**МОДЕЛИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ОТ ЕВРОПЕЙСКОГО К НАЦИОНАЛЬНОМУ УРОВНЮ**

## **Введение**

Качество образования - это тема, которая в наше время обращает на себя пристальное внимание во всем мире. Качество можно описать как некоторые стандарты, при сравнении с которыми можно продемонстрировать свой уровень ценности или совершенства. Качество распространяется на каждый аспект деятельности, предпринимаемой в образовательном процессе, и на широкий набор благоприятных результатов деятельности в сфере образования, как для отдельно взятых обучающихся, так и для более широких слоев общества. Качество - многогранная категория, которая относится к вопросам организации и управления процессом обучения; к содержанию обучения, уровню обучения, который должен быть достигнут, к ожидаемым результатам, к тому, что происходит в среде обучения. Обеспечение качества относится к запланированным и систематическим действиям, расцениваемым как необходимые для создания надлежащей уверенности в том, что продукт или услуга (образование) будут соответствовать заданным требованиям к качеству (Борхэм и Зиарати, 2002).

Международная и российская практика в области обеспечения качества непрерывного образования взрослых[[1]](#footnote-1) базируется на трех основных подходах, акцентированных:

1. *на качестве результата, т.е. на* уровне сформированности профессиональных квалификаций или личностных компетенций, который ожидают потребители;
2. *на качестве образовательных программ*, которое будет гарантировать заданный (ожидаемый) результат – уровень профессиональных квалификаций или личностных компетенций, который ожидают потребители.
3. *на институциональном качестве или* качестве управления организацией, реализующей программы непрерывного образования взрослых, которое будет гарантировать качество образовательных программ и заданный (ожидаемый) результат.

Первая группа моделей обеспечения качества непрерывного образования взрослых (НОВ) – это контроль соответствия результата, которым являются знания и владения, компетенции и меры по снижению отклонений (предупреждение отклонений или их устранение до выпуска специалиста).

Вторая группа моделей направлена на обеспечение качества образовательного процесса (соответствие содержания образовательных программ заявленному результату, а также условий, необходимых для получения квалификации или для формирования необходимых компетенций). Эти модели наряду с результатом образовательной деятельности рассматривают также способы и условия его получения.

В моделях третьей группы предпосылкой качества образовательного процесса и, как следствие, качественного результата выступает качественная система управления организацией, осуществляющей образовательную или иную сопутствующую деятельность. На национальном и наднациональном уровнях институциональное качество - это качество системных решений по формированию образовательной среды и проработке общих стандартов и требований. К этой группе моделей также относятся системы признания качества образования. В основе каждой модели лежит тот или иной способ оценки качества результата (компетенций, квалификаций), программы, деятельности организации и ее системы управления (Н.Аниськина, И. Мельник, 2015г.).

В данной статье мы остановимся на процессе формирования компетенций (профессиональных, социальных, личностных) и разработке модели обеспечения качества этого процесса с учетом международного и российского опыта.

***Подходы к обеспечению качества НОВ, применяемые в Европейском Союзе***

Развитие качества непрерывного образования взрослых в Европейском Союзе определяется его стратегическим видением, которое заключается в укреплении Европы через создание общеевропейского рынка труда, обеспечение мобильности, прозрачности, взаимного доверия и признания.

Европейский Союз оказывает содействие сотрудничеству в сфере обеспечения качества образования с особым упором на обмен моделями и методами, на выработку общих критериев и принципов качества в профессиональном образовании и обучении. Наиболее распространены в ЕС модели управления качеством образования, основанные на принципах TQM (Total Quality Management).

В таблице 1 представлена хронология работ, проводимых в Европейском Союзе, по продвижению к модели обеспечения качества непрерывного образования взрослых.

Таблица 1 - Развитие идей качества ПОО и НОВ в Европейском Союзе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2000 | Лиссабон | Лиссабонская стратегия 2000 - 2010 |
| 2001 |  | Европейский форум по качеству ПОО (2001 - 2002) |
| 2002 | Копенгаген | Копенгагенская декларация |
| 2003 |  | Техническая рабочая группа по качеству ПОО (2003 - 2004) |
| 2004 | Маастрихт | Модель CQAF |
| 2005 | Хельсинки | ENQAVET – 2 рабочие программы (окт. 2005 – дек. 2009) |
| 2008 | Бордо | EQR |
| 2009 |  | Рекомендации EQARF + ECVET, сеть QALLL |
| 2010 | Брюгге | EQAVET (01.01.2010) |
| 2011 |  | Качество образования взрослых |
| 2012 | QALLL | Итоговая конференция (ноябрь 2012) |
| 2013 |  | Качество образования взрослых – Итоговый отчет |
| 2014 | Переход ПОО под Генеральный директорат Европейской комиссии по вопросам занятости | |
| 201? | Пересмотр типовой структуры EQAVET | |
| 20?? | Типовая структура качества для непрерывного образования | |

Разрабатываемая в настоящее время в ЕС модель качества непрерывного образования опирается на рекомендации, сделанные на основе сравнительного анализа около четырех десятков проектов, детально конкретизирующих полезные практики и их вклад в ключевые вопросы европейской политики по обеспечению качества.

Ключевой среди этих рекомендаций является использование *Цикла качества EQAVET* (рисунок 1), который представляет собой адаптированный к образованию цикл Деминга. Чтобы обеспечить постоянное развитие, нужно убедиться, что выполняется весь цикл качества, проводить обучение в реальных условиях, привлекая предприятия. В рекомендациях подчеркивается, что обеспечение качества – неотъемлемая часть профессионализации и развития персонала.

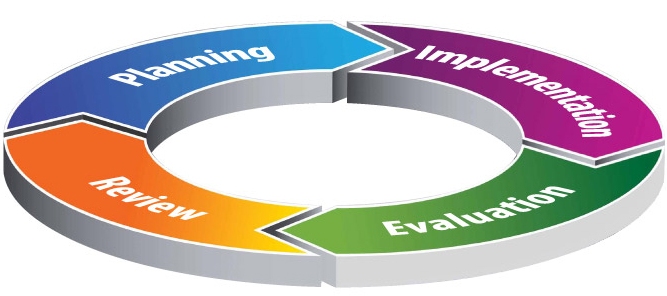


Рисунок 1 - Цикл качества EQAVET

Анализ научной литературы, касающейся подходов к качеству образования взрослых, документов и проектов ЕС, а также данных по 32 странам на основе исследований и интервью на национальном уровне, проведение тематических исследований по подходам к обеспечению качества и обсуждение их результатов с заинтересованными сторонами позволили сделать следующие выводы.

1. Все исследованные системы обеспечения качества имеют общие характеристики: организационное качество, качество процесса обучения, дидактикии персонала, качество результатов.
2. Факторами успеха систем обеспечения качества НОВ являются ориентация на учащегося/клиента, прозрачность системы для всех заинтересованных сторон; сильная организационная поддержка.

Для оценки качества непрерывного образования взрослых в части профессионального образования и обучения (ПОО) в ЕС приняты 10 индикаторов (таблица 2) и в настоящее время реализуются проекты по распространению этой системы индикаторов на национальные уровни заинтересованных стран.

Таблица 2 - Европейские индикаторы качества ПОО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | **Европейский индикатор** | Показатели |
| 1. | Применяемость систем обеспечения качества в деятельности провайдеров ПОО | а) Доля провайдеров обучения, использующих в своей работе системы обеспечения качества в соответствии с законодательством / по собственной инициативе |
| б) Доля аккредитованных провайдеров ПОО |
| 2. | Инвестиции в профессиональную подготовку преподавателей и тьюторов | а) Доля преподавателей и тьюторов, продолжающих дальнейшее обучение |
| б) Объём инвестированных средств |
| 3. | Доля участия населения в НОВ | а) Количество обучающихся по программам ПОО с разбивкой по видам программ и индивидуальным критериям |
| б) Социальные критерии: кроме основных данных по полу и возрасту могут использоваться дополнительные, например: не закончившие школу учащиеся, мигранты, лица с ограниченными возможностями, период пребывания без работы и т.д. |
| 4. | Доля закончивших обучение в рамках программ ПОО | Количество учащихся, успешно закончивших / не закончивших обучение по программам ПОО, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям |
| 5. | Доля трудоустройства после завершения обучения по программам ПОО | а) Карьерные пути выпускников программ ПОО по состоянию на определенный момент времени после окончания обучения в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям |
| б) Доля трудоустроенных выпускников по состоянию на определенный момент времени после окончания обучения, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям |
| 6. | Практическое применение приобретенных навыков на рабочем месте | а) Данные по занятости в соответствии со специальностью, приобретенной участниками после завершения обучения, в разбивке по виду программ и индивидуальным критериям |
| б) Степень удовлетворенности учащихся и работодателей в отношении приобретенных навыков/умений |
| 7. | Уровень безработицы | Доля безработных в процентном отношении к общей численности рабочей силы. Численность рабочей силы означает сумму общего количества занятых и безработных лиц |
| 8. | Доля уязвимых групп | а) Доля участников обучения в ПОО, отнесенных к социально незащищенным группам населения (в конкретном регионе или районе реализуемой деятельности), с разбивкой по возрасту и полу |
| б) Доля успешных результатов, достигнутых учащимися из социально незащищенных групп населения, с разбивкой по возрасту и полу |
| 9. | Механизмы выявления спроса на ПОО на рынке труда | а) Данные о механизмах, задействованных с целью выявления меняющегося спроса в разных сегментах рынка |
| б) Представление данных об эффективности этих механизмов |
| 10. | Инструменты, применяемые для улучшения доступа к услугам ПОО | а) Данные об используемых инструментах на различных уровнях |
| б) Представление данных об эффективности этих инструментов |

Структура EQAVET повышает прозрачность процессов ПОО, ее цель - повысить и продвинуть взаимное доверие, мобильность работников и обучающихся, а также программы непрерывного обучения.

Отличительной чертой ПОО на системном уровне является стратегия непрерывного развития навыков, нацеленность на высокие качественные результаты учебной деятельности, мобильность, взаимное признание и проницаемость, а также предоставление доказательств, основанных на политике, которые повышают эффективность и результативность системы; также подразумевается сотрудничество, совместные инвестиции и интеграция ПОО в общую образовательную систему.

Согласно результатам исследования секретариата EQAVET более 20 стран объединили свои подходы к обеспечению качества, и EQAVET непосредственно способствовала формированию национальной системы в 14 странах.

***Применение EQAVET на национальных уровнях***

Принятие и интеграция структуры моделей EQAVET или использование основных стандартов обеспечения качества в разных странах осуществляется на добровольной основе.

Начиная с декабря 2013 года группа организаций из четырех стран ЕС выполняет исследование под названием «От EQAVET к NQAVET» (проект №538730-LLP-1-2013-SE-LEONARDO-LMP, сайт <http://eqavet2enqavet.eu>). Россия также участвует в этом проекте, ее представляют Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова и Томский государственный университет. Генеральная цель проекта состоит в том, чтобы повысить прозрачность ПОО в Европе путем разработки Национальных руководств по качеству (рекомендаций) и подходов на основе EQAVET.

Задачи проекта:

1. Разработать Национальные руководства по качеству в 4-х экспериментальных странах – членах ЕС при участии государственных и местных органов власти путем:

а) адаптации Рекомендаций, которые соответствуют целевому назначению и сделаны с учетом национальных потребностей, способствуя развитию культуры повышения качества;

б) разработки соответствующих мер для внедрения рекомендаций EQAVET и развития национальных структур гарантии качества (NQAF) для ПОО.

2. Разработать на опыте указанных выше пилотных стран рекомендации для государственных и местных органов власти, консолидирующих ПОО в других странах государствах-членах, для поддержки их в стремлении создать собственные Национальные руководства по качеству (рекомендации) в области ПОО, основанные на EQAVET.

В исследованиях приняли участие Мальта, Турция, Швеция, Италия и Россия. Исследования, проведенные в рамках проекта, показали, что персонал организаций больше знает о моделях и инструментах качества там, где сильнее его государственное регулирование. Более 80% провайдеров Мальты и Турции знают о национальной политике в области качества (рис. 2). При этом использование политики и процедур обеспечения качества провайдерами Мальты и Турции слабо ассоциируется с применением цикла Деминга (рис. 3). В России около половины респондентов знают об инициативах качества на национальном уровне и более 60% встречали упоминание об этом в программных документах. При этом все процедуры и политики качества российскими провайдерами ассоциируются с циклом Деминга.

Но эффективность мер по результатам оценки в этих странах ниже. Например, в Швеции, гдеполитика в области качества образования преимущественно регулируется общественностью, существенно большую роль играет независимая оценка (рис.4), и по ее результатам всегда принимаются меры, т.е. оценка создает дополнительную ценность для организации. В Италии очень мал процент использования для управления качеством образования процедур и регламентов, при этом цикл Денига применяют в практике управления более 50% (рис. 3) респондентов и независимую оценку – 100% (рис.4). Этого нельзя сказать по данным *Турции*, где государственное регулирование качества образования сильнее, а роль независимой оценки существенно ниже.

Рисунок 2 - Распространение идей качества среди VET- провайдеров на национальном уровне

Рисунок 3 – Применение VET-провайдерами процедур обеспечения качества и цикла Деминга

Рисунок 4 – Применение VET-провайдерами процедур внешней оценки

Во всех странах-участницах проекта, кроме Мальты, большое значение придается анализу потребностей рынка труда (рис.5). При этом активность Швеции превосходит всех других, она использует максимально разные методы анализа и все возможные каналы получения обратной связи с рынка. В странах, где государственное регулирование качества слабее, максимально используются методы внешней оценки.

Рисунок 5 – Наличие систем анализа потребностей рынка труда

На сегодняшний день для большей части национальных образовательных систем в ЕС существуют стандарты качества для поставщиков услуг ПОО, применение которых часто является условием для финансирования, аккредитации.

Почти во всех государствах, представленных в проекте, организации, реализующие программы ПОО, собирают данные, чтобы повышать эффективность и результативность своих систем. Для этого они создали соответствующие методологии сбора данных, например, анкетные опросы, и определили показатели. Однако это еще не означает, что процессы регулярно анализируются, и что разработаны планы действий по обеспечению изменений. Как показывает исследование, приблизительно только одна треть стран всегда выполняет регулярные проверки и разрабатывает планы действий. В большинстве случаев государства просто публикуют информацию о результатах доступных оценок.

Что касается использования показателей, методы очень разнятся от страны к стране. В то время как некоторые показатели применяет многие государства (например, «доля участвующих и завершивших обучение по программам ПОО»), другие показатели, ориентированные на ключевые результаты (например, «использование навыков на рабочем месте» или «доля трудоустроенных обучавшихся в определенный период после завершения обучения»), используются реже.

Внешняя оценка указывает на трудность сравнения национальных показателей обеспечения качества с критериями EQAVET, потому что описания слишком общие и часто покрывают аспекты, охваченные не определенными показателями обеспечения качества, а, скорее, характеристикой политики в области ПОО и подходов к этой политике. Однако этот глобальный подход помогает перейти от панели конкретных инструментов к анализу повышения общей культуры качества.

Система ПОО высокого качества способствует непрерывному развитию навыков, мобильности и проницаемости между непрерывным образованием взрослых и высшим образованием. Приблизительно половина стран заявляет, что обеспечение качества в их системах ПОО действительно помогает получать доступ к высшему образованию через различные механизмы.

Подавляющее большинство стран (в том числе и Россия) определило механизмы и процедуры для идентификации учебных потребностей в начальном ПОО (IVET), а многие из них уже имеют такие механизмы для продолженного ПОО (CVET). Однако необходим всесторонний анализ, чтобы оценить эффективность таких систем, их синергию с рамкой компетенций ЕС, поскольку это важно для разработки высококачественных квалификаций, основанных на результатах обучения, отвечающих потребностям рынка труда.

В *Великобритании* ПОО официально подразделяется на начальное профессиональное образование и обучение IVET и продолженное CVET, к которому относится дополнительное профессиональное образование и дополнительное образование взрослых. Продолженное профессиональное образование и обучение в Великобритании охватывает очень широкий спектр. Основной целью CVET является предоставление дополнительных возможностей для взрослых, чтобы получить новые профессиональные квалификации или изменить направление своей карьеры. Основное внимание в рамках CVET уделяется повышению уровня квалификации работников как условию эффективного развития экономики всей Великобритании. CVET в Великобритании существует в трех основных формах:

* обучение в группах (формальное), которое финансируется за счет вкладов различных социальных партнеров на национальном, региональном, местном и институциональном уровнях. Работодатели непосредственно взаимодействуют с провайдерами CVET, отправляя сотрудников на обучение по выбранным программам или оплачивая индивидуальные курсы;
* в виде тренингов для безработных и других уязвимых категорий граждан;
* вне формальных структур путем развития инициативы и предпринимательства во взаимодействии с социальными партнерами при использовании общих механизмов сертификации квалификаций или аккредитации. При этом многие работодатели пользуются регулируемыми государством требованиями к квалификациям и профессиональными стандартами, которые лежат в основе обучения, ориентируясь на то, чтобы обучение давало гарантированное качество, и обучающиеся могли получить признание своих достижений, которые они приобретают на рабочих местах.

Система обеспечения внешней гарантии качества в профессиональном образовании *Испании* напрямую или опосредованно финансируется национальным правительством. При этом одним из важнейших вопросов является: соответствует ли деятельность экспертного сообщества в сфере обеспечения качества стремительно меняющемуся международному контексту? Сегодня гарантия качества воспринимается многими как новый компонент качества профессионального образования. Вопрос заключается в том, как можно повысить престиж механизмов гарантии качества, для того чтобы укрепить авторитет образовательных организаций?

Развитие системы внешней гарантии качества в Испании используется для развития внутренней структуры менеджмента качества образовательных организаций. Выделяют следующие инструменты, которые могут увеличить позитивное влияние гарантии качества:

* структуры квалификаций;
* стратегии для продвижения образования выдающегося качества;
* развитие национальных систем статистических данных о профессиональном образовании (прозрачных и публикуемых);
* развитие автономии вузов и повышение их ответственности за внутреннюю гарантию качества;
* развитие программ на договорной основе между образовательными организациями и государством;
* модернизация национальной системы образования и гарантии качества в соответствии с международными тенденциями и достижениями.

Гарантия качества – это стратегия, которую необходимо реализовывать в сотрудничестве с ключевыми организациями и заинтересованными сторонами.

Анализ применения различных методов обеспечения качества организациями, оказывающими образовательные услуги в сфере непрерывного образования взрослых с ориентацией на внешнее признание, показал, что в этом случае ответственность организации за эффективное использование инструментов качества не снижается. Причем, при выборе организацией систем добровольной сертификации, усиливается внутренний интерес и ответственность персонала за конечные показатели качества.

В целом для получения положительного эффекта от применения моделей гарантий качества непрерывного образования взрослых фактически необходимы своего рода культурные изменения: развитие культуры качества в образовании, в котором самооценка становится частью культуры, а не формальностью, которую необходимо выполнять.

В *Нидерландах* на основе анализа управления качеством специально отобранных экспериментальных образовательных организаций была разработана элементная структура обеспечения качества. Структура качества охватывает следующие аспекты.

* + - 1. Данные о результативности, такие как экзаменационные и квалификационные результаты, процент выпускников.
      2. Удовлетворенность заинтересованных сторон. Каждый год проводятся опросы обучающихся для проверки уровня удовлетворенности процедурой поступления и периодом адаптации, общей удовлетворенности учебной программой, соответствием между программой и настоящей (будущей) работой, образовательной инфраструктурой, учебным материалом, работой преподавателя и процедурами итоговой аттестации. Частично они проводятся на общеорганизационном уровне, но большинство проверок удовлетворенности выполняется на более низком (оперативном) уровне.

Также проводятся проверки удовлетворенности сотрудников и педагогического состава (один раз в два года). Преподаватели и сотрудники в целом по данным таких опросов не всегда удовлетворены планами улучшений в своих организациях.

Темы, на которых делают акцент большинство организаций в своих схемах обеспечения качества, - это коммуникация, входные компетенции, обучение, возможность учета, доступность, тьюторство, права обучающихся, учебные программы, менторство, аттестация, процессы обучения, результаты. При этом одна из проблем – нахождение оптимального баланса между оценкой/анализом и временем для решения проблемы (действием).

Анализ систем качества в образовательных организациях Нидерландов подтвердил выводы, сделанные нами на основании опроса провайдеров Мальты, Турции, Швеции и Италии и показал, что большая часть провайдеров во внутренних системах качества ориентирована на применение цикла управления Деминга, независимо от того, какую модель они используют.

Кроме того, данный опрос показал, что поставщики услуг ПОО меньше стремятся использовать описания, чем это рекомендовано на национальном уровне. Поставщики ПОО имеют дело с аккредитацией, а также внутренними и внешними проверками. Многие образовательные организации имеют политику в области качества, обычно усложненную множеством показателей и параметров, которые они обязаны собрать. В итоге институты понимают, что у них нет достаточного количества времени, чтобы использовать все данные, проводить надлежащий анализ и перевести его результаты в новое действие. Цикл PDCA фактически снова нарушается. Таким образом, основы EQAVET не поддерживаются.

Институты ПОО отмечают, что существует слишком много правил и обязательств, отнимающих драгоценную энергию, которая могла бы быть направлена на образование и развитие.

**Оценка применимости европейского опыта для Российской Федерации**

В настоящее время еще не сформировалась единая терминология в сфере непрерывного образования взрослых, в разных странах по-разному определяются границы этого явления. В частности, в отчетном докладе ETUCE – Европейского комитета профсоюзов образования отдельно вводятся:

* профессиональное образование и обучение, в котором выделяется начальное IVET (подготовка рабочих кадров) и продолженное или «послесреднее» CVET (аналог российского дополнительного профессионального образования - ДПО);
* непрерывное обучение, которое наряду с формальным включает в себя неформальное и информальное обучение, понимаемое как навыки, приобретенные за стенами формальных учебных заведений, например, на работе или в часы досуга;
* обучение взрослых, под которым здесь главным образом понимается переквалификация работников для удовлетворения потребностей рынка труда и снижения риска социального отчуждения, и подчеркивается задача содействия личностному развитию, прежде всего, уязвимых групп населения, таких как: низко квалифицированные работники, мигранты, бросившие школу учащиеся.

Использование европейского опыта в развитии вышеперечисленных видов образования и управлении их качеством – это одна из главных задач и возможностей для системы непрерывного образования взрослых Российской Федерации.

Культурные и экономические различия между странами Европы и Россией, а также различия в их национальном законодательстве, не являются препятствием для обобщения и переноса положительного опыта. Совместные исследования по качеству образования, проводимые в рамках различных программ Европейского Фонда образования в разных странах (в том числе и в России), позволяют выявить положительные практики и оценить возможность использования этого опыта.

Уже упомянутые нами исследования в рамках проекта №538730-LLP-1-2013-SE-LEONARDO-LMP «От EQAVET к NQAVET» были направлены на выявление возможностей применения на национальном уровне системы европейских стандартов в области профессионального образования и обучения EQAVET. Эти стандарты были специально разработаны для повышения взаимного доверия, мобильности работников и обучающихся, а также для улучшения практик, которые применяются в настоящее время в непрерывном образовании взрослых.

Опросы российских провайдеров ДПО, проведенные группой проекта «От EQAVET к NQAVET», показали следующее.

1. Большинство организаций, сотрудники которых были опрошены, применяют стандарты качества. В этих организациях требования к качеству зафиксированы внутренними официальными документами и чаще всего относятся к постоянному совершенствованию всех процессов ДПО в соответствии с российскими и международными стандартами ISO и к повышению компетенции педагогических работников. Все эти организации ставят для себя целью достижение высокого качественного уровня образовательной деятельности и подготовку высококвалифицированных и компетентных специалистов, конкурентоспособных на российском и международном рынках.
2. Эти организации реализуют полный жизненный цикл образовательной услуги, начиная с определения потребностей на рынке труда. Организации отслеживают изменения в окружающей среде, анализируют эффективность инвестиций, вкладываемых в повышение квалификации преподавателей, проводят мониторинг удовлетворенности обучающихся.
3. Уровень осведомленности работников ДПО о национальных документах, регулирующих качество данной сферы, недостаточно высокий. Что касается субъектов, регулирующих и проверяющих соблюдение политики качества, то здесь, наоборот, был назван широкий спектр различных институтов, действующих как на национальном уровне, так и на уровне организации. Однако ни один из опрошенных респондентов не имел непосредственного опыта реализации стандарта EQAVET в области профессионального образования и обучения. В то же время более 80% респондентов осведомлены о работах по обеспечению качества образования на европейском уровне.

Исследование выявило определенные национальные тенденции: актуальными и эффективными методами, инструментами и процессами обеспечения гарантий качества в российской системе ДПО являются международные стандарты качества серии ISO 9000 и мониторинги, доверие к преподавательскому составу, а также взаимовыгодное сотрудничество с другими организациями, работающими в этой сфере.

Принявшие участие в исследовании провайдеры профессионального образования и обучения разных европейских стран сформулировали рекомендации по улучшению системы гарантии качества на национальном уровне. Для России являются актуальными следующие.

1. Все страны отметили преимущества непрерывного совершенствования на основе цикла управления Деминга, предполагающего необходимость планирования, контроля процессов, анализа и принятия корректирующих и предупреждающих мер.
2. Для успешной реализации проектов по управлению качеством необходимы подготовленные команды из менеджеров и преподавателей, которые верят в качество, способны к управлению и эффективным коммуникациям. Участники проекта рекомендуют на национальном уровне проводить целенаправленную работу по подготовке этих команд и распространению через них идей качества, обеспечить со стороны государств финансовую поддержку этой работе.
3. Необходимо развивать независимую оценку VET-провайдеров и создавать условия для развития институциональной аккредитации;
4. Нужно вовлекать в развитие систем управления качеством все заинтересованные стороны (такие ключевые субъекты, как работодатели, профессиональные ассоциации, представители крупных заказчиков).
5. Для четкого понимания требований регулятора, необходимо эффективное взаимодействие ассоциаций провайдеров и органов власти.

Качество должно рассматриваться как инструмент управления, но еще важнее превратить его в философию и образ мышления, что является наиболее сложной задачей при использовании европейского опыта в Российской Федерации. Но конечный результат полностью зависит от понимания и восприятия идей качества как на уровне органов управления образованием в стране, так и на уровне всего коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность в сфере непрерывного образования взрослых.

***Подход к обеспечению качества непрерывного образования взрослых в Российской Федерации***

В процессе непрерывного образования взрослых делается акцент на специфике контингента (наличие опыта практической деятельности, подтвержденного формального образования), на особенностях его запросов и технологий обучения (получения знаний). Именно здесь лежат главные отличительные черты непрерывного образования взрослых. Образование взрослых включает также и сегмент социального образования, охватывая определенные группы населения с их специфическими нуждами. Например, чтобы обеспечить мигрантам легальный выход на рынок труда, их надо обучить русскому языку, а также дать или расширить профессиональные знания и навыки. Взрослые, как правило, уже имеют как опыт образовательной деятельности, так и навыки практической работы, поэтому их запросы более конкретны и прагматичны. Они имеют более выраженную мотивацию, особые требования к организации обучения (как правило, это жесткие временные рамки, приближение обучения к месту их проживания и работы, дополнительные требования к уровню преподавания).

Использование разных способов формирования компетенций (формальное, неформальное или информальное образование) характеризуется различной структурой ответственности взаимодействующих в этом процессе элементов.

Если мы рассматриваем, например, формальное профессиональное образование и обучение, которое реализуется в образовательной организации как повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка для получения определенных профессиональных компетенций, то цели здесь определяются, прежде всего, потребностями рынка труда, экономикой. Обучающийся выбирает из предлагаемого набора программу, которая обеспечит ему желаемый результат в рамках заданной цели.

Выявление потребностей рынка труда, проектирование образовательной траектории, управление реализацией программы, включая итоговую оценку сформированных компетенций (квалификаций), – зона ответственности поставщика образовательной услуги. Международные и национальные организации, определяющие политику в сфере непрерывного образования взрослых, могут влиять на качество НОВ через создание условий для его развития, через формирование соответствующих механизмов и среды, включая развитие систем независимой оценки и признания квалификаций, качества программ и деятельности организаций, реализующих формальные образовательные программы. Непосредственное управление качеством образовательной услуги и ее результатов – функция и ответственность поставщика

В сфере НОВ решается задача стыковки (обеспечения преемственности) различных уровней образования и многовариантных образовательных программ, в связи с этим могут возникать достаточно сложные конфигурации образовательных траекторий.

Процесс НОВ можно представить как совокупность двух видов деятельности:

* обучение, во время которого происходит формирование компетенций (профессиональных, социальных, личностных);
* независимая оценка квалификаций, т.е. соотнесение результата обучения с определенными квалификационными уровнями, заданными квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, рамками квалификаций.

Эти процессы могут протекать как во взаимосвязи, так и независимо друг от друга.

Процесс формирования компетенций может реализовываться тремя способами:

* как формальное образование (ФО);
* как неформальное образование (НФО);
* как информальное (спонтанное) образование (ИФО).

Результатом НОВ (независимо от способа реализации образовательного процесса) являются отдельные компетенции (профессиональные, социальные или личностные) или набор компетенций, эквивалентный некоторой профессиональной квалификации, которая может быть подтверждена через независимую оценку и сертификацию.

В границах непрерывного образования взрослых *результатом формального образования,* регламентируемого лицензией на образовательную деятельность и нормативными правовыми актами, являются квалификации или отдельные компетенции, подтверждаемые соответствующими документами о квалификации или об обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации.

*Результатом неформального образования* в рамках НОВ является удовлетворение образовательных личностных потребностей (знаний, умений, владений), вне зависимости от места их получения, сроков и форм обучения, не регламентируемое нормативными требованиями к сопровождающим и итоговым документам, мерами государственного регулирования. Управление качеством неформального образования также как и при формальном образовании, может осуществляться как на этапе формирования компетенций, так и на этапе их независимой оценки.

*Результат информального или спонтанного образования,* реализующегося за счёт собственной активности индивида в окружающей его культурно-образовательной среде, не имеет определенной структуры. Измерение и структурирование результата происходит только на этапе независимой оценки квалификаций (компетенций).

С развитием неформального и информального образования все большее значение начинает приобретать независимая оценка качества образования. В Российской Федерации сейчас активно идет процесс формирования Национальной системы квалификаций, которая главный акцент делает на независимую оценку профессиональных квалификаций работников.

В системе *независимой оценки квалификаций* в Российской Федерации основной задачей является согласование спроса и предложения рабочей силы за счет четкой ориентации сотрудников на требования работодателей. Решение этой задачи возможно путем введения объективной, признаваемой всем профессиональным сообществом, оценки соответствия квалификации работника требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, и подтверждения права работника выполнять конкретные виды деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Независимая оценка квалификаций обеспечивает возможность признания неформального обучения, полученного на рабочем месте, в повседневной жизни. С ее помощью можно снять барьер недоверия, существующий между образованием и бизнесом в вопросах качества подготовки выпускников и признания дипломов, с которыми они выходят на рынок труда.

Наряду с этим Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 ввел следующие два вида независимой оценки и признания качества профессионального образования:

* профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ;
* общественную аккредитацию организаций, реализующих профессиональные образовательные программы.

Общественные организации и профессиональные ассоциации занимают центральное место во всех этих видах оценки и признания качества образования.

Создание Системы независимой оценки качества в масштабах государства – важнейшая задача настоящего времени. Она предполагает:

* создание единых процедур и контрольно-измерительных материалов для проведения оценки и сертификации квалификаций, формирование регламентов и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций и т.д.;
* формирование комплекса структур для организации и проведения оценки и сертификации квалификаций. Все это должно обеспечить объективность и достоверность результатов сертификации и их признание профессиональным сообществом (работодателями).

1. К категории «взрослое население» в рамках данной работы отнесены все лица, достигшие трудоспособного возраста и получившие общее среднее, среднее профессиональное или высшее образование. Непрерывное образование взрослых является внеуровневым. [↑](#footnote-ref-1)