Явное большинство голосов получила "профессионально-квалификационная модель" (см. рис 6).

"Модель на основе оценки результатов", которая ориентирована лишь на выходные результаты и не осуществляет контроль ни за содержанием, ни за организацией процесса преподавания - учения, не получила положительного отклика. Чисто "модульная модель" также вызвала скептические реакции, в то время как большинство голосов было отдано в пользу "модуляризированной профессионально-квалификационной модели", которая рассматривалась в качестве представляющей интерес альтернативы, заслуживающей внимания.

**Рис. 6: Предпочтение, отданное различным моделям профессионально-квалификационных стандартов**



Таким образом, явное предпочтение было отдано стандартам, ориентированным на общую профессиональную компетенцию (а не на отдельные виды трудовой деятельности). Большинство высказалось в пользу обучения специальностям/профессиям широкого спектра применения, а не узко специализированным, пригодным лишь в определенных случаях (см. рис. 7).

**Рис. 7: Содержание квалификационных стандартов**



В течение последних лет многие страны-партнеры испробовали различные возможности разработки стандартов и пытались соединить опыт других европейских и неевропейских стран (напр, США, Канады, Китая) с проводимой в их странах национальной политикой в области профессионального обучения. Примеры из таких стран как Чешская Республика, Словения, Латвия и Украина (см. раздел 8) показывают, какие решения были приняты в этих странах.

## 5. Эксперты, принимающие участие в разработке стандартов (создание команды)

При разработке стандартов профессионального образования и обучения, независимо от того, какая модель берется за основу, имеется ряд решающих факторов, которые оказывают существенное влияние на качество, приемлемость и внедрение в практику стандартов. Они включают:

- (1) Признание имеющихся и будущих потребностей в компетенции со стороны промышленности, а также образовательных моделей поведения молодых людей;
- (2) Структурирование групп специальностей/профессий или групп модулей/модульных пулов и вертикальная классификация (выделение уровней) стандартов;
- (3) Учет региональных особенностей, гарантируя, одновременно, наличие общенациональных черт;
- (4) Люди, ответственные за разработку и издание стандартов профессионального образования и обучения, и комплектование команды экспертов, которая разрабатывает стандарты. Этот последний пункт вызвал множество дискуссий в подгруппе.

★ *Учитывая сложный характер процесса разработки стандартов, рекомендуется **создание команды** и достижение соглашения по вопросу **процедуры**, которая позволит достичь **позитивного взаимодействия** между всеми заинтересованными сторонами. Регламентирующие положения для этого должны быть согласованы на национальном уровне. Это уже было сделано в некоторых странах Центральной и Восточной Европы, в то время как другие страны проходят еще этап тестирования.*

*Определение состава группы людей, которые примут участие в разработке новых или обновлении уже существующих стандартов профессионального образования и обучения, и ответственность за приведение в действие данного процесса является чрезвычайно важным моментом. Это связано с тем, что для процесса разработки стандартов требуется достичь консенсус по вопросу целей, содержания и продолжительности обучения для того, чтобы способствовать лучшему принятию стандартов и их применению в повседневной практике.*

➔ Члены группы разработки (“специализированного комитета по профессиональной компетенции”) должны быть экспертами высокого уровня, обладающими релевантными знаниями и опытом в области сферы труда и представлять разные взгляды/интересы для обеспечения хорошей сбалансированности стандарта.

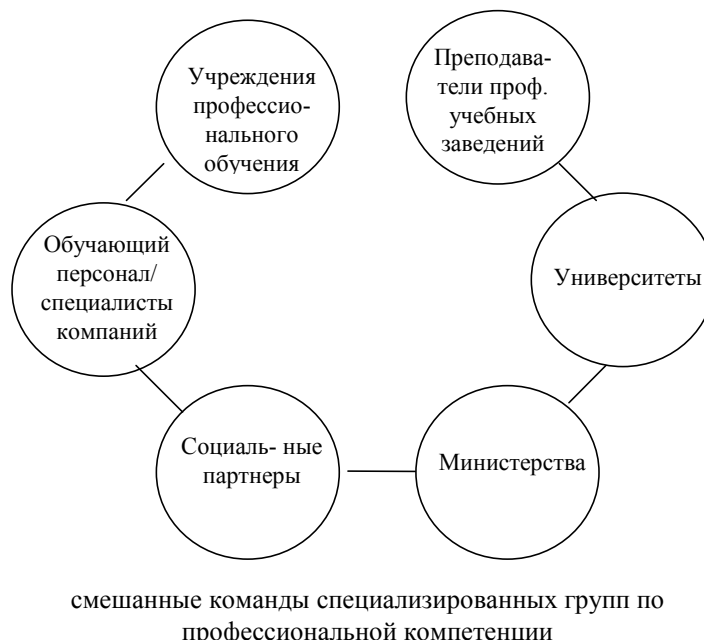
В разработке стандартов должны принимать участие следующие эксперты (см. рис. 8 на стр. 28):

- эксперты из национального института профессионального обучения/методологического центра профессионального обучения
- преподаватели профессиональных учебных заведений
- мастера производственного обучения, эксперты-специалисты компаний
- ученые в соответствующих областях знаний
- представители организаций работодателей и работников (социальные партнеры)
- представители ответственных департаментов соответствующих министерств

❓ Одобрены бы Вы такой состав? Считаете ли Вы, что это желательное, но не реализуемое на практике решение? Что бы Вы посоветовали?

Рис. 8: Состав команды, ответственной за разработку стандартов

### Кто на практике примет участие в разработке стандартов?



По словам национальных представителей в подгруппе, преподаватели (мастера) профессиональных учебных заведений и, в различной степени, эксперты из университетов, исследовательских институтов и предприятий, традиционно принимали участие во многих странах в разработке стандартов. Однако, часто такие команды назначались централизованно, и во всех странах (напр., бывшего Советского Союза) приходилось принимать к применению стандарты, которые были разработаны удаленными центральными органами. Теперь они смогут заняться разработкой стандартов применительно к условиям своей страны или постараются, по крайней мере, разработать сравнимые стандарты для группы стран, имеющих сходные политические и экономические условия.

Процесс разработки стандартов обычно возглавляли министерства, ответственные за профессиональное образование и обучение (главным образом, министерство образования). В соответствии с переходом к рыночной экономике и в расчете на будущее сотрудничество со странами-членами Европейского Союза, возрастает значение участия социальных партнеров в разработке стандартов. Данная необходимость получила признание и, в большинстве случаев, используется на практике, но, как уже отмечалось, предстоит преодолеть много проблем на пути достижения этой цели. Таким образом, следует использовать временные решения.

➔ Имеются **положительные примеры** в Венгрии, Чешской Республике и Словении (см. раздел 8), где подобные обязательные положения уже были введены в практику. Были созданы “специализированные комитеты по профессиональной компетенции” для разработки новых или обновления уже существующих стандартов профессионального образования и обучения. Четко определены задачи, ответственность и условия деятельности таких комитетов. При введении в действие новых стандартов поддержку решениям ответственного министерства оказывает специальный консультационный и экспертный комитет.

## 6. Процедура разработки стандартов профессионального образования и обучения – разъяснение различных шагов от инициативы по созданию нового стандарта до его окончательного оформления

Подгруппа подготовила "идеальную" процедуру разработки стандарта, изучив опыт всех заинтересованных сторон. Некоторые страны уже успешно опробовали данную процедуру, и, там, где это было необходимо, адаптировали ее к специфике национальных условий и текущих задач (новая разработка, совершенствование или частичное внесение изменений).

★ *Какие процедурные шаги рекомендуются для разработки стандарта профессионального образования и обучения?*

*В связи с этим, обращайтесь, пожалуйста, к рис. 9, следующему ниже.*

### Разъяснение отдельных шагов:

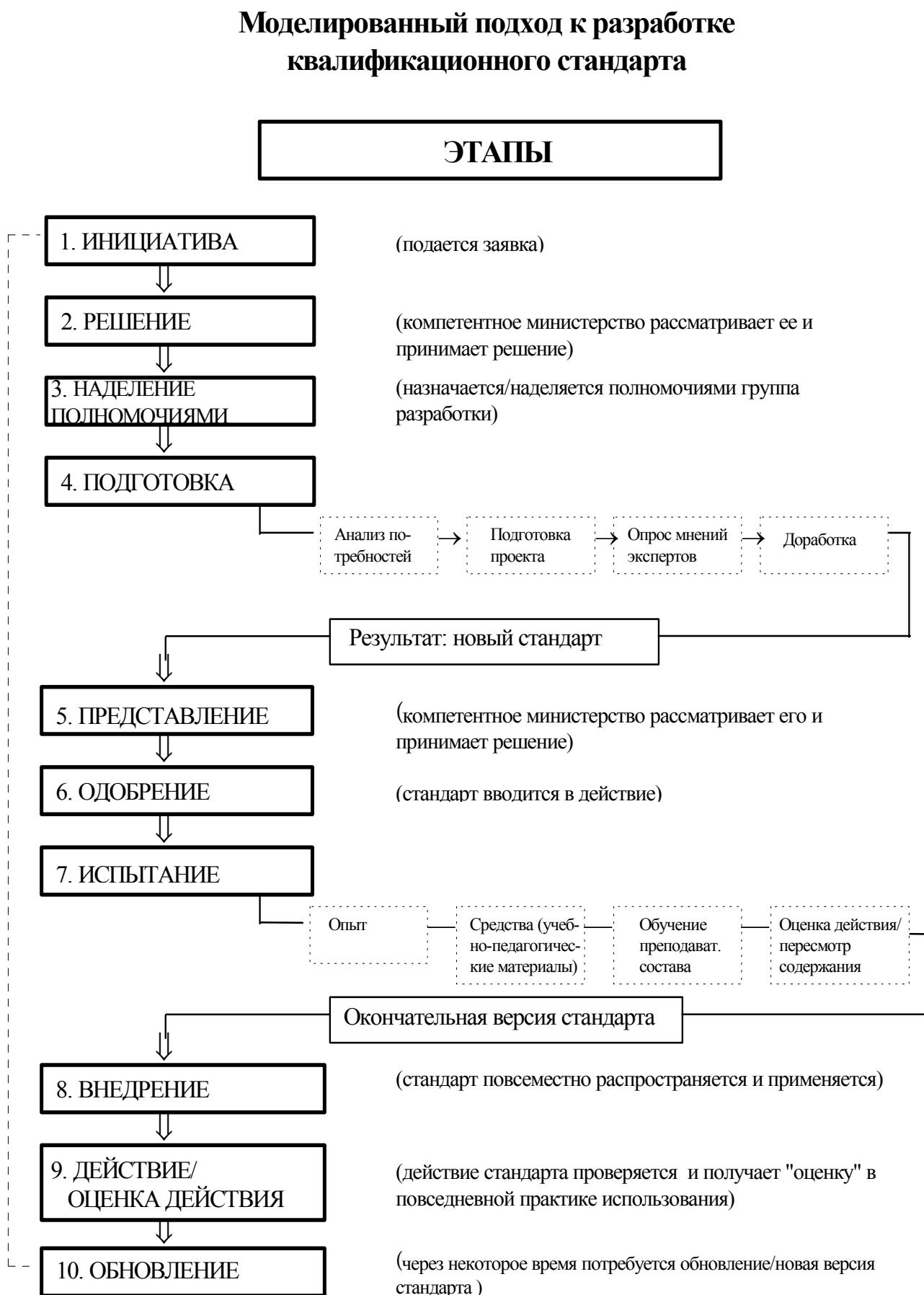
- (1) Инициатива: **Инициатива** разработки нового стандарта или обновления уже существующего стандарта может исходить от практиков профессионального обучения (учебных заведений, компаний, учебных центров), от представителей промышленности, исследователей в области профессионального обучения, рынка труда и экономики или от государства (Рис. 10 стр. 33). Любая заинтересованная сторона может проявить инициативу и заявить о необходимости новшеств. Заявки подаются в министерство, ответственное за разработку стандартов.
- (2) Решение: **рассмотрение** заявки и **решение** о разработке или обновлении стандарта принимает соответствующее министерство. Во многих странах – это министерство образования (иногда совместно с другими министерствами), а, в других случаях, за это отвечает министерство экономики или труда.  
При рассмотрении заявки в расчет принимаются аспекты, касающиеся содержания, значения для рынка труда, коллективного ведения споров, образовательные и политические аспекты (напр., сравнение с другими квалификационными профилями и уровнями, структура заработной платы/окладов).
- (3) Наделение полномочиями: затем **наделяется полномочиями команда разработки**, которая либо уже существует (постоянно действующий специализированный комитет по профессиональной компетенции), или специально назначается для данного случая. Как правило, национальным исследовательским институтам профессионального обучения поручается предоставить данные исследований в качестве исходной информации (научную основу), осуществлять координацию работы, предоставлять дополнительную информацию в случае возникающих разногласий/отсутствия ясности и вести протокольную регистрацию всего процесса.
- (4) Подготовка: в начале **процесса разработки** проводится **анализ** на микро- и макроуровнях. Сюда входят исследования национальной экономики/экономической структуры (секторов экономики), исследования об используемых технологиях и организации труда, проводимые на предприятиях для того, чтобы определить какие виды компетенции требуются с расчетом на будущее. Кроме этого, проводится анализ на рабочих местах (процессуальный анализ). Дальнейшим источником информации может послужить сравнение профессионально-квалификационных профилей и учебного плана на национальном и европейском уровнях.

Трудности, связанные с надежным прогнозированием требуемой компетенции в условиях переходных экономик (и не только в них), хорошо известны. Тем не менее, следует разработать методы и средства для получения необходимых данных, и, насколько это возможно, обеспечить то, чтобы компетенции/требования, заложенные в стандарте профессионального образования и обучения, соответствовали реальным (по крайней мере, на среднесрочный период) потребностям компаний. Если это не удастся сделать, то обучение не будет соответствовать потребностям, и понадобится проводить последующие курсы и практические стажировки, что потребует дальнейших расходов, для того, чтобы выпускники профессионального обучения смогли быть эффективно интегрированы в сферу трудовой деятельности.

При разработке стандартов могут быть использованы следующие источники/материалы:

- Собственные эмпирические исследования, проведенные в отдельных странах по вопросу умений и навыков (на макро- и микроуровнях)
- Обзоры, подготовленные преподавателями, мастерами производственного обучения, учеными в области образования/профессионального обучения
- Результаты международных исследований по вопросам экономического развития
- Стандарты/учебные планы и программы ведущих промышленных держав (страны для справочной информации)
- Работа по вопросу квалификационных профилей, проделанная CEDEFOP, MOT, Европейским Фондом Образования (в будущем).

Рис. 9: Этапы разработки профессионально-квалификационного стандарта



Приступая к разработке, следует сделать выбор между процедурами (а) и (б):

- (а) Следует ли разработать стандарт **отдельной специальности/профессиональной квалификации** (квалификационные профили/модули) без учета контекста?

**Преимущество:** Быстрое решение, не требующее больших усилий.

**Недостаток:** Отдельно принятое решение, которое неизбежно вызовет проблемы с классификацией групп специальностей (профессий)/областей профессиональной деятельности или

- (б) Следует ли разрабатывать стандарт **с ориентацией на контекст**, принимая во внимание (и там, где это нужно, определяя по-новому) целый сектор/профессиональную область?

**Преимущество:** Целостное решение, интегрированная процедура, гармонизированные профессиональные/квалификационные профили.

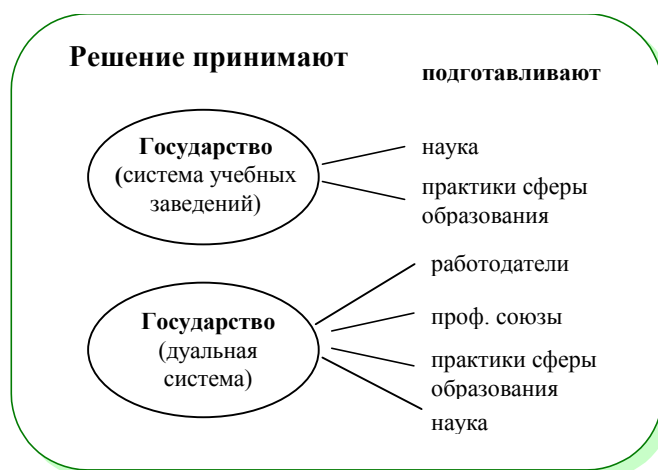
**Недостаток:** Требуется значительных усилий.

- (5) **Представление:** После того, как был подготовлен проект стандарта, как правило, требуется узнать мнение экспертов, и проводятся дополнительные обсуждения с экспертами и практиками. На основе полученных результатов обычно проводится первоначальная редакция. После чего, полученный в результате проект **представляется** в ответственное министерство для прохождения следующего этапа: официального признания "нового стандарта".

- (6) **Одобрение:** Государство (в лице уполномоченного органа/министерства) принимает **решение одобрить** и выпустить новый стандарт профессионального образования и обучения. Во многих странах ЕС социальные партнеры должны дать свое одобрение. В Германии, например, нужно достичь консенсуса по вопросу стандарта между социальными партнерами на политическом уровне до того, как государство может официально приступить к его введению в практику (см. рис. 11, следующей ниже).

Для того, чтобы стандарт эффективно вступил в действие, все заинтересованные стороны (учебные заведения, компании, центры) должны быть **быстро** и **исчерпывающим образом** проинформированы. Для этого, как правило, существуют официальные органы (официальные ведомости), но в большинстве случаев потребуется предпринять дополнительные меры для обеспечения того, чтобы информация дошла до каждого как можно быстрее и в наиболее точном виде.

**Рис. 11: Те, кто принимают решения при разработке стандартов**



Это также относится к центрам профессионально-трудовой ориентации и учебным заведениям общего образования, выпускники которых планируют продолжить образование в системе профессионального обучения. Разумеется, что в таком процессе по информированию должны принять участие палаты в том случае, когда речь идет о "дуальном профессиональном обучении". Особенно в том случае, когда это касается значительных нововведений (напр., совершенно новая специальность (профессия), новые квалификационные профили/пакет модулей), требуется хорошее, убедительное распространение информации о новом стандарте.



Параллельно, должна проводиться подготовка к тестированию нового стандарта. Тестирование будет касаться содержания, организации обучения и необходимого оборудования и средств (напр., оборудование для учебных заведений с новыми экспериментальными средствами, прототипы машин и оборудования или учебные классы).

- (7) **Испытание: Этап тестирования** (испытание) является важной частью разработки стандарта. На этом этапе могут пройти тестирование и, если необходимо, корректировку новые цели, содержание, методологическая/дидактическая реализация, а также необходимые общие условия и средства. На данном этапе могут быть созданы полезные учебно-педагогические средства, могут быть проведены мероприятия дальнейшего обучения преподавателей и наставников, а также выработаны предложения для эффективного внедрения и использования стандарта (см. рис. 12 ниже).

При некоторых обстоятельствах новый стандарт может быть введен в действие немедленно, не пройдя этапа испытания. Здесь нужно учитывать то, идет ли речь о пересмотре или новой разработке отдельной, легко выделяемой части учебной программы (модуле) (напр., введение современной технологии в определенную область трудовой деятельности). В таких случаях этап испытания можно сократить, или вообще убрать, введя незначительные поправки к стандарту. Однако, если вводится в действие совершенно новая специальность (профессия) или достаточно широкий квалификационный профиль, то рекомендуется проводить систематическое тестирование. Опыт показывает, что в подобных случаях часто на практике могут возникнуть непредвиденные трудности и ошибки, которые должны быть быстро преодолены, если стандарт должен остаться в действии.

В тех случаях, когда требуется ввести поправки (в результате испытания и оценки действия), следует всегда помнить о приведении стандарта в соответствие. В конце концов, молодые и взрослые люди, которые должны впервые пройти обучение в соответствии с новым стандартом, должны быть уверены в том, что то, чему они научились, действительно соответствует потребностям сферы труда, и что в учебных заведениях, на предприятиях или учебных центрах были созданы необходимые условия для этого. Это еще раз подчеркивает необходимость использования крайне критического и ориентированного на будущее подхода к разработке стандарта для обеспечения того, что результат, новый стандарт, сможет как можно более гладко войти в применение на практике.

Результаты испытаний не должны быть использованы лишь для непосредственной оптимизации соответствующего стандарта профессионального образования и обучения, а должны также послужить для общего, постоянно проводимого совершенствования разработки стандартов.

*Какие этапы, во вашему мнению, являются лишними, или более или менее  
неосуществимыми на практике?*

*Что бы Вы непременно захотели изменить?*

*Какое учреждение сможет взять на себя эту задачу в вашей стране или уже отвечает за  
это?*





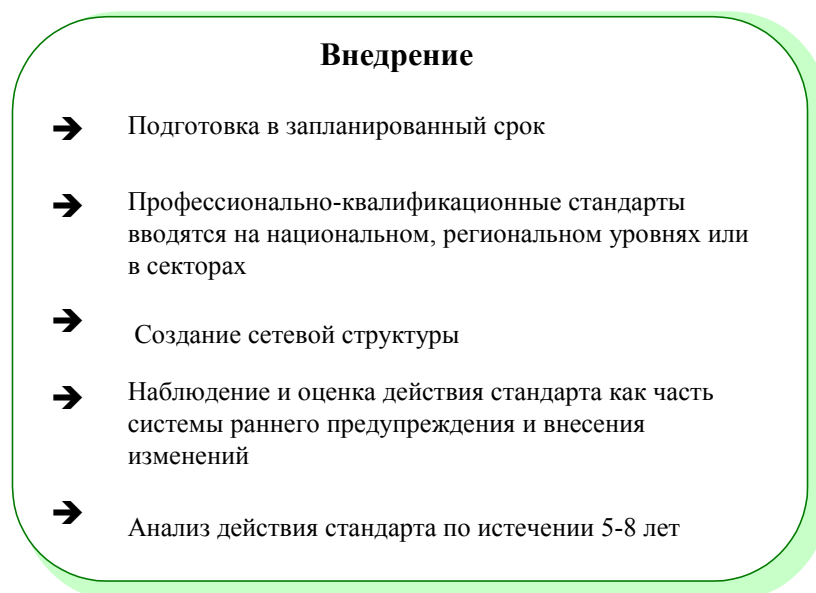
## 7. Информация о внедрении, оценке действия стандартов, о соответствии стандартам (меры по распространению, мониторинг, оценка действия и гарантия качества)

На рис. 9 (стр. 32) представлены различные этапы всей процедуры. Следующие ниже пояснения относятся к последним трем этапам; первый из них - "внедрение" (см. рис. 13).

### → Пояснения:

Уже на этапе испытания нового стандарта вырабатывается концепция его широкого внедрения. Окончательная версия должна быть быстро опубликована, и следует сделать все для того, чтобы как можно быстрее начать обучение новой специальности (профессии) или обучение в соответствии с принятым квалификационным профилем.

*Рис. 13: Характеристики этапа внедрения*



В данном контексте "модель на основе оценки результатов", в которой определены лишь деятельность и знания, предназначенные для тестирования, кажется, на первый взгляд, наиболее простой и наименее затратной. Но это верно лишь на первый взгляд. Здесь также нужно предпринять меры в системе образования для того, чтобы подготовить молодых и взрослых людей к новым требованиям оценки их результатов.

### → Меры по внедрению

Рекомендуется проделать следующее:

- (1) Широкое информирование (используя все релевантные средства информации).
- (2) Предоставление учебно-педагогических материалов для обучения (начиная с конкретных учебных планов и программ и заканчивая сложными учебными средствами).
- (3) Проведение технических и дидактических семинаров для преподавателей и обучающего персонала (здесь нужно продумать концепции усиления эффекта проводимых мероприятий).

- (4) Оказание поддержки в оснащении учебных заведений необходимым учебным оборудованием (машины и станки, материалы, компьютеры и др.) или оказание содействия в преодолении имеющихся трудностей путем создания региональных учебных центров, которые могут быть использованы несколькими учебными заведениями или компаниями.
- (5) Организация обмена опытом, проведение практических семинаров и учебных экскурсий "на места".



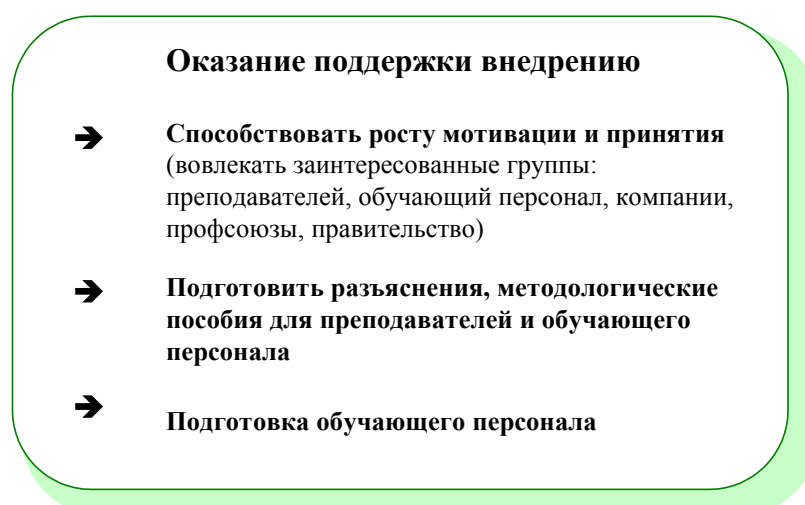
*Что действительно можно сделать на практике? Что нужно сделать непременно?  
Каковы были основные проблемы в вашей стране?*

Вообще, нужно рассмотреть возможность создания **региональных сетевых структур** для внедрения стандартов, так как взаимную поддержку проще всего оказать именно таким образом. Более того, это дает возможность более быстрого распространения информации. Особенно в том случае, если вводимое новшество является значительным, можно предположить, что полное внедрение нового стандарта займет несколько лет. Под всесторонним внедрением мы понимаем здесь последовательную организацию обучения в соответствии с новым содержанием и требованиями во **всех** релевантных учебных учреждениях.

→ NB: Учитывая достаточно продолжительный временной период, требуемый для распространения нововведения в образовании, постоянные изменения и реформы в стандарте профессионального образования и обучения (напр., изменение моделей) вызывают значительные трудности у практиков. Даже если они и увеличивают свой темп в какой-то мере, благодаря новым структурам и организационным формам, учебные заведения, компании и учебные центры имеют свою собственную динамику изменений и сопротивляемости изменениям. Для функционирования учебных заведений и формирования эффективных учебно-преподавательских процессов, необходимы преемственность и стабильность. Следует достичь разумный баланс между гибкостью и стабильностью для того, чтобы успешно проводить процесс внедрения нового.

Хотя, в принципе, можно сказать, что люди должны быть более открыты и проявлять больше готовности к переменам по сравнению с тем, как они это делали в прошлом (и это относится ко всем странам, не только в Европе, но и во всем мире). Следует формировать соответствующее отношение у всех заинтересованных сторон, а учебные учреждения должны строиться как открытые новому, ориентированные на будущее "обучающиеся организации". Сюда также относится и подготовка обучающего персонала (преподавателей, мастеров), т.е. их мотивация и обучение (см. рис. 14 ниже).

**Рис. 14: Факторы, облегчающие/способствующие успешному распространению информации о новом стандарте и его внедрению**



## → Наблюдение, мониторинг и процесс оценки

Процесс внедрения стандарта должен получить научную поддержку и сопровождаться проведением исследований для того, чтобы:

- С одной стороны, направлять происходящий процесс по пути постоянной оптимизации и быстро преодолевать возникающие трудности, и
- С другой, получить общие данные о формировании процесса внедрения, которые можно будет использовать в дальнейшем.

Особенно полезным было бы успешное создание во всех странах "**системы раннего предупреждения и внесения изменений**" или, по крайней мере, лишь в некоторых странах для получения информации о развитии в двух областях:

- на макроуровне, т.е. об общих экономических тенденциях (например, структурные сдвиги в области бизнеса, перенос сфер трудовой деятельности в другие страны в результате глобализации), а также
- на микроуровне, т.е. об изменениях, связанных с техническими и организационными переменами в компаниях (т.е. введение новых технологий, трудовых моделей, новых форм сотрудничества с субконтрактантами).

Этот вопрос особенно поднимался во время встреч подгруппы, проводимых в 1996/1997 годах. В этой связи в подгруппе неоднократно говорилось о необходимости поддержки со стороны европейских учреждений (CEDEFOP, Европейский Фонд Образования) и международных организаций (ОЭСР).

Следует отметить, что в подгруппе не раз указывалось на то, что, как правило, недостаточно проводится поддерживающих исследований (это относится ко всем странам). Существует несколько причин того, почему это относится еще в гораздо большей мере к странам Центральной и Восточной Европы. Тем не менее, от этого требования не стоит отказываться.

## → Анализ действия и окончательная оценка

**Анализ действия** на практике является последним этапом разработки стандарта. Для того, чтобы определить действительно ли стандарт выполняет то, что от него ожидается, используется ряд критериев. Набор критериев для контроля за действием стандарта включает вопросы такого порядка как:

- Насколько велик спрос на новый профессионально-квалификационный профиль или пакет модулей?
- Какие группы учащихся (образовательный уровень) проявляют особый интерес к нему?
- С какими трудностями приходится сталкиваться при организации учебного курса, экзамена(ов)?
- Каковы перспективы выпускников получить работу?
- Насколько легко или трудно проходит переход к трудовой деятельности тех, кто получил данные квалификации? (Как долго проходит, например, ознакомление с работой тех, кто получил место в той или иной компании)?
- Как часто меняют рабочие места обладатели данной квалификации (сертификата)? Как широк спектр возможных рабочих мест для выпускников данного вида обучения?
- Каковы перспективы профессиональной карьеры? Насколько обучение в соответствии с новым стандартом подходит в качестве основы дальнейшего профессионального обучения?
- Как быстро данный новый стандарт "устаревает"?

Для того, чтобы ответить на эти вопросы, должен проводиться постоянный мониторинг (наблюдение) за выпускниками данного вида обучения на протяжении нескольких лет (изучение временных рядов). Здесь также следует разработать эффективные и практичные средства проверки (исследования). По истечении некоторого периода (примерно от 5 до 8 лет) проводится окончательная оценка действия стандарта, которая является, в то же время, исходным пунктом возможного нового полного процесса разработки ("обновления") стандарта. Это как завершает, так и одновременно начинает "цикл разработки".

## → Контроль за соответствием стандарту

В странах-членах ЕС и странах Центральной и Восточной Европы механизмы контроля за соответствием стандарту профессионального образования и обучения отличаются. Раньше акцент делался на осуществлении "контроля" со стороны высшестоящих государственных органов или палат, но, в настоящее время, это больше не считается наилучшим способом. Новая форма контроля основана на принципе обеспечения качества, т.е. управление качеством, которое проводится в самом учебном учреждении и направлено на само данное учебное учреждение:

- (1) улучшение качества результатов, т.е. большее количество успешно завершивших обучение выпускников, имеющих хорошие возможности для получения работы,
- (2) повышение стандарта процесса обучения, т.е. гарантия или улучшение качества организации учебного процесса, дидактических подходов, уровня подготовки преподавательского состава и оборудования (или доступа к оборудованию хорошего качества), и
- (3) соответствие требованиям, предъявляемым высшестоящими руководящими организациями (администрации учебных заведений, палат).

Подгруппа надеется, что в будущем поддержание стандартов на уровне будет больше вопросом оказания конструктивного содействия (см. рис. 15), нежели контроля. Внедрение новых стандартов профессионального образования и обучения и соответствие им является важной задачей управления качеством. Подходы данного типа получили уже широкое распространение в промышленной сфере. Развитие в Европе движется в направлении обеспечения качества также и в области образования. Это общая задача, которая стоит перед всеми учебными учреждениями, будь то профессиональные учебные заведения, обучающие компании или учебные центры.

**Рис. 15: Веса факторов, гарантирующих распространение и применение нового стандарта**

**Как можно обеспечить устойчивое и последовательное применение стандарта?**

- ✓✓✓ Контроль со стороны учебных заведений/компаний
- ✓✓ Дальнейшее обучение преподавательского состава
- ✓✓ Подготовка вспомогательных средств (планы обучения, учебно-педагогические материалы)
- ✓ Соответствующее оборудование и средства в учебных заведениях/на предприятиях

**Современный подход: обеспечение качества**

## 8. Примеры разработки стандартов в профессиональном обучении

Следующие четыре примера из Чешской Республики, Словении, Латвии и Украины являются показательным и достоверным свидетельством того, как были переработаны результаты деятельности подгруппы Консультативного форума, а затем далее развиты и внедрены в соответствии с обсуждениями, проведенными с экспертами на национальном уровне, и в соответствии со спецификой отдельных стран.

Все четыре примера основаны на усовершенствованной версии “профессионально-квалификационной модели”. Во всех случаях содержится информация (иногда очень подробная) о содержании и продолжительности обучения, о видах получаемой компетенции (умения и навыки профессиональной квалификации, основные умения и навыки) и требования к общему образованию. Таким образом, данные стандарты ориентированы на входные данные и на процесс. Они также определяют, какие квалификации должны быть получены, а также требования к оценке результатов, т.е. выходные данные.

Процедура разработки стандарта, описанная в данных четырех примерах, и участвующие в этом учреждения/эксперты указывают на то, что были учтены предложения и рекомендации, выработанные подгруппой. В данном контексте, больше внимания уделяется роли государства, а не социальных партнеров, которые все еще не принимают или не могут принимать систематического участия в процессе в силу хорошо известных причин. При этом существуют различия, характерные для разных стран.

Во всех странах профессиональное образование и обучение квалифицированной рабочей силы (квалифицированные рабочие, служащие, мастера-ремесленники и квалифицированные работники сектора услуг) рассматривается в качестве одного уровня в рамках всей системы профессионального образования. Существует возможность получения квалификации более высокого уровня, поддержку чему оказывает получение права на поступление в университет (“аттестата зрелости”) одновременно с профессиональным образованием и обучением (“двойная квалификация”).

Прогресс, достигнутый в официальном одобрении и введении в действие положений о дальнейшей разработке стандартов несколько различается в зависимости от общих политических и экономических условий в указанных четырех странах. Некоторые из них уже далеко продвинулись по пути введения в действие таких норм, другие успешно приступили к этому.

### 8.1 Опыт разработки стандартов в Чешской Республике<sup>5</sup>

#### *Чешское профессиональное образование и обучение в период перемен*

Процесс демократизации и связанный с ним, сметающий все на своем пути, социально-экономический переворот, последовавший после прошедших политических перемен в Чешской Республике, повлек за собой также коренные изменения и в системе образования и профессионального обучения.

- Уже в начале 1990-х годов под эгидой Исследовательского института профессионального и технического обучения (VUOS) была разработана концепция преобразования профессионального образования и обучения, которая, однако, не получила, первоначально, официального одобрения правительства.

---

<sup>5</sup> Написано на основе обширной статьи инженера, директора Института профессионального и технического образования в Праге (ЧР) Б. Яниса

- В то же время, происходил ряд спонтанных перемен в практике профессионального обучения, что являлось проявлением готовности преподавательского персонала принять реформу.

Руководство и преподавательский состав учреждений профессионального образования и обучения обновили используемые ими учебные планы/программы и специальности, обучение по которым проводилось, а также предлагали гибкие учебные курсы. Это означало ориентацию на потребности промышленности<sup>6</sup>, а также учет пожеланий родителей и молодых людей (напр., модная специальность "менеджера"). Новые частные учреждения профессионального обучения проявляли особую активность, так как они не были связаны государственными инструкциями и постановлениями, которые все еще действовали.

- В результате всей этой деятельности появился целый ряд узко специализированных видов профессиональной квалификации, появились учебные программы и курсы профессионального образования и обучения, которые не были достаточно хорошо продуманы и часто имели низкий стандарт из-за неподходящих условий. Это означало, что в различных учебных заведениях и в учебных заведениях разных уровней предлагалось обучение одним и тем же специальностям в соответствии с разными стандартами и под разными наименованиями. Число профессиональных квалификаций и специальностей, по которым проводилось обучение, возросло до 1 500 (в 1989 году их было лишь 256).

### ***Необходимо разработать новые стандарты профессионального образования и обучения: глядя на Европу***

В середине 1990-х годов Министерство образования, молодежи и спорта (которое далее по тексту будет именоваться Министерством образования) признало, что такое новое, вызывающее путаницу, разнообразие учебных программ и новых специальностей/видов трудовой деятельности должно быть ограничено и приведено в соответствие. С этой целью следовало разработать новые, обязательные для всех стандарты профессионального образования и обучения, которые позволили бы гарантировать качество и сравнимость результатов пройденного обучения на национальном уровне и, в то же время, большую прозрачность в рамках европейских требований.

- ➔ В том, что касается политики образования, была поставлена цель, согласно которой в будущем по окончании обязательного образования различные группы людей в процентном отношении к общему составу населения (100%) будут направляться:
  - 5% молодых людей (включая молодых людей с ограниченной трудоспособностью и социально неблагополучных молодых людей) будут проходить двухлетнее обучение низкоквалифицированным видам трудовой деятельности в профессиональных учебных заведениях (OU);
  - 30-35% пройдут обучение в течение трех лет по специальностям квалифицированных рабочих в профессиональных учебных заведениях промежуточного типа (SOU)
  - 45-50% получают подготовку в течение четырех лет в технических учебных заведениях промежуточного типа (SOS) для выполнения технических и экономических видов труда по "изучаемым специальностям", получая в то же время право на поступление в университет по родственным дисциплинам (включая образовательный курс получения двойной квалификации уровня квалифицированного рабочего);
  - 15-20% продолжают свое образование в общеобразовательных средних школах и в средних технических или профессиональных школах нового типа и получают общее право на поступление в университеты;
  - впервые в чешскую систему профессионального образования предполагалось ввести "политехнические школы".

Подобные различные квалификационные уровни следовало учесть в новой концепции профессиональной квалификации, которая, в то же время, гарантировала бы высокую степень возможности перехода между уровнями и продвижения от более низкого уровня к более высокому.

---

<sup>6</sup> Для того, чтобы представить себе размах развития чешского рынка труда и занятости за последние пять лет, следует сказать, что одна треть всех работающих должна была заняться новыми видами трудовой деятельности.



## **Введена система базовых/основных специальностей (профессиональных квалификаций)**

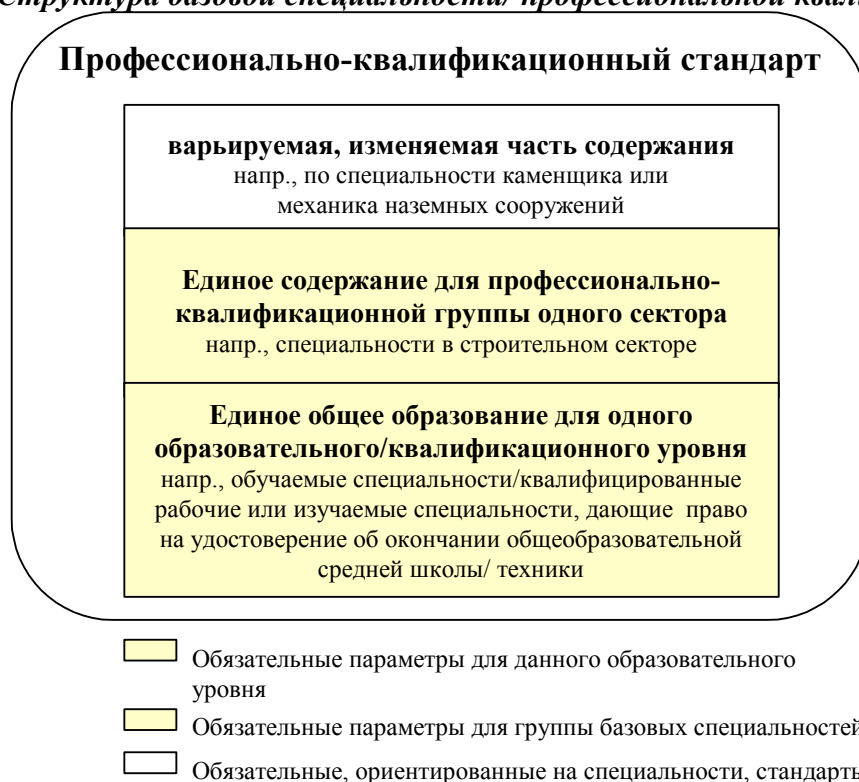
По поручению министерства образования, под эгидой VUOS была разработана новая концепция профессионального образования и обучения, которая привела к введению в действие системы базовых или основных специальностей (профессиональных квалификаций).

Все существующие, связанные между собой и специализированные профессиональные квалификации/виды трудовой деятельности, обучение которым проводится, а также изучаемые специальности можно классифицировать в соответствии с системой базовых/основных специальностей (профессиональных квалификаций).

→ С этой целью было сформировано, с ориентацией на отрасли экономики, 26 профессионально-квалификационных групп (областей) с расчетом на планируемую разработку новых обязательных для всех стандартов профессионального образования и обучения (горизонтальное инкорпорирование специальностей/профессиональных квалификаций). Сюда входит, например, машиностроение/металлургия/литейное производство, строительство и здравоохранение. Учет внутри системы названных четырех уровней получаемой квалификации и образования облегчает вертикальную классификацию специальностей.<sup>7</sup>

На рис. 14 приводится структура базовых/основных специальностей (профессиональных квалификаций) и, соответственно, новых стандартов профессионального образования и обучения в Чешской Республике:

**Рис. 16: Структура базовой специальности/ профессиональной квалификации**



<sup>7</sup> Новая система предусматривает 137 базовых специальностей/профессиональных квалификаций для первого и второго уровней обучения, 118 для третьего уровня обучения (специальности/профессиональные квалификации, требующие сертификата об окончании средней школы) и 60 базовых специальностей/профессиональных квалификаций для четвертого уровня (политехнического).

## **Базовый или основной учебный план – новая концепция обучения**

→ Концепция базовых или основных специальностей (видов профессиональной квалификации) связана с разработкой **базового или основного учебного плана** (для обозначения которых также используется название национальный учебный план. Цель состоит в том, чтобы получить совершенно иной подход: "перейти от программ обучения, ориентированных на учебные заведения, к программе обучения, ориентированной на четыре уровня образования".

Подобно базовым/основным специальностям, учебное содержание нового основного учебного плана состоит из трех частей:

■ Основная обязательная часть, включающая первых два компонента

1. "Общее образование"

Единое общее образование для данного уровня образования, напр., обучение специальности/уровень квалифицированного рабочего или изучение профессии, дающее аттестат об окончании общей средней школы в технических учебных заведениях промежуточного типа/уровень техника.

2. "Начальное профессиональное обучение"

Обучение с единым общим профессиональным содержанием для группы родственных базовых специальностей (напр., в строительстве).

Третий образовательный компонент – это **"содержание обучения, характерное для данной специальности"**

Они представляют собой переменные/адаптируемые элементы стандарта профессионального образования и обучения и формируются на основе требований одной или нескольких специальностей, изучение которых проводится в рамках соответствующей базовой специальности/профессиональной квалификации.

Требования двух общих обязательных компонентов (общее образование, начальное профессиональное обучение) формируют образовательный стандарт совместно с основными умениями и навыками, обучение которым заложено в базовом учебном плане/программе.

Содержание, ориентированное на определенную специальность (третий компонент), выводится на основе такого образовательного стандарта. Данная часть стандарта охватывает знания, умения и навыки, которые следует приобрести для того, чтобы работать по специальности, которая входит в квалификационный профиль обучаемого (характеристика специальности, по которой проводится обучение, экзаменационные требования).

■ **Национальный основной учебный план/стандарты** могут быть **дополнены и уточнены** в учебных заведениях и учреждениях в соответствии с их собственными планами и пожеланиями родителей и учащихся посредством образовательных целей. Таким же образом, профессионально-квалификационный стандарт адаптируется с учетом местных и региональных условий на рынке труда. В результате, конкретные "образовательные программы" отдельных учащихся будут различаться, но в них всегда будут содержаться требования основного учебного плана в качестве обязательного стандарта.

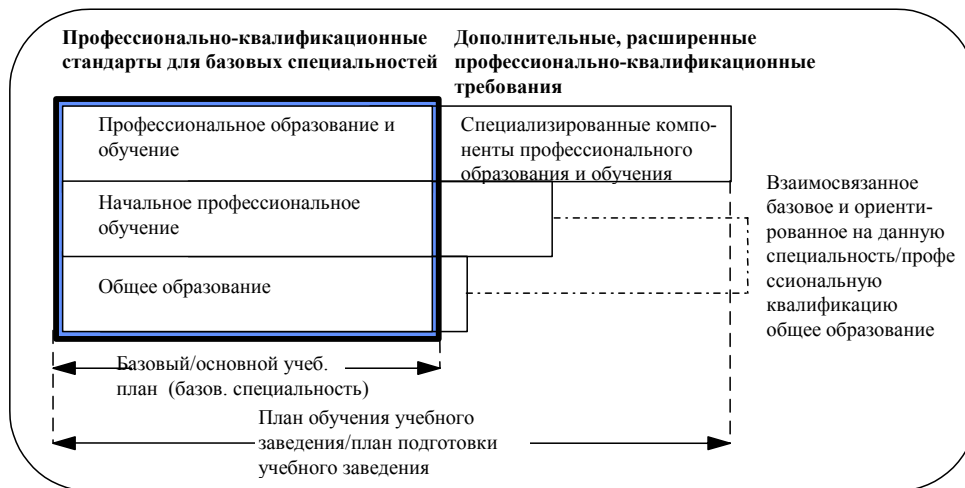
■ Существующие учебные планы и программы закрепляются за соответствующими базовыми специальностями/профессиональными квалификациями, и их оценка проводится в соответствии с тремя обязательными образовательными компонентами (критериями).

Новые чешские стандарты должны соответствовать европейским требованиям, и их оформление должно быть прозрачным и соответствовать европейскому.

**Система типа две/третьих: основной учебный план** (разработанный на национальном уровне) и **программа отдельных учебных заведений** (определяемая на уровне учебных заведений и содержащая дополнительные концепции, содержание и образовательные курсы), представлена на рис. 17.

- Концепция и система базовых/основных специальностей с взаимосвязанными образовательными и профессионально-квалификационными структурами в едином основном учебном плане была разработана и получила официальное одобрение уже в январе 1998 года. Это означает, что были созданы необходимые условия для разработки новых стандартов профессионального образования и обучения на широкой основе.

**Рис. 17: Структура учебных планов/образовательных программ**



### **Учет требований рынка труда и соответствие международным нормам – важные параметры разработки стандартов**

Под эгидой VUOS в Чешской Республике началась работа над разработкой новых стандартов профессионального образования и обучения, и уже имеются некоторые первые результаты.

В работе над стандартами получили широкое применение процедурные этапы и положения, представленные в настоящем пособии. Некоторые виды деятельности были ограничены тем, что было возможно сделать. Например, социальные партнеры смогли принять лишь частичное участие в исходной работе над стандартами (формулирование квалификационных требований/профиля выпускника, экзаменационные требования, учебные планы, исходные условия начала обучения и др.), в то время как представители компаний приняли более активное участие. В некоторых случаях был также проведен анализ потребностей в компетенции. Чрезвычайно полезными оказались существующие международные сравнительные характеристики профессиональных компетенций для различных специальностей (стандарты и требования для более чем 200 специальностей), и здесь мы можем непосредственно сослаться на материалы CEDEFOP.

### **Специализированные, ориентированные на отрасли экономики, профессионально-квалификационные комитеты для разработки новых стандартов профессионального образования и обучения**

- В сентябре 1997 года министерство образования приняло решение учредить специализированные, ориентированные на отрасли экономики, профессионально-квалификационные комитеты/группы (которые дальше по тексту будут называться ВФК). В них войдут представители министерства образования, органов представительства работодателей и работников (палаты, ассоциации, профессиональные союзы), эксперты из университетов, других учебных заведений и компаний.

В соответствии с их статусом, они должны определить целевые/ориентированные на результаты требования для различных специальностей, требования к оценке результатов/качественные критерии для того, чтобы работать по определенной специальности и ведущие области для практического овладения выполнением трудовых заданий/операций (знания, ноу-хау, умения и навыки) и его совершенствования, а также обеспечить их включение в стандарты профессионального образования и обучения. ВФК предстоит свести воедино сгруппированные для родственных специальностей виды профессиональной компетенции и определить, какое влияние это окажет на образовательный компонент стандартов. Конкретная работа по

разработке стандартов для отдельных профессиональных областей и специальностей, по которым будет проводиться обучение, будет проделана специальными группами экспертов.

→ Данную деятельность будет осуществлять и координировать VUOS:

Будет создано двадцать шесть специализированных, ориентированных на отрасли экономики, профессионально-квалификационных комитетов, в которых будут работать примерно 250 экспертов.<sup>8</sup>

VUOS, будучи координатором, несет ответственность перед Министерством за использование единых методов и концепций в работе таких групп. Правительство предоставит необходимое для этого финансирование.

Начиная с января 1998 года вся документация по вопросу профессионального обучения должна представляться в министерство образования для подтверждения, что в ней содержатся элементы основного учебного плана/программы и что она, таким образом, соответствует новым стандартам профессионального образования и обучения.

## 8.2 Опыт разработки стандартов в Словении<sup>9</sup>

### *Попытки провести реформу с международной ориентацией*

Характерными чертами шагов на пути реформы профессионального образования и обучения в Словении являются значительные усилия, направленные на то, чтобы ориентироваться на стандарты, действующие в Европейском Союзе, и, следуя сложившейся традиции, стремиться приблизить профессиональное образование и обучение к промышленности. Уже на протяжении нескольких лет ведется разнообразная деятельность в этом направлении. Однако, значительная часть ее все еще находится на этапе экспериментирования.

Уже в 1970-х и 1980-х годах при координации регионального бюро занятости Республики Словения были разработаны новые стандарты профессионального образования и обучения для отдельных отраслей. Они рассматривались в качестве основы для последующей разработки стратегий в области (профессионального) образования, а также стратегий подготовки преподавательского состава и стратегий рынка труда.

Решение, принятое Европейским статистическим управлением (Евростатом) в 1991 году предусматривало, что при разработке новых стандартов профессионального образования и обучения следует учитывать требования Европейского Союза European Union/ISCO-88 (COM). Группа экспертов, в которую вошли представители Национального статистического управления и регионального бюро занятости, провела сравнение классификации специальностей и методологии, предусмотренных в ISCO-1998, и существующей в Словении классификации. Выявленные различия привели к решению подготовить новую версию для Словении в соответствии с новыми сложившимися условиями.

→ В 1996 году Словенский национальный совет по статистике в сотрудничестве с региональным бюро занятости представил проект новой Классификации профессионально-квалификационных стандартов. В основу данного проекта была положена Международная стандартная классификация специальностей (профессий) с целью оказания содействия международной (терминологической) сравнимости/прозрачности. По этой причине, новые стандарты в будущем должны соответствовать европейским требованиям (напр., ISCO-88 и ISCO-88/COM).

Классификация профессионально-квалификационных стандартов была разработана в сотрудничестве с министерствами, органами общественного самоуправления, научно-исследовательскими институтами, палатами, компаниями и экспертами из различных областей. В проекте классификации не содержится никаких подробных положений, касающихся направлений образования, учебных планов, программ

---

<sup>8</sup> Половина экспертов – представители организаций работодателей и работников (социальные партнеры, директора и преподавательский состав всех типов профессиональных учебных заведений и ученые). Комитеты должны состоять из 9-15 членов и собираться не чаще одного раза в шесть месяцев.

<sup>9</sup> Отредактированные выдержки из доклада г-на В. Ткалека, директора Института профессионального обучения Словении (источник: материалы третьей встречи подгруппы С, Прага 1997).

учебных курсов, а предпринимается попытка установить тесные связи между родственными специальностями/группами специальностей (горизонтальное группирование).

Разработка содержания обучения, характерного для определенной специальности/профессиональной квалификации, является задачей специально созданных групп экспертов. Результаты их работы должны получить одобрение Совета по профессиональному образованию и обучению Республики Словения.

По истечении двухлетнего переходного периода, Классификация профессионально-квалификационных стандартов в настоящее время вводится в действие правительством в качестве обязательного для всех документа.

### ***Основные характеристики стандарта профессионального образования и обучения***

В Словении тоже стандарты профессионального образования и обучения являются структурами, соединяющими потребности промышленности и торговли в новых знаниях, умениях и навыках и в общей компетенции квалифицированных работников с учебными планами и программами. Принципы подготовки стандартов профессионального образования и обучения закреплены в законе. Предложения по стандартам профессионального образования и обучения вносятся палатами (торговой палатой, палатой ремесленных профессий), которые представляются на рассмотрение в Министерство труда и вводятся им в действие.

#### **→ Стандарты включают следующие компоненты:**

- Описание типичных последовательностей трудовых операций (заданий) в рамках определенной профессионально-квалификационной области,
- Уровень профессионально-квалификационной сложности,
- Отдельные специальности из Национальной классификации стандартов (НКС),
- Соответствующий код в НКС,
- Требуемые знания, умения и навыки,
- Описание специальности, обучение по которой проводится на основе учебного плана (программы обучения),
- Уровень обучения (продолжительность обучения, описание уровня обучения), напр., высшая специальная техническая квалификация.

Учебный план/программа ориентирован на достижение определенной цели и содержит общую информацию, вид реализации обучения (учебные заведения, дуальное обучение), цели обучения, вступительные требования, программу обучения, экзаменационные требования, экзаменационные реестры и перечни знаний, которыми следует овладеть. Учебные планы разрабатываются Институтом профессионального образования и обучения и проходят одобрение комиссии экспертов по вопросам профессионального образования и обучения Республики Словения, и вводятся в действие Министерством образования.

Ниже приводится пример структуры стандарта профессионального образования и обучения для обучения по специальности "промышленный служащий":

Стандарт по специальности "промышленный служащий" был разработан несколькими отраслями промышленности в рамках торговой палаты. Было дано описание типичных видов трудовых заданий/операций, а также было дано определение и перечень необходимых знаний, умений и навыков и общей компетенции (ноу-хау). Данная специальность относится к профессионально-квалификационному полю служащий в Национальной стандартной классификации специальностей. Однако, было принято обозначение "технический работник сферы бизнеса" в качестве специальности, по которой проводится обучение для всего профессионально-квалификационного поля.

Предполагается использовать несколько возможностей обучения технических работников сферы бизнеса:

- Учебная программа четырех лет обучения в техническом учебном заведении с прохождением непродолжительных периодов практической стажировки в компаниях. После второго года обучение разбивается на четыре модуля (промышленность, торговля, банковское дело/страхование, почта).

- Дифференцированное обучение следует для тех, кто прошел курс обучения для работы в качестве торговых работников (три года обучения), что дает после двух лет квалификацию технического работника (3+2).
- Обучение в академии торговли, продолжительность которого 5 лет. Данная модель основана на модели Австрийской торговой палаты и дает серьезную профессионально-теоретическую подготовку.

Две последние формы обучения проходят сейчас тестирование. В настоящее время, данный вид обучения все еще позволяет получить аттестат об окончании общеобразовательной средней школы (требование для поступления в университет). В будущем понадобится пройти дополнительный подготовительный курс для того, чтобы получить аттестат об окончании средней общеобразовательной школы.

#### ➔ Процедуры разработки стандарта профессионального образования и обучения

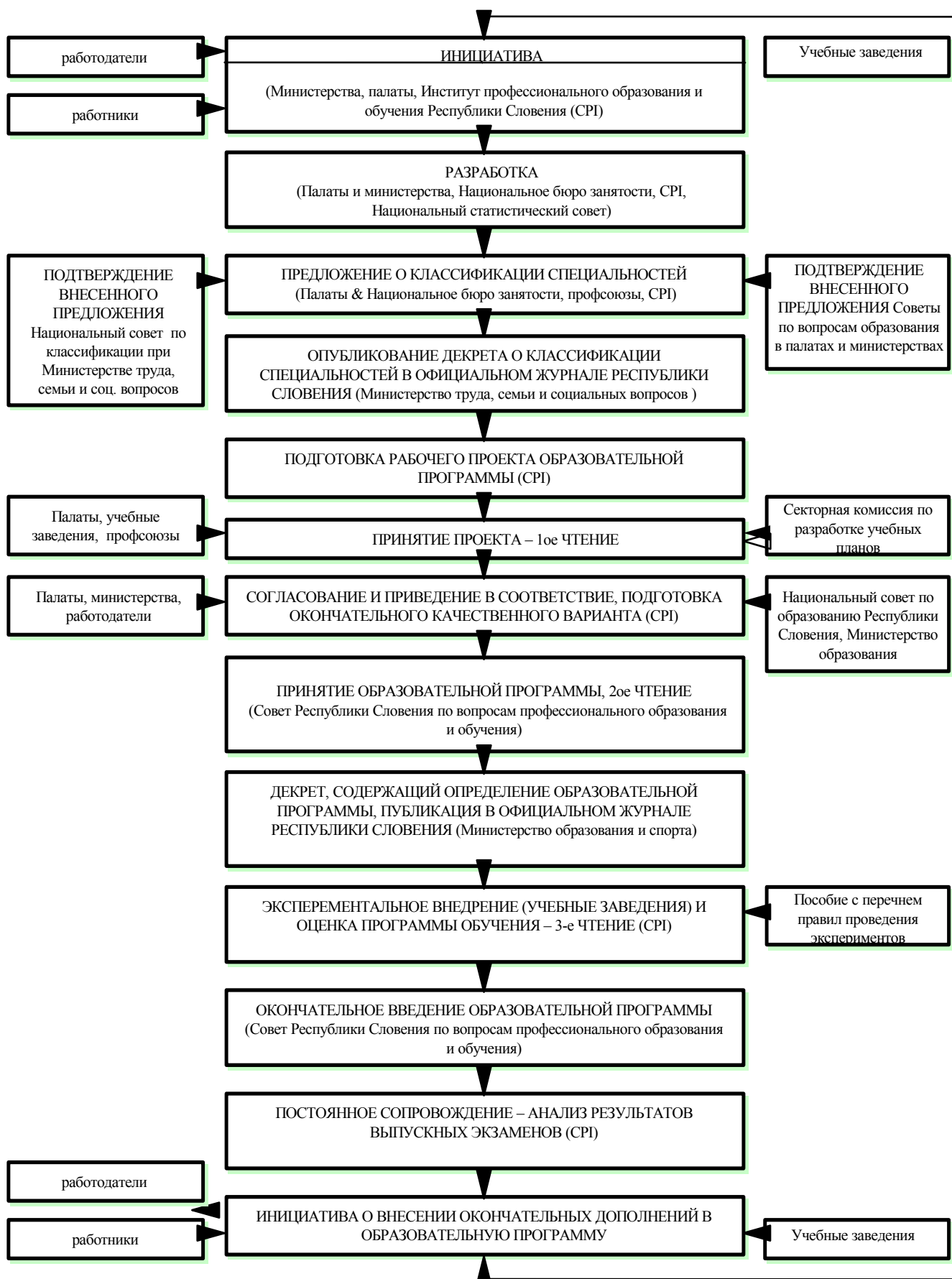
Специальность, обучение по которой проводится (обозначение профессиональной квалификации, получаемой в ходе обучения) должна получить одобрение Комиссии экспертов по вопросам профессионального образования и обучения, сформированной на паритетной основе. Методологические указания по разработке стандартов были подготовлены экспертами и получили одобрение Министерства труда на основании ранее достигнутого консенсуса между палатами, Министерством труда и Министерством образования.

Программа обучения/учебный план был разработан экспертами из Института профессионального образования и обучения. До того, как учебный план будет представлен Комиссии экспертов по вопросам профессионального образования и обучения, он должен получить внешнюю оценку независимых экспертов, экспертов из ассоциаций работодателей и работников и пройти через вторичное чтение. После одобрения комиссией экспертов, учебный план вводится в действие указом Министерства образования. Введение в действие проводится на экспериментальной основе. Когда тестирование завершается для одной группы, стандарт профессионального образования и обучения получает оценку, в него вносятся дополнения и затем он окончательно вводится в практику.

На рис. 16 (стр. 39) показана принятая в Словении процедура разработки, признания и введения в действия стандартов профессионального образования и обучения.

Рис. 18: Подготовка профессионально-квалификационных стандартов в Республике Словения

**Институт профессионального образования и обучения Республики Словения**



## 8.3 Опыт разработки стандартов в Латвии<sup>10</sup>

### Предпосылки

В Латвии также разработка и внедрение стандартов профессионального образования и обучения проходят через изменения. Многие еще находятся на стадии тестирования. Совместно с партнерами из Европейского Союза проводится ряд пилотных проектов с целью использовать опыт Западной Европы и достичь большей прозрачности.

Основной целью латвийской политики реформы в области профессионального обучения является адаптация системы к требованиям демократического общества и рыночной экономики. В этой связи, во многом приходится считаться с быстрой реструктуризацией экономики. В настоящее время требуется усовершенствовать законодательные основы обучения. В правительстве обсуждается закон о профессиональном образовании и обучении. Такой новый закон может прийти на смену соответствующим положениям Закона об образовании от 1991 года. Новый закон нацелен на гармонизацию различных типов профессионального обучения и на реструктуризацию различных форм начального и дальнейшего профессионального обучения.

→ Суть нового закона составляет национальная квалификационная структура профессионального образования и обучения, в которую интегрирована новая модель обучения. Профессиональное обучение состоит из различных типов программ, действующих на четырех разных уровнях. Данные уровни соответствуют Европейской системе SEDOC. Кабинет министров уже утвердил классификацию уровней образования ЮНЕСКО (ISCED) в качестве основы для классификации образовательных программ и для использования данной классификации в статистических целях.

Многое из сказанного следует еще реализовать на практике. В плане содержания обучения было внесено предложение разработать **единую систему национальных профессионально-квалификационных и образовательных стандартов**, которая затем даст определение обязательным для выполнения целям, задачам и ожидаемым выходным результатам для каждого типа, профиля и уровня обучения, а также определение основного содержания, критериев и методов оценки результатов.

В дальнейшем, система сможет быть использована для аккредитации национальных программ обучения и учебных планов и программ, разработанных учебными заведениями. Преподаватели будут нести ответственность за разработку программ преподавания и учебных планов, а также за проведение обучения в соответствии с требованиями национальных стандартов. Результаты будут оцениваться в ходе "национальных экзаменов".<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Отредактированная статья г-жи А. Йорна, Агентство программ развития профессионального обучения в Латвии.

<sup>11</sup> В этих целях действует проект Phare "Реформа высшего профессионального образования и обучения в Латвии". Проект был введен в действие с целью оказания поддержки разработке и реализации национальной стратегии среднего образования и образования на базе среднего, в частности, поддержки разработке методологии для системы национальных профессионально-квалификационных и образовательных стандартов (июль 1997). Фонды были выделены специально для оказания помощи национальной целевой группе для выработки методологии для национальной системы профессионально-квалификационных стандартов, которая была бы совместима с тем, что используется в странах-членах ЕС. Окончательный отчет о деятельности целевой группы должен содержать предложения относительно методов, которые должны будут применены для разработки стандартов, предложения о разделении ответственности и задачах основных участников и заинтересованных сторон, а также в отношении организационных и финансовых мероприятий, необходимых для дальнейшего внедрения стандартов. В отчете также будет уточнено, какие организационные, управленческие и людские ресурсы потребуются для разработки и поддержания в действии системы стандартов.



## **Профессионально-квалификационные и образовательные стандарты**

Профессионально-квалификационные и образовательные стандарты были подготовлены целевой группой программы Phare "Реформа высшего профессионального образования и обучения в Латвии". В соответствии с этим, стандарты включают общее описание трудовых заданий/операций, которые должны выполняться в рамках определенной специальности, а также краткую характеристику релевантных умений, навыков и компетенции. Стандарты призваны выполнять три функции:

- Обеспечить связи между сектором профессионального образования и обучения и сектором бизнеса,
- Сравнимость/прозрачность различных дипломов/сертификатов,
- Гарантировать стандарт обучения (уровень, содержание) в качестве условия его признания в разных странах.

Проводится различие между двумя типами стандартов: "профессионально-квалификационными стандартами" и "образовательными стандартами", в то время как образовательные стандарты устанавливаются на основе профессионально-квалификационных стандартов. Первые выполняют две функции:

- Они призваны внести структуру в систему профессионального образования и обучения и
- Четко установить, что сами учащиеся и рынок труда могут ожидать от отдельных обучающих курсов.

Профессионально-квалификационные стандарты включают:

- Входные требования (ранее полученное образование),
- Описание курсов,
- Экзаменационные стандарты (экзаменационные требования),
- Обучающие средства,
- Квалификацию обучающего персонала.

Стандарты не являются вечными. Они должны оправдывать свое применение и регулярно обновляться. Должен быть достигнут консенсус всех заинтересованных сторон по поводу стандартов и их применения. Для того, чтобы система стандартов была устойчивой, необходимо наличие организационной **инфраструктуры** ("органа")<sup>12</sup> на национальном уровне, в котором представлены государство, рынок труда и профессиональное обучение. Такой орган будет нести ответственность за:

- разработку и официальное признание профессионально-квалификационных стандартов для каждой отрасли,
- разработку и официальное признание стандартов для отдельных специальностей,
- проведение окончательной профессионально-квалификационной оценки, которая дает право на получение квалификации (сертификатов).

Подобная структура будет существовать и на региональном уровне.

---

<sup>12</sup> Такой орган будет частью общей инфраструктуры профессионального обучения, который будет заниматься вопросами политики и стратегии образования, актуальности методов обучения и вопросами дальнейшего совершенствования и развития. Программа Phare будет оказывать содействие в разработке подробной структуры (концепции) подобного "органа" и его практическому созданию.

Для разработки профессионально-квалификационных и образовательных стандартов (включая требования, предъявляемые к оценке результатов) требуется подходящая и ясная (прозрачная) **методология**.

Для **разработки** профессионально-квалификационных стандартов требуется:

- специальные (отраслевые) знания/ноу-хау,
- информационные системы/динамичные базы данных (для разработки и внесения изменений).

Для **преобразования** профессионально-квалификационных стандартов в образовательные стандарты требуется:

- специальные знания, ноу-хау, в области обучения/составления учебных планов и программ,
- информационная система/динамичная база данных (как для разработки, так и для внесения изменений).

Подготовка требований к оценке результатов подразумевает, что были завершены четыре предыдущие этапа.

## 8.4 Опыт разработки стандартов на Украине<sup>13</sup>

Несмотря на крайне сложную экономическую и политическую ситуацию, а также на наличие многих непредвиденных факторов, касающихся дальнейшего развития страны, в Украине по-прежнему предпринимаются попытки фундаментального обновления профессионального образования и обучения. Все больше усиливается ориентация на Европу. Многие из того нового, что было сказано в отношении Чешской Республики, Словении и Латвии, относится также и к Украине, что означает, что здесь мы остановимся лишь на тех аспектах, которые присущи Украине.

Уже в конце 1995 года президентским указом была создана "**Комиссия по реформе профессионального образования на Украине**". Помимо членов парламента и ответственных работников различных министерств (образования, труда, экономики, юстиции и сельского хозяйства), в комиссию вошли ведущие представители регионов, директора профессиональных учебных заведений и представители компаний. Важная роль принадлежит также **Институту педагогики и психологии профессионального обучения** Академии педагогических наук Украины. Будучи основанным в 1993 году, институт оказывает научную поддержку реформе и разработке стандартов.

→ В декабре 1997 года вступил в действие **новый закон "о профессиональном образовании"**. В данном законе дается основополагающее описание концепции стандарта (Статья 33).

"Государственный стандарт профессионального образования и обучения ("профессионально-технического образования") содержит общие государственные требования, касающиеся содержания обучения, квалификационного уровня выпускников профессиональных учебных заведений ("профессионально-технические учебные заведения") и основных обязательных средств обучения и образовательного уровня учащихся/выпускников. В соответствии с этим, государственные стандарты разрабатываются для каждой специальности, которая содержится в "перечне специальностей для подготовки квалифицированных рабочих в профессиональных учебных заведениях".

Компонентами государственного стандарта для профессионального обучения являются:

- квалификационные характеристики выпускников профессиональных учебных заведений (профессионально-квалификационный профиль);
- общая программа учебных курсов ("типовая") для различных специальностей;

---

<sup>13</sup> Отредактированная статья А. Д. Симака, Департамент профессионального обучения Министерства образования Украины.

- общая программа учебного курса ( типовые программы) для каждого теоретического предмета и для практического обучения;
- система оценки знаний, ноу-хау, умений и навыков учащихся и критерии их оценки (требования, предъявляемые к оценке/критерии успеваемости);
- перечень основных обязательных учебных средств;
- требования, касающиеся образовательного уровня учащихся/аттестат об окончании средней школы;
- уровень квалификации преподавателей/обучающего персонала.

Определение **квалификационной характеристики** выпускника профессионального учебного заведения дается в виде перечня общих требований, касающихся профессиональных знаний, ноу-хау, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения трудовой деятельности.

➔ **Программа учебного курса/учебная программа** для подготовки квалифицированного рабочего/работника включает:

- требования, предъявляемые к образовательному уровню (общее образование/аттестат об окончании средней школы);
- цели обучения, знания, умения и навыки, которые следует приобрести (предполагаемый уровень компетенции по окончании обучения);
- обязательные для изучения предметы и обзор материалов, используемых в связи с изучаемыми предметами;
- подробную информацию, касающуюся учебных курсов;
- экзаменационные требования и
- обязательные для использования учебные средства.

**Учебный план/программа** для каждого предмета, перечисленного в программе учебного курса, содержит подробное описание содержания необходимых знаний, ноу-хау, умений и навыков.

Программы учебных курсов и учебные планы разрабатываются на основе требований, предъявляемых к характеристике компетенции выпускников.



## Приложение: Члены подгруппы С (1997)

**Г-н Майкл ШТУРМ**

Berufsförderungsinstitut Österreich

**Г-н Фаик САЛИМОВ**

Директор  
Министерство труда и социальной защиты населения  
Азербайджан

**Г-н Альберт ЛИЗЕН**

Инспектор  
Министерство образования, научных исследований и профессионального обучения франкоговорящей общины  
Бельгии

**Д-р Наталья Костадинова КАЛАНДАРОВА**

Ведущий (главный) эксперт  
Министерство образования, науки и технологии  
Болгария

**Г-н Богумил ЯНИС**

Директор  
Исследовательский институт профессионального и технического образования - VUOS  
Чешская Республика

**Д-р Германн В. ШМИДТ**

Генеральный секретарь  
Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB  
Германия

**Г-н Сорен Б. ШМИДТ**

Ассистент директора  
Технический колледж Орхуса  
Дания

**Г-н Стэллан РАНЕБО**

Руководитель отдела  
Совет министров Северных стран  
Дания

**Г-н Константин ПЕТКОВСКИ**

Магистр в области управления людскими ресурсами  
Учебный центр по электро-механике "Горги Наумов"  
Бывшая Югославская Республика Македония

**Г-н Ставрос СТАВРОВ**

Заместитель директора  
Европейский центр развития профессионального образования - CEDEFOP  
Греция

**Г-жа Айнура ЕЛЕБАЕВА**

Министерство образования и науки  
Кыргызстан

**Г-н Ги ФОЕТЦ**

Технический лицей Ник Бивер  
Люксембург

**Д-р Винсентас ДИЕНИС**

Директор методологического центра  
Методологический центр профессионального образования и обучения  
Литва

**Г-жа Александра ЙОМА**

Руководитель проекта  
Агенство программ развития профессионального образования  
Латвия

**Г-н Тсеренпил ДОРЖУРЕН**

Ответственный по связям с ЕС  
Министерство внешних связей  
Монголия

**Г-н Стефан ТИРОН**

Советник министра  
Министерство образования  
Молдова

**Г-н Виллем Ж. ДЕРКСЕН**

КPMG BEA  
Нидерланды

**Д-р Олег Васильевич ШЕВЯКОВ**

Заместитель начальника  
Государственный комитет Российской Федерации по высшему образованию

**Г-н Константин АЛЕСКУ**

Директор  
Министерство труда и социальной защиты  
Румыния

**Г-н Дан ФАГЕРЛУНД**

Министерство образования и науки  
Швеция

**Г-н Владимир ТКАЛЕК**

Директор  
Центр профессионального образования и обучения  
Словения

**Г-н Кеннет ПАСТЕРНАК**

Директор  
Европейский банк реконструкции и развития  
Великобритания

**Г-н Анатолий СИМАК**

Начальник департамента  
Министерство образования  
Украина