

**Тема: «Интеграция учебных заведений Омской области  
в процессе упорядочения, согласования и объединения  
отдельных структур и функций в целостный организм»**

(Методологические основы)

Данная публикация составлена на основе двух основных источников:

1. Доклад Демина В.М. – президента Союза директоров УЗ СПО России на V съезде директоров УЗ СПО и УЗ НПО России (май 2009 г.)
2. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации лиссабонской стратегии (Москва 2009, центр изучения проблем профессионального образования)

**Составители:**

Зуйкова Галина Дмитриевна –  
директор БОУ ОО СПО «ТЭК»;  
Председатель совета директоров УЗ СПО Омской области  
Тетерева Анастасия Дмитриевна –  
преподаватель БОУ ОО СПО «ТЭК»  
Спирина Наталья Алексеевна –  
преподаватель БОУ ОО СПО «ТЭК»;  
методист совета директоров УЗ СПО Омской области

## Оглавление

Вступление .....	3
1. Роль Совета директоров УЗ СПО в интеграции учебных заведения Омской области .....	6
2. Среднее профессиональное образование – будущее учебных заведений при применении новых систем в процессе интеграции.....	8
2.1 Современная система СПО .....	8
2.1.1 Вариативные программы на примере создание имитационных фирм на базе учебного заведения.....	8
2.1.2 Мощный информационный ресурс обучения и управления.....	8
2.1.3 Новые функции, типы и виды учебных заведений .....	9
2.1.4 Принципиально новые механизмы экономики, социального партнерства .....	9
2.1.5 Ориентация качества обучения на внешнюю среду, потребности экономики, рынок труда, возможно так же заказы от работодателей.....	10
2.1.6 Оптимизация системы управления, объемов и профилей подготовки .....	12
2.1.7 Переподготовка, повышение квалификации, дистанционные и неформальные формы обучения.....	12
2.1.8 Формирование ресурсных центров, центров по обучению граждан в течение всей жизни .....	12
2.2 Обучение в течение всей жизни и профессиональное образование и обучение ...	16
2.3 Профессиональное образование как открытая система .....	22
3. Задачи СПО в условиях кризиса, при интеграции учебных заведений .....	26
3.1 Профессиональное образование основа будущей экономики .....	26
3.2 Негативная характеристика системы СПО .....	27
3.3 Актуальные проблемы в системе СПО .....	27
3.4 Принимаемые меры в условиях кризиса .....	28
3.5 Диверсификация профессионального образования .....	29
3.6 Интеграция обучения в течение всей жизни .....	30
4. Приоритеты развития СПО на региональном уровне .....	31
4.1 Первый приоритет: «Молодые специалисты - основа развития России» .....	31
4.2 Второй приоритет: «Государственная поддержка системы СПО» .....	33
4.3 Третий приоритет: «Экономика профессионального образования» .....	35
4.3.1 Нынешнее состояние экономики профессионального образования .....	35
4.3.2 Предлагаемые меры.....	36
4.4 Четвертый приоритет: «Законодательство» .....	37
4.5 Пятый приоритет: «Работа с кадрами», улучшение качества подготовки кадров для системы профессионального образования .....	38
Заключение .....	48
Приложение 1.....	51
Таблица 1. Основные различия индустриальной экономики и экономики, основанной на знаниях .....	51
Приложение 2.....	52
Таблица 3. Основные приоритеты стратегии «обучение в течение всей жизни» .....	52
Приложение 3.....	55
Маастрихтское Коммюнике по будущим приоритетам в области развития сотрудничества в сфере профессионального образования и обучения (ПОО). Редакция Копенгагенской декларации от 30 ноября 2002 г. ....	55

## Вступление

В последнее время на предприятиях Омского региона ощущался дефицит специалистов – прикладников, которых готовят средние профессиональные учебные заведения. Непропорциональность количество безработных, имеющих высшее образование, и количество вакансий для специалистов со средним образованием явно обозначилось в Омском отделении федеральной службы занятости: юристы и экономисты остались без работы, а предприятия различных отраслей без специалистов – прикладников.

Актуальность СПО – это адекватная модель, реагирующая на стремительно меняющиеся условия развития общества.

Понятие «колледж будущего» имеет два аспекта:

1. Создание отдельно взятого (единичного) образовательного учреждения, с образцовой организацией образовательного процесса на которое будут ориентироваться все другие колледжи;

2. Выстраивание новой системы подготовки кадров, которая должна обладать всеми признаками и свойствами целостной системы, обслуживающей отрасли экономики Омской области и представлять собой системообразующую структуру (единицу) новой уникальной системы подготовки кадров.

Как было заявлено на встрече глав государств и правительств стран Европейского Союза в Лиссабоне в марте 2000г., Европа вступает в новую эпоху, которая получила название «Век знаний». Тот факт, что знаниям и образованности граждан придается столь большое значение, свидетельствует о пересмотре традиционных представлений об обучении, трудовой деятельности и жизни в целом и о выдвигании на первый план обучения в течение всей жизни как условия успешного перехода к экономике и обществу, основанному на знаниях. Хорошо образованные и умелые люди – это ключ к созданию, распространению и эффективному использованию знаний. В то же время, экономика, основанная на знаниях, предъявляет более высокие требования к уровню квалификации рабочей силы.

Общество, в котором всем категориям граждан предоставляются условия для обучения, отвечающего их запросам и интересам, превращается в обучающееся общество (*learning society*). В таком обществе ответственность за обучение разделена меж-

ду государством, работодателями, работниками и гражданами. Следует особо подчеркнуть, что специфика современного развития выдвигает на первый план понятие обучения (*learning* – обучение, осуществляемое самим человеком), подчеркивая тем самым роль и ответственность граждан за собственное совершенствование. Развитие образования и обучения в обществе, основанном на знаниях, предполагает смену самой парадигмы обучения, ставя в центр обучающуюся личность и обучение в течение всей жизни. Формальное образование перестает быть процессом трансляции знаний – акцент перемещается на умение учиться всеми и каждым и на самостоятельное освоение знаний. Важность знания фактов уменьшается и уступает место необходимости доступа к информации, овладению умением поиска и интерпретации информации и превращения ее в новое знание. В таблице 1 сравниваются два типа экономики – индустриальная и основанная на знаниях (Приложение 1). Экономика, основанная на знаниях, требует наличия развернутых и охватывающих все более широкие слои населения систем образования и обучения, способствующих росту доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы и создающих благоприятные условия для непрерывного образования граждан. Вместе с тем, в современных условиях глобализации в системах образования необходимо взаимное признание квалификаций и дипломов об образовании.

В новой парадигме профессиональное образование занимает центральное место, поскольку именно на этот сектор образования возложена задача предоставления всем гражданам возможностей освоить необходимые знания, умения и компетенции, обеспечивающие как экономическое развитие страны, так и их собственное личностное и профессиональное развитие и самореализацию. При этом особое внимание уделяется расширению доступа к профессиональному образованию для бедных слоев населения и социально незащищенных групп, а также для тех, кто до этого не имел возможности получить образование.

В настоящий момент мир находится на ранней стадии осознания значения обучения в течение всей жизни для реформирования системы профессионального образования и обучения (ПОО). С одной стороны, существуют социально-экономические силы, которые побуждают государства к инвестициям в образование и инфраструктуру профессионального обучения в целях соответствия возрастающему уровню международной конкуренции, а граждан – к овладению новыми знаниями и умениями, не-

обходимым им для выполнения своих функциональных обязанностей и поддержания уровня доходов. С другой стороны, развитие общества, основанного на знаниях, открывает новые возможности развития личности – позволяет гражданам принять активное участие в процессе преобразований и создании новых перспектив экономической и трудовой жизни.

## 1. Роль Совета директоров УЗ СПО в интеграции учебных заведения Омской области

Тенденция усовершенствовать СПО связана с изменением структуры рынка труда, это диктуется постоянным развитием технологий во всей человеческой деятельности. Современное состояние экономики ориентируют Совет директоров на новые цели в системе среднего профессионального образования. В условиях развития глобальной автоматизации и информатизации всех сфер человеческой жизни специалисты среднего уровня квалификации, владеющие солидными знаниями и умениями, становятся ведущим звеном в практической профессиональной деятельности, стержнем социально-экономического развития.

Перед Советом директоров УЗ СПО стоит цель в том, чтобы достичь достойного уровня развития СПО. Одним из решений данной цели является интеграция учебных заведений в процесс упорядочения, согласования и объединения отдельных структур и функций в целостный организм.

Для достижения главной цели Совет директоров УЗ СПО решает следующие задачи:

1. Совет директоров принимает участие в формировании стратегических долгосрочных программ по интеграции учебных заведения Омской области;
2. Формирует механизмы, взаимодействуя с работодателями, социальными партнерами, рынком труда, отвечающие характеру современной экономики;
3. Участвует в формировании инициатив Минобразования, Рособразования, Рособнадзора в области профессионального образования.

Образование и наука являются важнейшими факторами развития Омского региона, так как совокупность знаний полученных в результате деятельности, как студента, так и учебного заведения, и они должны соответствовать требованиям, предъявляемым нынешней экономикой.

*Образование и обучение для трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях. Основные принципы развития человеческих ресурсов и разработки политики и нормативно-правовой базы, а также деятельности в области образования и обучения.*

Несмотря на различия между странами, будь то социально-экономические мо-

дели, культура, роль государства, государственное или частное финансирование либо иные различия, можно вычленить ряд общих принципов, лежащих в основе развития обучения и развития человеческих ресурсов. Эти принципы, частично либо полностью, воплощены в национальном законодательстве или практике различных стран. Они признаются МОТ, Европейским Союзом, Большой восьмеркой и ОЭСР. Ниже рассмотрены основные принципы, на которых базируется современная политика, законодательство и практика в области развития человеческих ресурсов и обучения. Они включают в себя:

- формирование среды, стимулирующей инвестиции всех заинтересованных сторон в развитие человеческих ресурсов и обучения;
- создание институтов для развития человеческих ресурсов и обучения, отвечающих особенностям конкретной страны;
- обеспечение равенства доступа к обучению, независимо от социального статуса, доходов, этнической принадлежности, пола и возраста и т.д.;
- налаживание партнерских связей между различными заинтересованными сторонами в интересах развития образования и обучения;
- применение методик, ориентированных на обучающегося, и использование ИКТ;
- инвестиции в развитие человеческих ресурсов и обучение: социальная, экономическая и институциональная среда.

Общая цель инвестиций в образование и обучение состоит в доведении их доли в ВВП до 6%. Однако сами по себе образование и обучение не способны ответить на вызовы, с которыми сталкиваются страны в эпоху глобализации и перехода к обществу, основанному на знаниях. Для решения этой задачи требуется, чтобы образование и обучение были созвучны общей политике в области экономики, развития рынка труда и социального развития. В основе такой политики лежит гармонизация спроса в экономике с предложением (например, со стороны науки и технологии, образования и обучения, политики в области промышленности и развития предприятий).

## 2. Среднее профессиональное образование – будущее учебных заведений при применении новых систем в процессе интеграции

Сегодняшняя ситуация на рынке образовательных услуг жестко сформулировала перед управленцами средне-специальных учебных заведений Омской области: быть или не быть конкурентоспособными. Ответ очевиден: быть. За счет интеграции учебных заведений в единое целое, а инструментами должны быть новые образовательные системы.

### 2.1 Современная система СПО

#### 2.1.1 Вариативные программы на примере создание имитационных фирм на базе учебного заведения

Подготовка квалифицированных специалистов в учебных заведениях Омской области требует создания и развития новых форм и методов обучения, использующихся совместно с традиционными, такими как очное и заочное обучение, проведение лекций и семинаров. Учебное заведение, использующее новые методы обучения, способно привлечь большее количество абитуриентов. Одним из новых методов обучения студентов стало создание учебной фирмы на базе учебного заведения.

Учебная фирма – это имитационная модель деятельности реальной фирмы. Для обеспечения работы учебной фирмы, на соответствующей площадке средне-специального учебного заведения выделяются кабинеты под офисы, рестораны, кафе и так далее, с необходимыми инструментами, оргтехникой, специализированной техникой и тому подобное. Каждая учебная фирма входит в состав единой сети учебных фирм. Деятельность сети координируется и контролируется Центральным офисом учебных фирм, созданным на базе факультета.

#### 2.1.2 Мощный информационный ресурс обучения и управления

Информационный ресурс в учебном заведении – это данные в виде, которые можно многократно использовать для решения проблем учебных заведений, для эффективного получения достоверной информации.

В образовании информационным ресурсом можно назвать отдельно взятый проект, соревнование, олимпиады, исследовательские работы,



Так же информационный ресурс – это отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах: библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других видах информационных систем (по законодательству РФ)

### 2.1.3 Новые функции, типы и виды учебных заведений

Социально-экономические и политические преобразования, идущие в Российской Федерации, а так же в Омской области вносят существенные коррективы в реальную действительность. Эти изменения все шире и глубже пронизывают все сферы жизнедеятельности нашего общества.

Рыночные отношения, конкуренция на рынке труда и диверсификация производства, компьютеризация и повышение уровня интеллектуального труда предъявляют новые требования к учебным заведениям, которые являются одним из факторов экономического и социального прогресса общества. Формирование ресурсных центров, центров по обучению граждан в течение всей жизни.

### 2.1.4 Принципиально новые механизмы экономики, социального партнерства

В настоящее время главными инвесторами в образовании являются родители, но необходимо привлекать в участии социальных партнеров, ими могут стать органы государственной власти, предприятия, организации и так далее – за этим будущее.

Обязательное инвестирование в образование со стороны бизнеса, очевидно, так как учебные заведения не смогут развиваться без серьезных инвестиций. Осуществление инвестиционной деятельности бизнеса в образование возможно в различных формах: вложение денежных средств, закупка оборудования, предоставление баз производственной практики, стажировка преподавателей, передача оборудования, инструментов и приспособлений в безвозмездное пользование и т.п. За счет вложений в учебное заведение работодатель «покупает» таким образом, специалиста.

#### *Меры по поддержке образования и обучения*

Стимулами для инвестиций в образование и обучение могут служить различные комбинации экономических и социальных мер, а также мер, направленных на развитие рынка труда. Эти меры можно принимать на макроуровне – с целью повышения инвестиций в человеческий капитал и материальные ресурсы. Сочетание мак-

роэкономической и политической стабильности, благоприятного инвестиционного климата, эффективной экономической политики и целенаправленного образования и обучения доказало свою историческую успешность. Отсутствие инвестиций в человеческий капитал и в материальные ресурсы приводило к уменьшению производительности труда и количества создаваемых рабочих мест, экономической стагнации и низким доходам. Благодаря активной социальной политике и активной политике на рынке труда, включая образование и обучение, возможно реальное снижение уровня безработицы и включение в жизнь общества проблемных групп населения.

Следует подчеркнуть, что одних только инвестиций недостаточно для развития образования и обучения. Приоритетное значение в настоящее время приобретают инновационные идеи и знания. Данная стратегия предполагает наличие трех элементов: развития человеческих ресурсов, инфраструктуры и содержания, ориентированного на спрос. При этом ведущим принципом является равенство доступа граждан к информации.

#### 2.1.5 Ориентация качества обучения на внешнюю среду, потребности экономики, рынок труда, возможно так же заказы от работодателей

Для ориентации обучения на внешнюю среду необходимо следующее:

- ✓ обследования различных отраслей экономики, для выявления необходимости в специалистах различного профиля;
- ✓ проведение ярмарок вакансий, необходимы, для того чтобы выпускники получали необходимую информацию от работодателя (например: требования к выпускнику, необходимые документы для устройства на работу и так далее);
- ✓ необходимо формирование инфраструктуры, обеспечивающей взаимодействия систем НПО и СПО с региональным рынком труда, то есть связь работодателя со студентами при помощи определенных органов власти, служб, управляющие структуры, осуществляли бы функцию связи (пример в Чувашской республике указанные функции инфраструктуры выполняет Торгово-промышленная Палата);
- ✓ создать независимую квалификационную комиссию для сертификации выпускников НПО и СПО, работодатели часто бывают не довольны выпускниками и для подтверждения полученной квалификации работодатель присутствует на сертификации, а в дальнейшем приглашает на работу;

✓ подписание договоров в трехстороннем порядке с социальными партнерами, работодателями (образовательное учреждение – обучающийся – работодатель), в целях обеспечения работой выпускника.

### *Активная социальная политика и активная политика на рынке труда*

Во многих странах активная политика на рынке труда предусматривает предоставление гражданам так называемого «второго шанса» устроиться на работу после длительного периода незанятости или помощи для возвращения к трудовой деятельности после того, как они были безработными.

В контексте обучения в течение всей жизни все большее распространение находят такие направления обучения для рынка труда, как повышение квалификации, переподготовка и достижение более высокого образовательного уровня. В результате обучения граждане получают доступ к новой работе и легче справляются с изменениями, происходящими в обществе, основанном на знаниях, и в информационном обществе. Обучение помогает людям интегрироваться в экономическую жизнь и решает проблему социального отчуждения.

Активная политика на рынке труда включает в себя также оказание помощи гражданам в поисках работы, деятельность служб занятости, обучение хронических безработных, переобучение работников, высвобождаемых в результате массовых увольнений, субсидии и программы общественных работ. Как правило, она направлена на поддержку на рынке труда таких целевых групп, как женщины, молодежь, безработные граждане, мигранты, высвобождаемые работники и работники, которым грозит увольнение в результате реструктуризации и технического переоснащения предприятий. Первостепенное условие успеха этой политики – наличие спроса на рабочую силу, т.е. создание новых рабочих мест, или, другими словами, благоприятной макроэкономической и микроэкономической ситуации, которая определяет соотношение спроса и предложения на рынке труда.

Согласно данным Международной организации труда (МОТ), инвестиции в образование и обучение являются общей ответственностью государственного и частного сектора. При этом основная ответственность в части финансирования базового и начального профессионального образования, а также обучения для уязвимых категорий населения должна лежать на государстве. Что же касается инвестиций в обучение

в течение всей жизни на рабочем месте и обучения, повышающего возможности трудоустройства и конкурентоспособности предприятий, то здесь финансирование в большей степени становится ответственностью предприятий и граждан. Одновременно государству необходимо финансировать обучение в тех областях, которые не обладают инвестиционной привлекательностью для работодателей и граждан (например, обучение для малых и средних предприятий), а также меры активной политики на рынке труда.

#### 2.1.6 Оптимизация системы управления, объемов и профилей подготовки

Для оптимизации системы управления подготовки специалистов необходимых объёмов и профилей, необходимо создание службы, может быть отдела в Министерстве труда РФ, для проведения мониторинга вакансий различных организаций на ближайшее будущее.

#### 2.1.7 Переподготовка, повышение квалификации, дистанционные и неформальные формы обучения

Работа с социальными партнерами для повышения квалификации работающих специалистов.

Продолжение работы со службой занятости для того чтобы безработные могли прослушать курсы, и в дальнейшем по выбранной специальности работать.

#### 2.1.8 Формирование ресурсных центров, центров по обучению граждан в течение всей жизни

Образование<sup>1</sup> и обучение<sup>2</sup> должны быть в Омской области расширены настолько, чтобы охватывать всю жизнь человека, все умения и все области знаний, чтобы использовать всевозможные средства с целью предоставления всем гражданам возможность развивать себя как личностей

Необходимо заниматься поиском и разработкой новых специальных методов, форм и программ обучения и переобучения людей всех возрастов. Сегодня обучение

---

<sup>1</sup> Образование – это процесс присвоения знаний, умений, навыков и развития личности

<sup>2</sup> Обучение – это способ образования как процесс усвоения информации и развития личности

должно и может быть организовано дома, на работе, в свободное от работы время, используя все формы СМИ и современные технологии обучения на расстоянии.

Для формирования ресурсных центров необходимо решить следующие задачи:

1. выявить и определить ключевые моменты, необходимые для личной самореализации, активного гражданства, для получения дополнительных знаний;
2. необходимо создать условия для студентов, что бы начали понимать: образование, самообразование, совершенствование своих навыков должно осуществляться в течение всей жизни, а так же подготовить их к взрослой;
3. предоставить «инструменты» для достижения поставленных целей перед человеком.

Интеграция обучения в течение всей жизни в институциональную структуру развития человеческих ресурсов требует решения таких вопросов, как:

- формирование основ обучения в течение всей жизни и, прежде всего, развития умения учиться. В связи с возрастанием объемов информации люди должны уметь проводить поиск той информации, которая отвечает их нуждам, интерпретировать и использовать ее, а также трансформировать ее в знания;
- разработка политики и институтов, обеспечивающих равенство доступа к обучению в течение всей жизни, особенно для проблемных групп населения. Здесь возможны различные стратегии, например, финансовые стимулы и расширение возможностей обучения, соответствующих потребностям граждан;
- мобилизация ресурсов, необходимых для расширения возможностей обучения, с участием государства, бизнеса, частного сектора и самих граждан;
- организация сотрудничества между широким кругом партнеров и заинтересованных сторон с целью привлечения средств, в развитие человеческих ресурсов и для реализации программ, отвечающих потребностям экономики и социальной сферы;
- развитие политики и институтов для обеспечения признания всех форм обучения, включая спонтанное обучение. Официальное признание умений и знаний граждан является очень сильной мотивацией и стимулом, способствующим карьерному росту и увеличению доходов, повышающим мобильность на рынке труда и помогающим работодателям в найме сотрудников;
- профессиональная ориентация и консультирование для обучения в течение всей жизни.

Доступ к обучению в течение всей жизни, рост личной ответственности, гибкость и адаптивность, важные на всех этапах трудовой жизни, в настоящее время приобретают особое значение на этапе окончания школы и вступления в рынок труда. Люди, приходящие на рынок труда, опытные работники, безработные граждане и т.д. нуждаются в помощи и информации при принятии решений о путях и способах приобретения и поддержания на должном уровне своих умений, а также трудоустройства. Им требуется помощь и при оценке своих умений.

Во Франции обычной практикой является *bilan des competences* – оценка умений и компетенций, независимо от того, как и где они были освоены. Знания и умения во все большей степени становятся фактором конкурентоспособности на рынках, характеризующихся быстрыми изменениями под влиянием глобализации и технического прогресса. В этой ситуации люди с низким уровнем умений обречены на постепенное «вымывание» с рынка труда, а это грозит тем, что на периферии общества оказываются проблемные и социально незащищенные группы, исключенные из его социальной, политической и культурной жизни в результате ограниченного доступа к образованию, освоению умений, здравоохранению и занятости. Такое социальное отчуждение дорого стоит обществу и государству, поскольку вынуждает тратить огромные средства на реализацию программ социальной поддержки и содержание людей, не участвующих в экономической жизни. Данный дефляционный эффект оценивается в миллиарды долларов.

Исходя из этих соображений, правительства большинства стран мира предпринимают шаги для обеспечения доступа проблемных групп к обучению, образованию и развитию умений, реализуя целевые программы для таких категорий населения. Программы обучения включают в себя обучение на производстве и в учебном заведении, а также их сочетание.

Для людей с ограничениями здоровья обучение на рабочем месте является реальной предпосылкой их трудоустройства по завершении обучения. Программы для проблемных групп, включая бедные слои населения, вполне успешны в плане повышения уровня умений и возможности трудоустройства. Это особенно очевидно, когда обучение ориентировано на рыночные возможности и составляет часть целостной и целенаправленной программы мер (обучение поиску работы, профессиональная ориентация и консультирование, коррекционные программы, восполняющие отсутствие

базовых умений, обучение конкретным профессиональным умениям).

Во многих странах в дополнение к коррекционным программам введены меры по повышению значимости, гибкости и доступности стандартных программ обучения. Эти меры призваны минимизировать маргинализацию проблемных групп. Введение обучения, основанного на компетенциях, и как следствие – признание знаний и умений, освоенных в ходе практической деятельности, позволит расширить доступ к продолжению обучения людям, которые приобрели определенные умения в ходе практической деятельности.

Важнейший принцип происходящих изменений – расширение всевозможного партнерства в сфере обучения. Такое партнерство формируется на уровне принятия политических решений посредством различных форм социального диалога, коллективных договоров и трех- и двусторонних соглашений по вопросам обучения. Кроме того, самообучение в настоящее время происходит в рамках партнерства между различными институтами, структурами и заинтересованными сторонами, например, партнерство профсоюзов и работодателей, партнерство между предприятиями внутри одного сектора или отрасли, между малыми и средними и крупными предприятиями и партнерство внутри широкого диапазона местных и региональных институтов и заинтересованных сторон.

Важность партнерства обусловлена необходимостью частого пересмотра и обновления программ обучения в связи с изменениями, происходящими на рынке труда и промышленности. Нередко инициаторами такого партнерства с учебными заведениями, местными органами власти, агентствами по развитию и т.д. выступает частный сектор. ИКТ расширили возможности обучения на рабочем месте. Предприятия стали первыми пользоваться компьютерами для оптимизации производства, управления и коммуникаций, а затем и для обучения своих работников. Электронное обучение на рабочем месте эффективно способствует быстрому распространению образования и обучения. Как правило, крупные компании предоставляют доступ к обучению различным программам каждому работнику через его компьютер посредством Intranet или Internet. Таким образом, работники получают в свое распоряжение обучающие ресурсы прямо на рабочем месте или дома и могут планировать обучение по собственному графику, что значительно дешевле и эффективнее.

## 2.2 Обучение в течение всей жизни и профессиональное образование и обучение

Под обучением в течение всей жизни принято понимать любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе для совершенствования знаний, умений и компетенций и способствующее личностному и социальному развитию и трудоустройству.

В обучение в течение всей жизни входит три типа образования и обучения:

- формальное обучение, предоставляемое учебными заведениями или обучающими структурами, упорядоченное в соответствии с целями обучения и его продолжительностью и завершающееся присвоением свидетельства об образовании;
- спонтанное обучение в ходе повседневной жизнедеятельности человека, связанной с его работой, жизнью в семье или проведением досуга и не структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и помощи в обучении. Такое обучение не приводит к получению свидетельства об обучении.
- неформальное обучение, которое происходит вне рамок учебного заведения и не приводит к получению свидетельства об обучении. Тем не менее, оно структурировано в плане целей и продолжительности обучения и помощи в обучении.

Общие цели обучения в течение всей жизни охватывают ряд конкретных групп задач, которые представлены ниже (Таблица 2).

Таблица 2. Задачи обучения в течение всей жизни

Политическая задача	Конкретные задачи
1. Улучшить качество и эффективность образования и обучения в ЕС с учетом новых требований общества, основанного на знаниях, и изменения моделей обучения	1.1. Совершенствовать подготовку педагогических кадров. 1.2. Формировать умения для общества, основанного на знаниях. 1.3. Предоставить всем гражданам доступ к ИКТ. 1.4. Увеличить число исследователей и научных работников. 1.5. Оптимально использовать имеющиеся ресурсы.
2. Содействовать равному доступу к образованию и обучению в целях развития занятости, карьеры и социального равенства	2.1. Создать открытую среду обучения. 2.2. Повысить привлекательность обучения. 2.3. Обеспечить равные возможности и социальное единство.
3. Сделать системы образования и обучения	3.1. Усилить связи с миром труда, исследовательски-



более открытыми миру с учетом глобализации и более значимыми для сферы труда и занятости	ми организациями и обществом. 3.2. Развивать «дух» предпринимательства. 3.3. Организовать обучение иностранным языкам. 3.4. Расширять мобильность и обмены. 3.5. Усилить европейское сотрудничество.
--	--

Для решения поставленных задач, имеющих целью развитие образования и обучения в рамках стратегии обучения в течение всей жизни, признано необходимым:

- сформировать среду для развития инновационного бизнеса – прежде всего, малого и среднего;
- реализовать институционализацию экономических реформ для развития внутренних рынков;
- закрепление тех или иных общественных отношений;
- организовать эффективные финансовые рынки;
- обеспечить координацию макроэкономической политики,
- поддерживать устойчивость государственного финансирования, например, посредством перенаправления государственных расходов на повышение капитальных накоплений – как материальных, так и человеческих, и предоставления налоговых и иных стимулов для организации новых рабочих мест и возможностей обучения;
- создать среду, стимулирующую инвестиции в развитие человеческих ресурсов и обучение со стороны всех заинтересованных сторон;
- построить институциональную рамку для развития человеческих ресурсов и обучения, соответствующего социально-экономическим условиям каждой отдельной страны и уровню ее развития;
- предоставить равный доступ к обучению и развитию человеческих ресурсов независимо от доходов, этнической принадлежности, пола, возраста и т.д.;
- развивать партнерские связи между различными заинтересованными сторонами в области реализации программ обучения;
- использовать стратегии и практики, ориентированные на обучающегося, с интенсивным использованием ИКТ<sup>3</sup>.

Отражая положения Лиссабонской стратегии, политика занятости стран-участниц должна преследовать три цели: обеспечение полной занятости, высокого ка-

<sup>3</sup> В качестве примера: в 2003 г. в США рынок он-лайн-услуг в области обучения составил 11,4 миллиарда долларов – по сравнению с 550 миллионами в 1998 г.

чества и высокой производительности труда, а также социальную интеграцию, ключевым фактором которой является занятость. Следует отметить, что от задач развития образования и обучения, включая обучение в течение всей жизни, никто не отказывается. Они решаются в ходе реализации двух мощных европейских процессов – Болонского и Копенгагенского, которые имеют встроенные механизмы связи с занятостью и рынками труда.

Проводимые исследования продемонстрировали связь обучения на рабочем месте с возможностью получить постоянную работу. Временная занятость тех, кто обучается на рабочем месте, позволяет им активнее участвовать в формальном и неформальном обучении. Обучение на рабочем месте более эффективно и с точки зрения перехода на новые рамки оплаты труда в течение одного года. Однако курсы обучения на базе учебного заведения более эффективны в плане долгосрочного продвижения работника, поскольку они приводят к приобретению квалификации. А это означает, что необходимо усилить интеграцию политики в области занятости и обучения в течение всей жизни, так чтобы обучение для трудоустройства способствовало получению квалификации.

Одним из факторов развития обучения в течение всей жизни является повышение эффективности профессионального образования и обучения (ПОО). В настоящее время, все системы ПОО стремятся найти новый баланс между начальным профессиональным образованием и обучением в течение всей жизни и всеобъемлющим обучением; между обучением, обеспечивающим занятость, и обучением, предоставляющим возможность трудоустройства; между глубиной и объемом компетенций, а также находятся в поиске нового партнерства и механизмов сотрудничества, позволяющих оперативно и эффективно удовлетворить различные потребности. Более того, приоритетным в настоящее время становится формирование широких мобильных умений, развитие новых, менее институциональных форм обучения для привлечения людей с низкой мотивацией и умениями. Ключевыми элементами стратегии обучения в течение всей жизни являются:

- ✓ высокое качество дошкольного образования;
- ✓ начальное образование, дающее всем детям возможность приобрести прочные умения чтения, письма, счета и пользования ИКТ, а также социальные умения;

- ✓ среднее образование, учитывающее потребности рынков труда и развивающее необходимые умения и способности у всех учащихся, а не только у тех, кто стремится к получению высшего образования и профессиональной карьере;
- ✓ профессиональное образование и обучение, которое формирует умения, отвечающие потребностям рынка труда и требованиям самых современных технологий, а также открывает путь к приобретению более высокой профессиональной квалификации в различных областях;
- ✓ высшее образование, открывающее возможности для каждого, способного извлечь выгоду из работы в качестве дипломированного специалиста, при финансовой поддержке, необходимой для обеспечения доступа к нему всех, способных воспользоваться этими возможностями;
- ✓ профессиональная подготовка взрослого населения, которая соответствующим образом поддерживается государством или работодателями и удовлетворяет потребности семьи, а также предоставляет реальные возможности для профессиональной переподготовки на протяжении всей трудовой жизни человека, что требует наличия высококачественных систем обучения на производстве и формирования у людей умения учиться.

На всех этапах образования и обучения особое внимание, должно уделяться формированию у обучающихся понимания важности творчества, предпринимательства и принципов демократического гражданства (т.е. терпимости, уважения политических и гражданских прав человека, культурных различий и культурного многообразия).

Стратегия обучения в течение всей жизни основана на шести приоритетах:

1. Признание ценности знаний.

Цель: углубление понимания важности участия в обучении и его результатов, особенно неформального и спонтанного обучения.

2. Информация, профорientирование и консультирование.

Цель: обеспечение доступа к качественной информации и консультациям относительно возможности получения образования и обучения в Европе на протяжении всей жизни человека.

3. Инвестиции в обучение.

Цель: значительное увеличение уровня инвестиций в человеческие ресурсы для

развития важнейшего капитала Европы – ее населения.

4. Приближение возможностей обучения к потребителям.

Цель: максимальное приближение возможностей получения обучения к потребителям, к месту их жительства, использование там, где это возможно, информационных и коммуникационных технологий.

5. Базовые умения.

Цель: гарантированный всем гражданам постоянный доступ к обучению для освоения и обновления умений, необходимых для жизни в обществе, основанном на знаниях.

6. Инновационная педагогика.

Цель: разработка эффективных методов обучения и ситуаций для обучения в течение всей жизни и всеобъемлющего обучения. (Всеобъемлющее обучение является одним из аспектов обучения в течение всей жизни. Оно включает в себя формальное, неформальное и спонтанное обучение.) Таблица 3 (Приложение2).

В области содержания обучения акцент в настоящее время делается на освоении гибких и широких профессиональных компетенций<sup>4</sup> (мобильных или ключевых компетенций), таких как:

- ▲ способность решать проблемы;
- ▲ умение эффективно справляться с изменениями;
- ▲ навыки эффективной коммуникации с потребителями.

В освоении данных компетенций центральную роль играет обучение на рабочем месте. В целом обучение на рабочем месте приобретает все возрастающее значение, поскольку только таким образом можно эффективно осваивать как технические, так и ключевые компетенции.

Как указывалось выше, важнейшей ключевой компетенцией для общества, основанного на знаниях, является предпринимательство, понимаемое как «общее отношение и широкий набор личностных качеств, формирующих основу для творчества, инициативы, ответственности, самостоятельности и способность идти на риск».

---

<sup>4</sup> Компетенция – совокупность знаний, умений и отношений и способность использовать их как в знакомых, так и в новых трудовых ситуациях. Компетенции подразделяются на технические (связанные с конкретной профессиональной областью), мобильные, или сквозные, необходимые в различных областях профессиональной деятельности (эффективное взаимодействие с коллегами, бережное отношение к окружающей среде, безопасность труда, организация труда), и ключевые, или базовые (работа в команде, инициатива, творчество, принятие решений, поиск и использование информации, иностранные языки и т.д.).

С одной стороны, предпринимательские умения повсеместно становятся частью содержания обучения в средней школе и НПО, с другой – приоритетом является также обучение предпринимательству как таковому (организации собственного бизнеса).

Итак, две составляющие обучения предпринимательству – это:

- расширенное понятие предпринимательских умений и отношений, когда развитие личностных качеств и компетенций не ставится в прямую зависимость от открытия собственного бизнеса;
- более узкое понятие, предполагающее обучение тому, как начать собственное дело.

В рамках первой интерпретации предпринимательство было включено в перечень ключевых компетенций. Однако, как показали исследования, в целом в программах ПОО в странах ЕС еще недостаточно внимания уделяется формированию умений в области самозанятости или организации собственного бизнеса. При этом собранные данные позволяют утверждать, что непрерывное ПОО предоставляет большие возможности для обучения в этой области. Программы обучения наиболее эффективны, если они «привязаны» к конкретным секторам, рынкам и целевым группам. Формируются так называемые «обучающиеся» организации, в которых проводится постоянное обучение персонала, рассматриваемое как источник профессионального развития и повышения конкурентоспособности.

Особое значение придается развитию таких форм, как работа в команде и взаимное обучение в рамках группы, поскольку именно они формируют «обучающую» среду на производстве/предприятии.

Происходит становление культуры открытого обучения, которое, с одной стороны, способствует раскрытию потенциала студентов в сфере самоуправляемого обучения, а с другой – выявляет определенные проблемы в данном подходе. Как показывают проведенные исследования, открытое обучение, когда обучающиеся активно участвуют в формировании собственных траекторий обучения, эффективно только для активных и успешных обучающихся, в то время как менее успешные и менее мотивированные обучающиеся «самоустраиваются» из обучения. К тому же, данный подход предполагает изменение и переосмысление роли преподавателя, чего многие пре-

подаватели не хотят принимать.

В современных условиях важное место отводится самоуправляемому обучению, в основе которого лежит инициатива и ответственность самого обучающегося. В рамках данного подхода предусмотрены такие виды деятельности, как создание учебных мини-фирм и управление ими. В развитии самоуправляемого обучения большую роль играет электронное обучение, поскольку оно позволяет обучающимся самим определять время и место обучения. В то же время оно не может считаться панацеей потому, что для эффективного обучения нужна, прежде всего, целостная педагогика обучения на рабочем месте, которая пока не до конца разработана.

Развитие обучения в течение всей жизни включают в себя:

- доступность обучения в течение жизни для всех граждан, независимо от возраста, при этом особое внимание требуется лицам с ограниченными возможностями, лицам, не принимающим участие в обучении и образовании, мигрантам;
- предоставление возможностей приобрести и/или совершенствовать базовые умения в таких областях, как информационные технологии, иностранные языки, технологическая культура, предпринимательские и социальные умения;
- подготовку, наем и повышение квалификации преподавателей для развития обучения в течение жизни;
- эффективную оценку и признание официальных квалификаций, наряду с неформальным и неофициальным обучением, во всех странах и секторах образования для увеличения прозрачности и обеспечения качества образования и обучения;
- высокое качество и доступность для целевых групп информации, наставничества и консультационных услуг о возможностях обучения в течение жизни и его преимуществах;
- стимулирование представительства соответствующих секторов, а также молодежи в существующих и будущих сетях и структурах, действующих в различных областях.

### 2.3 Профессиональное образование как открытая система

В современном обществе наблюдается тенденция перехода к постиндустриальному информационному обществу, значительным расширением межкультурных коммуникаций, интеллектуализации и технологизацией труда, всё это приводит к измене-

ниям мировоззренческих оснований и условий жизнедеятельности.

Профессиональная школа находится в состоянии значительного отрыва от рынка труда в силу своей социальной замкнутости. Но она продолжает самостоятельно существовать как отдельная система. И по этому необходимо стремиться к открытой системе<sup>5</sup> профессионального образования.

Понятие «открытая система образования», связана либо с внедрением дистанционного обучения, с использованием информационных технологий, либо с многоуровневым образованием, позволяющим выбирать и последовательно отстаивать образовательные программы, либо просто с доступностью образовательных услуг.

Открытость системы профессионального образования может рассматриваться в двух аспектах: социальном и личностном. Социальная открытость предполагает активное взаимодействие с различными общественными институтами через механизм социального партнерства с ведущей ролью в нем работодателей. Личностная открытость системы – это свобода каждого человека в выборе жизненного пути, профессии, карьеры, получение образования при помощи разнообразных форм и способов, сочетания приобретаемых квалификаций.

При «открытой системе» возможно, внедрить модель непрерывного образования, обеспечивающего каждому человеку возможность формирования индивидуального образования для дальнейшего профессионального, личностного, карьерного роста.

В профессиональном образовании с наибольшей интенсивностью сопрягаются образовательные и производственные составляющие, то есть рассматривается в данном случае интегрально-целостный подход, на основании этого и должен «создаваться» специалист «интегрального профиля», для такого человека необходимы следующие способности:

- синтезировать опыт прошлый и настоящий, для предвидения ошибок в будущем;
- регулировать отношения между личностью и социумом;
- необходимо подчиняться нормами и правилами культуры национальной и общечеловеческой;

---

<sup>5</sup>Открытая система – это такая система, в которой информационная целостность и согласованное взаимодействие ее участников реализуются с помощью единого набора стандартов и спецификаций.

- необходимо строить деловые отношения с партнерами, а так же быть готовым к всевозможным проблемам;
- реализовать своё «Я» в системе социальных и производственных отношений;
- эффективно использовать блок знаний, умений и навыков, а так же развивать их на протяжении всей своей жизни;
- необходимо реагировать быстро на постоянно меняющиеся условия в социальной, производственной, технико-технологической ситуаций.

Профессионал «интегрального профиля» должен обладать рядом компетенций:

- духовной компетенцией – способность осознавать, то, что является носителем национальной и общекультурной информацией, а так же должен нести ответственность за свою судьбу, своих близких, родину и за планету Земля;
- социальной компетенцией – личность человека должна быть зрелым гражданином и социально дееспособной;
- нравственно-этической компетенцией – профессионалу необходимо выполнять добросовестно и качественно свою работу;
- психофизиологической компетенцией – специалисту необходимо адекватно реагировать на неординарные ситуации, возникающие в ходе исполнения своих обязательств;
- индивидуальной компетенцией – набор определенных качеств, стиля в деятельности отдельного индивида в определенных ситуациях, то есть все то, что подчеркивает индивидуальность профессионала;
- специальной компетенцией – знания, умения, навыки, позволяющие справиться с поставленными задачами в своей деятельности;
- динамической компетенцией – специалист реагирует быстро и адекватно на меняющиеся условия в области профессиональных потребностей.

Чтобы стать специалистом, а затем и профессионалом в своей деятельности необходимо придерживаться идеи: «образование через всю жизнь», что способствует развитию и реализации личностного потенциала создается открытая многоуровневая интегрированная система профессионального образования, базирующаяся на идеи его непрерывности.



Существует ещё одна концепция непрерывного образования (А.М. Новиков), предусматривающая три вектора движения жизни личности в образовательном пространстве:

- «вектор движения вперед», человек остается формально на одном и том же профессиональном уровне, совершенствуя квалификацию, мастерство в своей профессии;

- «вектор движения вверх», человек поднимается по уровням образования: школа, колледж, вуз и так далее;

- «вектор движения по горизонтали», человек подразумевает возможность не только продолжать, но и сменить профиль образования, то есть происходит коррекция первоначального образования.

При создании открытых систем в образовании социальных и личностных, предполагается самоопределение индивидуума в отношении выбора путей получения профессионального образования, но и самоопределение самих учебных заведений в возможности выбора своего развития, выбора социальных партнеров.

### 3. Задачи СПО в условиях кризиса, при интеграции учебных заведений

#### 3.1 Профессиональное образование основа будущей экономики

Во все времена основу прогресса человечества составляло образование, и по это для социально-экономического процветания, стране необходимо обеспечить каждому человеку образование, чтобы дать возможность преуспеть в постоянно развивающемся мире.

Кризис – это не только время потрясений, но и время больших перемен в области образования. Экономика, основанная на знаниях, а это будущее, требует преобразований образовательных систем, причем, чем динамичней будут изменяться, тем быстрее будет происходить адаптация образования к требованиям кризисной экономики.

Для выхода из кризисной ситуации необходимы высококвалифицированные кадры, способные быстро находить, решать проблему. Для этого необходимо в учебных заведениях развивать студента, то есть повышать его творческие способности, для того что бы специалист мог адаптироваться к инновационной среде.

СПО является важнейшим составляющим образовательного пространства, так как существует проблема недостатка специалистов среднего звена, а так же требования работодателя к наличию высшего образования при трудоустройстве на работу. Для того, что СПО соответствовало рынку труда необходимо: создать базу данных по востребованным и приоритетным специальностям среднего звена, обеспечить доступность информации, привлекать к мониторингу потребностей рынка работодателей, создавать центры подготовки и переподготовки для повышения квалификации и получения востребованных профессий, разработать систему стимулирующих механизмов для работодателей, создать службу в СПО содействия трудоустройству выпускников.

Ситуация, складывающаяся на рынке труда в Омской области: число безработных составляет 83,5 тыс. чел. (Таблица 4).

Таблица 4. Экономически активное и экономически неактивное население в возрасте 15-72 лет ([http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d02/123.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/123.htm))

	Экономически активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономической активности населения, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные			
Российская Федерация	75954,4	69463,1	6491,3	67,9	62,1	8,5
Омская область	1095,3	1011,8	83,5	68,7	63,5	7,6

### 3.2 Негативная характеристика системы СПО

При интеграции учебных заведений, необходимо исключить негативные факторы, которые в дальнейшем будут мешать в развитии профессионального образования. Эти факторы являются:

- ✓ кризис в перепроизводства и недопроизводства;
- ✓ сохраняется низкий престиж рабочих профессий и специалистов среднего звена;
- ✓ дефицит рабочих кадров и специалистов среднего звена;
- ✓ неэффективный мониторинг потребности и использования кадров;
- ✓ низкий статус молодого специалиста и снижение спроса на него;
- ✓ неудовлетворительное состояние ресурсной базы обучения;
- ✓ неэффективные технологии и методы обучения.

### 3.3 Актуальные проблемы в системе СПО

Основные проблемы в системе СПО это, во-первых, несоответствие структуры среднего профессионального образования, ее содержания, объемов, сроков обучения, состояния учебно-материальной базы учебных заведений, методов подготовки специалистов жестким требованиям, которые сегодня выдвигает российская экономика. Перспективы развития бизнеса в России, потребности ведущих работодателей, обуславливающие спрос на рабочую силу, не могут быть удовлетворены теми мощностями

ми, которыми на сегодняшний день располагают большинство как региональных, так и московских учебных заведений системы СПО.

Во-вторых, ослабление кадрового потенциала в ССУЗах, превышение его возрастного лимита и, как следствие, практическая бессмысленность профессиональной переподготовки преподавательского состава делают невозможным обучение будущих специалистов на качественно высоком уровне.

В-третьих, ввиду быстрого технологического развития производства, соответственно сопровождаемого ростом потребностей в квалифицированной рабочей силе, увеличивается разрыв между требуемым и имеющимся уровнем профессионального образования; отсюда возникает повышенный спрос на выпускников вузов, а ССУЗовский диплом становится незаслуженно некотируемым.

В качестве четвертой, дополнительной проблемы специалисты называют несовершенство нормативной и законодательной базы, систем налогообложения и финансирования учебных заведений системы профессионального образования. Немаловажное значение имеет и то, что к обучению в средних специальных заведениях укоренилось предвзятое отношение: как правило, в ПТУ и техникумы идут молодые люди из малообеспеченных или неблагополучных семей. Помимо непосредственно обучения ССУЗы выполняют еще и социальную функцию — не позволяют молодым людям оказаться на улице, стараются помочь обрести цель в жизни, научить бороться за лучшее место под солнцем. В связи с этим во многих ССУЗах существуют специальные социальные программы с дополнительными выплатами и ссудами для малоимущих студентов.

### 3.4 Принимаемые меры в условиях кризиса

В условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг, а так же при демографической ситуации, учебные заведения СПО проводят всевозможные мероприятия для решения появившихся проблем. То есть приходит понимание: победит тот, кто первым этот рынок завоюет. Применяемые меры:

- Создание ресурсных центров в ходе реализации нацпроекта.
- Организация системы переподготовки, повышения квалификации.
- Участие в конкуренции за дополнительное государственное финансирование на обучение.

- Участие в ярмарках вакансий, создание вариативных служб трудоустройства.
- Повышение ответственности студентов при обучении.

### 3.5 Диверсификация<sup>6</sup> профессионального образования

Экономические, социальные и моральные последствия кризиса, создают условия для качественных изменений и диверсификации профессионального образования. Происходит переоценка целей, задач профессионального образования, оптимизация кадровых и материальных ресурсов, содержания, условий и методов обучения, менеджмент учебных заведений. А так же необходимо обеспечить качественное изменение на рынке труда, создать условия для опережающего профессионального образования в подготовке кадров, сохранить потенциал учебных заведений для дальнейшего развития; мобилизация собственных образовательных ресурсов для развития приносящей доход деятельности, как условие развития учебных заведений и решения социальных проблем

Смысл этих преобразований заключается в том, чтобы более полно удовлетворять потребности экономики и общества и обеспечивать гибкое реагирование на изменяющийся спрос, повысить эффективность обучения за счет снижения его стоимости и стимулирования конкуренции обучающих структур. Диверсификация проявляется также в расширении «нестандартных» и неформальных форм обучения.

Благодаря усилиям правительства, направленным на диверсификацию предложения обучения, возрастание конкуренции и развитие реальных рынков обучения, а также на защиту потребителей от некачественных и необоснованно дорогостоящих образовательных услуг, возникают так называемые «квазирынки<sup>7</sup>». В то время как правительство, формируя спрос, продолжает устанавливать приоритеты и финансировать обучение, независимые организации – государственные и частные обучающие структуры – заключают соглашения с правительственными структурами о предостав-

---

<sup>6</sup> Диверсификация — (от лат. *diversus* — разный и *facere* — делать) — 1) распределение инвестируемых или ссужаемых денежных капиталов между различными объектами вложений с целью снижения риска возможных потерь капитала или доходов от него. 2) Расширение ассортимента, изменение вида продукции, производимой предприятием, фирмой, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства.

<sup>7</sup> Квазирынок — результат искусственного введения рыночных отношений в сфере, в которой естественное развитие рынка по тем или иным причинам невозможно, с целью повышения общей эффективности производства/распределения товаров/услуг за счет конкуренции между участниками рыночных отношений.

лении конкретных образовательных услуг.

Обучение, финансируемое государством, предоставляется целым рядом провайдеров, таких как коммунальные колледжи, колледжи продолженного образования, некоммерческие организации, благотворительные организации и частные компании.

Диверсификация провайдеров обучения напрямую зависит от стимулов и ясного и прозрачного законодательства, мотивирующего частных провайдеров к предложению образовательных услуг.

### 3.6 Интеграция обучения в течение всей жизни

Интеграция обучения в течение всей жизни в структуру развития человеческих ресурсов требует решения следующих проблем:

а. формирование основ обучения в течение всей жизни и, прежде всего, развития умения учиться. В связи с возрастанием объемов информации люди должны уметь проводить поиск той информации, которая отвечает их нуждам, интерпретировать и использовать ее, а также трансформировать ее в знания;

б. разработка политики и институтов, обеспечивающих равенство доступа к обучению в течение всей жизни, особенно для проблемных групп населения. Здесь возможны различные стратегии, например, финансовые стимулы и расширение возможностей обучения, соответствующих потребностям граждан;

с. мобилизация ресурсов, необходимых для расширения возможностей обучения, с участием государства, бизнеса, частного сектора и самих граждан;

д. организация сотрудничества между широким кругом партнеров и заинтересованных сторон с целью привлечения средств в развитие человеческих ресурсов и для реализации программ, отвечающих потребностям экономики и социальной сферы;

е. развитие политики и институтов для обеспечения признания всех форм обучения, включая спонтанное обучение. Официальное признание умений и знаний граждан является очень сильной мотивацией и стимулом, способствующим карьерному росту и увеличению доходов, повышающим мобильность на рынке труда и помогающим работодателям в найме сотрудников;

ф. профессиональная ориентация и консультирование для обучения в течение всей жизни.

## 4. Приоритеты развития СПО на региональном уровне

Знания – это основной ресурс роста в современном мире, как экономического, так и социального прогресса, и потому образование – фундамент на котором должно базироваться развитие всей культуры.

На сегодняшний день в профессиональном образовании множество проблем, которые мешают развитию СПО. Для дальнейшего развития среднеспециальных учебных заведений необходимо пересмотреть структуру, объем, профили и содержания профессиональной подготовки, экономические механизмы, законодательную и нормативную базу. В развитии СПО играет не маловажную роль воспитательный процесс в формировании качеств личности выпускника, а так же возникает необходимость в повышении качества кадрового потенциала системы СПО.

### 4.1 Первый приоритет: «Молодые специалисты - основа развития России»

При формировании инновационного общества, следует предоставлять расширенные возможности для молодых специалистов. Пути реализации первого приоритета заключаются в следующем:

- 1) Определение задач воспитания будущих специалистов, чему и как воспитывать студентов;
- 2) Улучшение качества подготовки кадров, подготовка конкурентоспособного специалиста, полностью адаптированного к современному рынку труда;
- 3) Максимально полный учет требований рынка;
- 4) Укрепление связей с работодателями;
- 5) Компетентностный подход к содержанию учебного процесса.

Воспитание – центральное понятие педагогики, которое часто называют вопросом всей жизни человека. Необходимо педагогу средне-специального заведения придерживаться следующих принципов воспитания:

1. *Формирование нравственности учащихся* – важнейшая задача учебного заведения. В процессе воспитания личности исключительно важное значение имеет формирование ее нравственности. Дело в том, что люди, будучи членами социальной системы и находясь во множестве общественных и личных связей между собой, должны быть определенным образом организованы и в той или иной мере согласованы.

вать свою деятельность с другими членами сообщества, подчиняться определенным нормам, правилам и требованиям. Вот почему в каждом обществе вырабатывается множество разнообразных средств, функцией которых, является регуляция поведения человека во всех сферах его жизни и деятельности: в труде и в быту, в семье и в отношениях с другими людьми, в политике и науке, в гражданских проявлениях, играх и т.д. Такую регулирующую функцию, в частности, выполняют правовые нормы и различные постановления государственных органов, производственно-административные правила на предприятиях и в учреждениях, уставы и инструкции, указания и приказы служебных лиц и, наконец, нравственность.

*2. Воспитывать в учебных заведениях должны сознательного гражданина.* Воспитание гражданственности, формирование сознательного гражданина становится в наше время одним из основных направлений развития и воспитания личности. Сознательность предполагает знание и понимание своей общественной роли, умение определять наиболее разумные пути действия и поведения с учётом личных и общественных последствий. Следовательно, сознательность предусматривает и широкое умственное развитие, и самостоятельность личности.

*3. Высшими ценностями в нашем обществе есть – Семья, Отечество, Человек.* Студентам необходимо разяснять следующие задачи семьи:

- осознание ценности семьи, пропаганда семейных ценностей;
- понимание и принятие своей роли в семье, и совмещение ее с лично значимой позицией,
- формирование ответственности за сохранение и развитие духовного и нравственного потенциала своего рода, родительской семьи,
- развитие у студентов чувства ответственности и положительного отношения к отцовству-материнству;
- формирование представлений относительно правового и морального статуса гражданского брака,
- организация социально-психологической поддержки студенческой семье.

Необходимо чтобы каждый обучающийся знал, что означает отечество – родная страна, родина. Слово отечество обозначает страну предков (отцов) человека, а также часто имеет эмоциональный подтекст, подразумевающий, что некоторые испытывают к отечеству особое, сакральное чувство, которое сочетает любовь и чувство



долга (патриотизм).

«Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Их признание, соблюдение и защита – обязанность государства» (Статья 2 Конституции Российской Федерации).

*4. Воспитывать надо не только и не столько словом, сколько делом.*

*5. В колледже, техникуме воспитывать должна вся атмосфера учебного заведения.*

Она должна быть проникнута высшими целями и ценностями, насыщена теми жизненными смыслами, которые должны усвоить молодые люди.

*6. Поднимать систему воспитания необходимо с преподавателя.*

С его педагогической, воспитательной и исследовательской деятельности, его культуры, манер поведения и общения.

Дополнительными обязательствами в сфере воспитания, может стать следующие: необходимость информационной защиты молодежи, пропаганда труда, результатов труда, законодательное регулирование использования Интернета, поддержка инициатив по открытию образовательного канала, воспитательные «мероприятия» - личный пример педагога, культура образовательной среды, выработка стереотипа научиться самостоятельно мыслить, анализировать, логично излагать свои мысли, желание постоянно работать над самим собой в замен праздности, создание в каждом учебном заведении своей облагораживающей среды, привлекающей и увлекающих молодых людей: спорт, туризм, художественная самодеятельность, умело организованные праздники, секции по интересам, развитие молодежных общественных организаций, студенческое самоуправление.

#### 4.2 Второй приоритет: «Государственная поддержка системы СПО»

Для реализации второго приоритета необходимо использовать следующие решения:

1) Сотрудничество предприятий с профессиональным образованием.

2) Серьезные действия и инвестиции государства и работодателей в формирование нового общественного понимания значимости и необходимости мотивации выпускников на овладение практическим мастерством, в повышение статуса рабочих профессий и специальностей среднего звена. Существует проблема недостатка специали-

стов среднего звена, и при помощи государственной поддержки возможно возобновление интереса со стороны абитуриентов к СПО.

3) Государственное регулирование направлений дальнейшего обучения школьников в СПО.

4) Изменение работы со школой в рамках профильного обучения.

5) Поддержка и закрепление формирования разных моделей образования.

6) Улучшить и создать структуру кадрового потенциала.

7) Соединение интересов личности, общества, государства.

8) Повысить статус и востребованность молодого специалиста, обеспечить его мобильность, а значит полезность на рынке труда, его жизненную успешность:

*а. переход к контрактной подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов, создание для этого правовой базы, социальных условий;*

*б. включение работодателей в процесс профессионального образования с начала периода обучения, совершенствование качества обучения на рабочем месте и рационального использования 4-5 лет обучения для подготовки не молодого специалиста, а квалифицированных кадров;*

*с. совместная работа с работодателями по формированию социальных программ занятости и закрепления выпускников. Включение студентов в инновационные, социальные программы предприятий. Более активное участие в формировании содержания обучения. Формирование сертификатов качества для выпускников по профилям подготовки, ориентированных на предприятия;*

9) Условие, когда за период учебы студенты могут обучаться по дополнительным, параллельным профессиональным программам, получить 2-3 смежные профессии, как залог успешности и востребованности, конкурентоспособности на рынке труда;

10) Открытый диалог о путях успешности студента к успешности российского общества;

11) Создание служб трудоустройства и студенческих кадровых агентств;

12) Обеспечение широкой, яркой профессиональной информации о возможностях трудоустройства;

13) Поддержка стремления студентов участвовать в общественных работах в студенческие каникулы и во внеурочное время, в т.ч. в самих учебных заведениях.

14) Обновление содержания, методики обучения, ресурсной базы, нового качества преподавателя;

15) Разработка государственных стандартов, основанных на компетенциях.

16) Дальнейшая оптимизация перечня подготовки кадров, переход к интегрированным и мобильным специальностям подготовки рабочих и специалистов среднего звена, универсалов;

17) Внедрение стандартов и обучение преподавателей;

18) Координация решений проблем переподготовки кадров, формирование авторских коллективов по написанию современных учебников, обеспечению учебно - методическими пособиями;

19) Создание федеральных колледжей, которые реально могли бы стать региональными методическими центрами отработки инноваций, экспериментов и государственной политики. На их базе могли бы:

*a. формировать новые содержания;*

*b. определять рамки квалификации;*

*c. отрабатывать современные механизмы оценки качества обучения;*

*d. формировать рынок квалификации;*

*e. обеспечивать соответствующий мониторинг потребностей и использования выпускников;*

*f. провести планируемый эксперимент по реализации технологического практико-ориентированного бакалавриата;*

20) Оптимизация системы управления – передача системы управления СПО и НПО в регионы и создание университетских комплексов – остановить;

21) В связи с кризисом и сложной ситуацией с трудоустройством выпускников увеличить срок по отдельным специальностям технического профиля на 1 год, сохранить фактор «социального люфта» обучения молодежи по специальностям, пользующихся спросом.

### 4.3 Третий приоритет: «Экономика профессионального образования»

#### 4.3.1 Нынешнее состояние экономики профессионального образования

Несмотря на значительный рост государственных инвестиций, последние 25-30 лет, темпы оснащения учебных заведений были незначительными, а строительство и

реконструкция учебных, культурных, спортивных помещений, были приостановлены.

Нынешний ресурс НПО и СПО нуждается в дополнительных инвестициях на всех уровнях управления образованием. Ситуация такова, что возможности привлечение дополнительных средств ежегодно сокращаются, и по этому необходимо привлечение инвесторов.

Платное образование, рыночные товарно-денежные отношения уже привели к деформации структуры подготовки кадров, повлияли на качество образования.

Педагогический менеджмент уступил место финансовому менеджменту.

Образовались ножницы: экономика, производство развивается в одну сторону, а коммерциализация развивает образование в другую. Доход правит качеством образования.

Экономическая свобода деятельности, развитие образовательных услуг, именно услуг, должна развиваться, но не в ущерб приоритетным направлениям подготовки кадров.

#### 4.3.2 Предлагаемые меры

1) Реализация национального проекта «Образование» ярко показала, как мощные инвестиции на паритетных началах государства и работодателей для более 150 учебных заведений НПО и СПО, стало мощным двигателем развития потенциала многих учебных заведений, совершившие инновационный прорыв в создании условий для подготовки кадров новой формации.

2) Восстановление и расширение, в Типовом положении об учреждении СПО, права учебного заведения вести НИР и НИОКР позволит ряду учебных заведений увеличить до 20% число новых рабочих мест и доходность на 25-30%. Эта деятельность укрепит связь студентов и преподавателей с работодателями, будет практически работать на качество подготовки кадров.

3) Необходимы налоговые послабления, как меры по поддержке учебных заведений. Прежде всего, по налогу на прибыль от образовательной и учебно-производственной деятельности, что позволит развивать ресурс учебных заведений для качественной подготовки студентов и сохранить рабочие места в период кризиса. Возможность введения налоговых каникул на ближайший год.

4) Возможность перераспределения средств в рамках финансирования образова-

ния.

5) Представление возможности учебным заведениям, способных готовить кадры в процессе «перепрофилирования на будущую экономику», образовательных сертификатов и грантов, займов и кредитов на обучение с пролонгированным сроком погашения.

6) Развитие в учебных заведениях государственного и частного партнерства, создание малых предприятий и создание новых рабочих мест.

7) Пересмотреть подходы в нормативном финансировании, которое наряду с плюсами привело к сокращению объемов финансирования по факторам, не зависящим от самих учебных заведений.

#### 4.4 Четвертый приоритет: «Законодательство»

На сегодняшний момент приняты более 20 законов по поддержке образования, в нашем регионе приняты отдельные законы по СПО.

Необходимо на сегодняшний день привлекать в образовательные системы как можно больше молодых специалистов, а так же увеличить стипендии, восстановить льготы по налогам при их реинвестировании<sup>8</sup> в образование. Сделать все необходимое в том, чтобы заинтересовать работодателей в инвестировании в образование.

Для развития СПО в последующие периоды, закрепить в законодательстве следующее:

- ✓ включение периода обучения молодежи в страховой пенсионный стаж;
- ✓ принятие нового федерального закона о государственной поддержке НПО и СПО, возможно образовательного Кодекса, который бы учитывал, законодательно закрепил уже апробированные изменения, произошедшие во всех уровнях образования;
- ✓ законодательно закрепить статус государственно-общественной формы управления образования;
- ✓ дальнейшая оптимизация в пересмотре перечня подготовки кадров по специальностям, по которым фактически прекращена подготовка;

---

<sup>8</sup> Реинвестирование - дополнительное вложение собственного или иностранного капитала в экономику в форме наращивания ранее вложенных инвестиций за счет полученных от них доходов или прибыли.

✓ требует актуализации положения по рубежному контролю, технологиям и методам обучения.

#### 4.5 Пятый приоритет: «Работа с кадрами», улучшение качества подготовки кадров для системы профессионального образования

Развитие средне-специальных учебных заведений зависят во многом от наличия высококвалифицированных кадров, способных на практике осуществлять инновационную деятельность.

Для системы СПО важнейшими проблемами в кадровом составе всех уровней являются:

- 1) подготовка резерва кадров руководителей, преподавателей, повышение их квалификации;
- 2) финансирование системы повышения квалификации преподавателей;
- 3) изменение системы аттестации преподавателей и руководителей – с ориентацией на оценку педагогической деятельности, уровня профессиональных компетенций выпускника на его мобильность.

Современные условия экономического и социального развития региона, диктуют педагогическим коллективам средних специальных учебных заведений необходимость организации такого уровня подготовки специалистов, который бы обеспечил не только формирование профессиональных знаний, умений и навыков у студентов, но и личностных качеств, позволяющих им быть востребованными на рынке труда.

Необходимо для повышения квалификации и подготовки кадров руководителей, преподавателей, использовать следующие направления для решения этой проблемы:

- создание программ для повышения квалификации руководителя учебного заведения, а так же для подготовки специалиста к этой должности;
- непрерывное повышение педагогической квалификации преподавателей высших и средних специальных учебных заведений;
- разработка и внедрение профильных образовательных курсов для преподавателей различных специальностей;

- модернизация системы повышения квалификации слушателей в сфере современных информационных технологий образования;

- привлечение самых высококвалифицированных кадров, также ученых, практических работников (руководителей, преподавателей), министерских работников в области образования, для наиболее лучших результатов в освоении программ квалификации, а так же подготовка к будущей профессии.

Формы повышения квалификации преподавателей, руководителей: обучение на краткосрочных курсах повышения квалификации с выдачей удостоверения государственного образца; стажировка на кафедрах в других вузах, за рубежом, в научно-исследовательских организациях.

От высокого качества подготовки кадров в учебных заведениях, зависит востребованность и успешность на рынке труда выпускников. Это и будет считаться эффективностью учебных заведений, а так же оценки со стороны родителей, социальных партнеров, абитуриентов, а так же страны в целом.

В Копенгагенской Декларации, Маастрихтском коммюнике (Приложение3) и Хельсинском коммюнике подчеркивается приоритет подготовки преподавателей и мастеров производственного обучения для ПОО, которые признаны центральными фигурами повышения привлекательности ПОО и его качества. Выполнение новых функций и задач невозможно без изменений в подготовке преподавателей и инструкторов. По своей сути изменения носят долговременный характер. Они предполагают обучение преподавателей и инструкторов в течение всего периода их профессиональной деятельности. При этом обучение включает в себя как формальное обучение в рамках традиционных курсов повышения квалификации, так и различные формы неформального обучения. Это означает, что практика повышения квалификации внутри формальных структур повышения квалификации перестала отвечать вызовам времени. В новых условиях преподаватели должны сами определять свои потребности в обучении, и для этого освоить одно из базовых умений концепции обучения в течение всей жизни, а именно – умение самостоятельного обучения и управления им. Следует подчеркнуть, что в новых условиях переосмысливается роль не только преподавателя, но и обучающегося. Последний рассматривается как «предприниматель», имеющий определенную идею относительно собственного обучения и профессиональной самореализации, которую он пытается претворить в жизнь. В отличие от традиционного

подхода, характерного для ПОО, образование в течение всей жизни ориентировано на развитие и усиление индивидуального потенциала обучающихся в целях обеспечения их эффективной самореализации. Именно в этом и состоит основная задача обучения в течение всей жизни. Обучающий в этой ситуации должен с вниманием и уважением относиться к потребностям и пожеланиям обучающегося, к его представлениям о самых подходящих для него путях достижения целей обучения и уметь направлять обучающегося в тех случаях, когда тот ставит перед собой нереальные задачи или выбирает неудачные средства для их решения, не соответствующие своим способностям и потенциалу.

Обучение в рамках новой парадигмы подразумевает отход от традиционного предметного обучения и переход к междисциплинарному практико-ориентированному обучению, важнейшим элементом которого является проектная деятельность. В сфере профессионального образования и обучения умение осуществлять проектную деятельность важно не только для обучения как такового, но и для организации с социальными партнерами совместных проектов, цель которых состоит в решении конкретных задач развития региона или местного сообщества.

Из вышесказанного с очевидностью вытекают выводы, которые легли в основу текущего реформирования традиционных систем подготовки педкадров для ПОО в ЕС:

- 1) Подготовку будущих преподавателей системы профессионального образования и обучения необходимо связать с реальной трудовой деятельностью (как с их собственной педагогической деятельностью, так и с будущей профессиональной деятельностью студентов). Поэтому начинать ее следует не с теоретических курсов, а с практических занятий по введению профессионального образования в педагогическую деятельность в условиях учебного заведения и по ознакомлению с основами развития и особенностями сферы труда в рамках конкретной профессиональной области.
- 2) Учебные программы для подготовки преподавателей системы профессионального образования должны быть четко ориентированы на проблемы, текущую деятельность и будущие задачи, стоящие перед современным учебным заведением профессионального образования и обучения.



Чтобы обучить преподавателей работать в новой парадигме, расширяется сеть возможностей дополнительного, или продолженного, обучения для действующих преподавателей учебных заведений профессионального образования. В ходе такого обучения, помимо повышения квалификации, преподаватели получают квалификацию «инструкторов» или «наставников» производственного обучения, осваивают умения организовывать производственную практику (практическое обучение) и руководить ею как на базе учебного заведения, так и на предприятии (где тоже функционируют специально обученные инструкторы из числа работников предприятия).

Квалификация наставника приобретается в процессе практической деятельности. А именно – каждый наставник становится на несколько месяцев руководителем производственного обучения небольшой группы студентов (1–3 чел.). Ход производственной практики оценивают наставник совместно с обучающимся, и они же выбирают коррекционные стратегии.

Новой задачей при подготовке кадров для системы ПОО является обучение администраторов или руководителей соответствующих учебных заведений. В условиях реализации концепции обучения в течение всей жизни неизбежно получают большую автономию учебные заведения ПОО, стратегия и тактика которых определяется потребностями развития региона и местного сообщества, а эффективность деятельности – тем, насколько оперативно они реагируют на изменения на местном рынке труда, а также их способностью сохранить ключевые позиции на местном рынке образовательных услуг.

Руководители и коллектив учебных заведений должны освоить предпринимательские умения и стратегии менеджмента, характерные для сферы бизнеса. Это предполагает также возрастание личной и коллективной ответственности преподавательского состава и активизацию общественных связей.

В условиях, когда учебные заведения приобретают большую автономию и функции субъектов регионального экономического и социального развития, расширяются и функции преподавателей. Преподаватели начинают активно участвовать в разработке программ обучения, ориентированных на рынок труда, координировать и осуществлять их реализацию, что требует умения:

- организовывать диалог с промышленностью для учета потребностей работодателей и обеспечения мест прохождения студентами производственной практики;
- разрабатывать программы, основанные на компетенциях;
- продвигать разработанные программы среди будущих студентов, их родителей и работодателей, а также среди своих коллег;
- изыскивать ресурсы для реализации этих программ;
- отстаивать необходимые изменения в учебном плане и требования к преподавателям разработанных программ;
- проводить оценку этих программ с привлечением представителей конкретной отрасли;
- оценивать компетенции обучающегося;
- использовать в обучении интерактивные методы.

Следовательно, в процессе подготовки преподавателей и руководителей учебных заведений ПОО следует учитывать потребность в формировании у них необходимых методических, управленческих и лидерских умений и способностей и обеспечивать удовлетворение этой потребности, а также предоставлять им возможность дальнейшего комплексного профессионального развития (повышения квалификации). Это означает, что, помимо уровня квалификации педагогических кадров, надо уделять внимание повышению мотивации преподавателей к постоянному самообразованию и совершенствованию. Таким образом:

- для реализации реформы ПОО, ориентированной на развитие обучения в течение всей жизни, нужно переосмысления роли преподавателей и задач профессионально-педагогического образования и обучения, которые стоят перед ними;

- развитие системы подготовки педагогических кадров базируется на инновационных принципах, обусловленных переходом к обществу, основанному на знаниях;

- возможности системы ПОО играть важную роль в процессе обучения в течение всей жизни зависит, главным образом, от:

- а) способности преподавателей решать сложные вопросы реформирования в процессе своей повседневной деятельности, что предполагает, кроме должного уровня квалификации, высокую мотивацию и вовлеченность в*

*процесс изменений, а также и соответствующие экстра профессиональные компетенции;*

*b) того, насколько чутко учреждения ПОО реагируют на изменения на рынке труда и рынке образовательных услуг;*

- важнейшая особенность обучения в течение всей жизни состоит в обеспечении ключевой роли развития компетенций;

- университеты и колледжи пришли к пониманию того факта, что студенты не могут приобрести соответствующие компетенции только за счет овладения предлагаемым педагогическим материалом и методиками;

- с расширением диапазона компетенций преподавателя традиционное начальное педагогическое образование будущих преподавателей перестает быть достаточным для их профессиональной деятельности;

- обязательное условие успешного реформирования ПОО в соответствии с принципами обучения в течение всей жизни – это содействие, которое оказывает каждый член коллектива дальнейшему развитию инициативности, самостоятельности и ответственности учреждений ПОО, что, в свою очередь, требует изменений в подготовке новых преподавателей и переобучения действующих.

Не менее важное место в ЕС занимает повышение квалификации действующих преподавателей. При этом следует отметить, что в целом преподаватели ПОО более активны и мотивированы к профессиональному росту по сравнению с коллегами из системы общего образования. Ниже в качестве примера приводится модель непрерывного профессионального обучения преподавателей ПОО в Финляндии. Обучение финансируется государством. Решение о направлении на обучение принимается директором учебного заведения. Основные направления обучения:

- приобретение компетенций в области развития электронного обучения;
- расширение профессиональных компетенций;
- обучение предпринимательству;
- организация профориентации и методического и психологического сопровождения студентов;
- ПОО в поликультурных учебных заведениях;
- менеджмент в учебном заведении.

Разработаны также специальные программы «специалист в области обучения, основанного на компетенциях» и программы повышения квалификации на производстве. Каждая из этих программ составляют 22,5 зачетной единицы ECTS. Кроме того, в Финляндии популярны программы, создаваемые самими учебными заведениями и предполагающие реализацию проектов в рамках обучения на рабочем месте внутри предприятий.

### *Механизмы повышения качества профессионального образования*

Повышенное внимание к проблемам качества образования обусловлено:

- ростом количества частных структур, предоставляющих программы профессионального обучения;
- расширением границ обучения – это привело к тому, что сфера управления качеством распространилась на неформальное обучение;
- необходимостью оптимизации государственных, частных и личных инвестиций в обучение.

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

Основные механизмы управления качеством охватывают:

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

Процессы реформирования систем управления качеством включают в себя

следующие области:

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

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

- доля провайдеров, пользующихся системами управления качеством;
- инвестиции в обучение преподавателей;
- уровень безработицы по группам;
- участие в начальном профессиональном образовании и обучении социально незащищенных групп и лиц с ограничениями здоровья;
- численность обучающихся по программам НПО и программам обучения в течение всей жизни (по типам курсов обучения);
- процент обучающихся, завершивших курс обучения;
- трудоустройство выпускников (в течение 6 месяцев после окончания обучения);
- использование освоенных умений на рабочем месте (мнения работодателя и работника);
- существующие механизмы адаптации ПОО к изменяющимся требованиям рынка труда;
- расширение доступа к обучению благодаря применению эффективных моделей профориентации и консультирования.

При разработке подходов к обеспечению качества ПОО важно поддерживать баланс между потребностью в четких спецификациях и стандартах, с одной стороны, и требованиями гибкости и ориентацией на запросы потребителя – с другой. При этом необходимо выявлять возможные факторы риска и создавать условия для успешного функционирования систем обеспечения качества.

Как известно, важным показателем эффективности систем обеспечения качества является скорость и эффективность распространения инноваций. Устойчивая культура инноваций основана на следующих принципах:

- ❖ разработка инноваций осуществляется в рамках треугольника «политика – практика – исследования» в процессе взаимодействия представителей этих трех сторон;
- ❖ инновации предполагают кросс-институциональный перенос и требуют времени для распространения; в механизмах переноса инноваций следует учитывать параметры уровней и особенности субъектов;
- ❖ инновации интегрируют различные аспекты обучения (изменяющиеся контексты, содержание, методы и средства; признание и оценку; преподаватели и тренеры; качество).

Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации гражданам. Для этого сформулированы и решаются следующие задачи:

- ✓ обеспечение сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран;
- ✓ расширение возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «кредитных единиц»);
- ✓ признание квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате как формального, так и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда в Европе.

В качестве механизма обеспечения прозрачности и сопоставимости квалификаций выступают компетенции, служащие основой для рамки квалификаций. Само понятие рамки квалификаций, позволяющей установить связь квалификаций друг с другом, нельзя назвать новым.

Рамка квалификаций – лишь одна из многих характеристик системы квалификаций, хотя зачастую именно она является той схемой, в которой ясно и наглядно представлено взаимодействие систем квалификаций с обучающимися образовательными учреждениями и организациями, занимающимися наймом персонала. Рамка квалификаций представляет собой инструмент развития и классификации квалификаций в соответствии с рядом критериев, установленных для определения уровней полученного обучения. Этот набор критериев может быть либо заложен в содержание дескрипторов квалификаций, либо описан отдельно в виде набора дескрипторов уровней. В рамку могут входить все без исключения образовательные достижения и траек-

тории, или она может быть ограничена каким-то определенным сектором, например начальным образованием, образованием и обучением взрослого населения или определенной сферой профессиональной деятельности. Опыт показывает, что рамки квалификаций могут различаться по набору конструктивных элементов и степени их взаимодействия; они могут быть или оформлены законодательно, или функционировать на основе консенсуса, достигнутого между социальными партнерами. Тем не менее, все рамки формируют основу для повышения качества квалификаций, их доступности, взаимосвязи и признания в обществе или на рынке труд – как в пределах страны, так и за рубежом.

## Заключение

На основании документов ЕС, относящихся к анализу реализации Лиссабонской стратегии, в том числе документов Копенгагенского процесса, можно суммировать задачи, подлежащие решению в странах Европейского Союза, которые включают в себя необходимость:

- ✓ усилить сотрудничество между ПОО и структурами, занимающимися исследованиями и развитием ПОО;
- ✓ преодолеть фрагментарный характер взаимодействия между образованием, обучением и наймом кадров для системы ПОО, который препятствует развитию инноваций, путем усиления взаимодействия между структурами, осуществляющими подготовку преподавателей и тренеров/инструкторов для ПОО в Европе, а также между практиками, исследователями и политиками;
- ✓ создать долгосрочные и устойчивые инновационные структуры для развития инновационного обучения и подготовки педагогических кадров;
- ✓ проводить прикладные исследования и реализовывать проекты, направленные на разработку инноваций в области преподавания в конкретных отраслях, как на национальном уровне, так и на уровне ЕС;
- ✓ разработать инструменты эффективного распространения инноваций в Европе, в частности, Программу «Образование и обучение 2010» можно усилить конкретными мерами по поддержке инноваций в области преподавания в ПОО;
- ✓ развивать использование ИКТ и электронного обучения в ПОО, создавая при этом условия для интеграции таких параметров, как обучение, трудовая деятельность и технологии.

Помимо этого для достижения прогресса Лиссабонской стратегии признана необходимость обеспечить:

- преемственность начального и непрерывного ПОО;
- снижение доли отсева из средней школы;
- рост показателя окончания полной средней школы;
- повышение престижа ПОО;
- увеличение количества программ ПОО с усиленным компонентом общего образования;



- развитие базовых умений/ключевых компетенций в системе ПОО;
- усиление связи ПОО и высшего образования посредством расширения разнообразия траекторий обучения (например, внедрения в вузах краткосрочных программы ПОО в высокотехнологичных областях);
- возрастание численности обучающихся, в рамках обучения в течение всей жизни;
- оптимизацию использования ресурсов;
- наличие прогнозов потребности в умениях и квалификациях;
- продолжение разработки отраслевых квалификаций и компетенций;
- активизацию разработок, относящихся к инновациям в преподавании и обучении;
- улучшение качества НПО в связи с его расширением и развитием благодаря включению в программы задач по освоению ключевых и контекстуализированных профессиональных компетенций, а также усилению связи с общим и высшим образованием (гибкие траектории, признание компетенций, профориентация и консультирование и т.д.);
- активизацию формирования предпринимательских компетенций;
- большую эффективность непрерывного ПОО путем развития обучения на рабочем месте и электронного обучения и разработку педагогики и стандартов электронного обучения;
- преодоление разрыва между разработчиками образовательных технологий, исследователей и практиков;
- доступ к ИКТ и учебным материалам всем гражданам, включая сельских жителей и жителей удаленных территорий.

Отдельной приоритетной задачей является значительное увеличение инвестиций в ПОО и расходов на образование и обучение на душу населения. Как показывают исследования, для граждан, работодателей и общества инвестиции в обучение имеют высокую отдачу. Оправдывают себя инвестиции в обучение и тех, кто в этом больше всего нуждается (граждан с низкой квалификацией и не обладающих базовыми умениями), поскольку это содействует социальной гармонизации общества. При этом, как свидетельствуют исследования, большая часть европейцев еще не готова

вкладывать средства в собственное обучение, в то время как компании продолжают рассматривать затраты на обучение как прямые расходы, а не долгосрочные инвестиции (в настоящее время доля расходов компаний на непрерывное обучение составляет в среднем 1% от ВВП).

В разных странах действуют различные модели финансирования, обусловленные принятыми в этих странах механизмами регулирования системы образования и обучения. При этом господствующей общей тенденцией является децентрализация финансирования ПОО и передача его на региональный уровень или на уровень учебных заведений.

В целом признается, что в свете демографического старения населения политику финансирования непрерывного ПОО следует пересмотреть в части перенаправления финансовых потоков из НПО в данный сегмент системы образования. В любом случае, расходы на ПОО должны возрастать, если ПОО рассматривается как фактор достижения задач Лиссабонского процесса.

В то же время, процессы децентрализации и дерегулирования влекут за собой и серьезные проблемы. Так, проведенные сравнительные исследования в данной области показывают, что при развитии этих процессов уменьшаются возможности инициировать и стимулировать изменения на национальном уровне, а это порождает новые сложности. Передача полномочий на более низкие уровни замедляет процесс принятия решений – с такими затруднениями уже столкнулся ряд стран. Другими словами, регионализация создает множество неудобств. В частности, утрата влияния государства в результате регионализации может привести к тому, что управление реализацией Лиссабонской стратегии и Копенгагенского процесса, как ее составной части, будет осуществляться только на европейском уровне при участии меньшего числа сторон, чем изначально планировалось, что противоречит самой сути вышеуказанных процессов.

## Приложение 1

Таблица 1. Основные различия индустриальной экономики и экономики, основанной на знаниях

	Индустриальная экономика	Экономика, основанная на знаниях
<i>Рынки</i>	стабильные	Динамические
<i>Масштаб конкуренции</i>	национальный	Глобальный
<i>Формы организации</i>	иерархические	Сетевые
<i>Организация производства</i>	массовая продукция	гибкое производство – встроенные услуги
<i>Ключевые двигатели роста</i>	капитал/труд	высокая скорость инноваций – посредством развития и исследований, а также обучения со стороны клиентов и объединений
<i>Ключевой двигатель технологии</i>	механизация	цифровые технологии
<i>Источник конкурентного преимущества</i>	масштаб экономики	Специализация
<i>Взаимодействие с другими компаниями</i>	единая движущая сила	союзы и сотрудничество
<i>Рабочая сила</i>	наличие образования и обучение по профессии	глубокие и широкие компетенции, сочетание интеллектуальных и практических умений
<i>Политическая цель</i>	полная занятость	занятость и способность трудоустроиться
<i>Профессиональный профиль</i>	четкая профессиональная идентичность в рамках национального/регионального контекста	конвергенция и постоянное возникновение и изменение, связанное с глобализованным контекстом и техническим прогрессом
<i>Умения</i>	связанные с трудовой деятельностью	многофункциональные, включая личностные качества
<i>Требования к образованию</i>	умения = квалификация	обучение в течение всей жизни и всеобъемлющее обучение

Таблица 3. Основные приоритеты стратегии «обучение в течение всей жизни»

Приоритет	Пояснение
Признание ценности знаний	<p>Необходимо признать важность как спонтанного и неформального обучения, так и традиционных траекторий формального обучения и развивать все эти формы обучения. Это предполагает признание ценности ранее приобретенных компетенций (аккредитации ранее полученного обучения).</p> <p>Признание полученного обучения зависит также от «прозрачности» квалификаций (квалификации, приобретенные в различных регионах и странах, которые одинаково понимаются всеми заинтересованными сторонами, прежде всего – работодателями).</p>
Информация, профориентирование и консультирование	<p>Информация, профориентация и консультирование должны быть доступны всем гражданам (в том числе – с помощью ИКТ) и ориентированы на их потребности благодаря разработке релевантных, прозрачных и качественных систем. Такие системы должны быть гибкими и адаптивными к изменяющимся потребностям каждого обучающегося, рынка труда и более широкого сообщества обучающихся.</p>
Инвестиции	<p>Инвестиции предполагают вложение денежных средств и времени. Необходимость инвестиций не вызывает сомнений, однако смысл заключается в окупаемости инвестиций, направленных на конкретные цели. ЕС определяет эти приоритеты следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание стимулов, побуждающих частных лиц и компании, посредством грантов и налоговых льгот;</li> <li>- акцент на целевые возрастные группы – например, на детей в рамках дошкольного образования (с целью последующего уменьшения неравенства и обеспечения прочного фундамента и мотивации для последующего обучения), работников более старшего возраста (для предоставления им возможностей более активно участвовать в жизни общества и функционировать на рынке труда в качестве наставников, тренеров и т.д.);</li> <li>- акцент на поддержку социально незащищенных групп (куда входят женщины, лица, не завершившие обязательного образования, одинокие матери, иммигранты, лица, запросившие убежище, этнические меньшинства, лица, не говорящие на титульном языке). Все эти группы испытывают трудности с оценкой имеющихся возможностей обучения;</li> <li>- использование неформальных подходов и контекстов обучения, т.е. инвестирование в обучающую инфраструктуру с целью поддержки неформального обучения, например, библиотек, доступа к Интернету, электронного обучения, обучения по месту жительства;</li> </ul>

	- обучение преподавателей новым функциям и ролям.
Приближение обучения к потребителю	<p>Обучение не может проходить только в учебных заведениях, поскольку доступ к ним часто ограничен. Расширение доступа является приоритетной задачей в рамках формального обучения, решить которую можно, например, посредством предоставления возможностей обучения нетрадиционным группам обучающихся (вечерние школы, школы выходного дня и т.д.). Формальное образование может способствовать расширению возможностей обучения граждан путем установления связей и взаимодействия с местными властями, профсоюзами, работодателями и местным сообществом.</p> <p>Значительная роль отводится открытому и дистанционному образованию, в частности с использованием ИКТ (электронное обучение), поскольку эти формы обучения позволяют обучаться, не посещая учебное заведение. ИКТ дают возможность обучаться на дому, на рабочем месте, в местной библиотеке или в каком-либо местном центре.</p> <p>Обучение может быть также встроено в трудовую деятельность, что обуславливает большую роль социальных партнеров в создании «обучающихся» организаций. При развитии этих инициатив следует учитывать потребности малых и средних предприятий, поскольку они обычно предоставляют наибольшее количество рабочих мест и могут стать источником изменений и инноваций.</p>
Базовые умения	<p>Без сомнения, базовые умения нужны всем гражданам и работникам. Они могут включать в себя:</p> <p>основные умения (базовая грамотность и счет), умения в области ИКТ (базовые умения пользования ИКТ, коммуникативные умения в области ИКТ и «технологическая культура»), социальные и (меж)культурные умения (способность работать в команде, общаться, понимание культурного разнообразия и наследия, иностранные языки, ценности, такие как демократия, гендерное равенство, терпимость, уважение к другим людям и окружающей среде), личностные умения (мотивация и способность учиться, автономия, эмпатия, самоуважение, умение решать проблемы, умение идти на риск, способность к творчеству, предприимчивость, критическое мышление, умение управлять изменениями).</p>
Инновационная педагогика	<p>Инновации необходимы в отношении как процесса, так и методики обучения. Нужно перейти от формальной передачи знаний к обучению, приводящему к освоению умений/компетенций. Преподавателям следует задавать вопрос «чему должны обучиться студенты», а не «чему я должен их научить». Обучающиеся, насколько это возможно, должны взять на себя ответственность за собственное обучение, за освоение знаний и умений. Обучение, ориентированное на проектную работу, и обучение, организованное в форме «циклов</p>

	<p>обучения», больше всего подходят для «нетрадиционных групп» обучающихся.</p> <p>Новые методы обучения основываются также на использовании ИКТ (электронное обучение). Однако технологии не гарантируют его успешности, поэтому для сопровождения ИКТ требуются компетентные преподаватели, тренеры и высококачественные обучающие материалы.</p>
--	---

## Приложение 3

*Маастрихтское Коммюнике по будущим приоритетам в области развития сотрудничества в сфере профессионального образования и обучения (ПОО). Редакция Копенгагенской декларации от 30 ноября 2002 г.*

### *Основные положения:*

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

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

### *Политический контекст и достижения*

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

В Докладе содержится призыв к:

- ускорению разработки общих европейских принципов;
- их реализации на национальном уровне с учетом ситуации на национальном уровне и при уважении национальных традиций.

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

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

В феврале 2002 г. европейские социальные партнеры приняли так называемую Рамку действий в целях развития компетенций и квалификаций в течение всей жизни. Социальные партнеры публикуют ежегодные промежуточные доклады, в которых они

описывают свой вклад в реализацию Лиссабонской стратегии.

В течение двух лет осуществления Копенгагенского процесса повысились престиж и значение ПОО на европейском уровне и усилилось его влияние на выполнение Лиссабонских решений. Страны-участники пришли к общему пониманию стоящих перед ними задач и договорились о стратегиях и конкретных механизмах их решения.

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

Особое значение придается мероприятиям, направленным на достижение согласованных целей на национальном уровне с учетом общих европейских принципов. При пересмотре задач Копенгагенского процесса на 2005–2006 гг. особое внимание уделено задачам, сформулированным в ходе исследования, проведенного по заказу Европейской Комиссии относительно развития систем ПОО. Эти задачи включают в себя, прежде всего, адекватное отражение изменений на рынке труда, которые определяют изменения в сфере ПОО.

Промежуточный Доклад определяет ряд рычагов и приоритетов реформирования в ключевых областях европейских систем ПОО, с тем чтобы к 2010 г. эти системы стали мировым эталоном качества обучения в течение всей жизни. Для этого признано необходимым мобилизовать соответствующие инвестиции и сконцентрировать их на развитии ключевых компетенций граждан в течение всей их жизни, включая обучение тому, как учиться, и предпринимательские умения.

Реформы должны быть сосредоточены на:

- повышении привлекательности профессионального образования и обучения как для работодателей, так и граждан, что позволит увеличить численность обучающихся в системе ПОО;
- достижении высокого уровня качества ПОО и инноваций в интересах всех обучающихся и для поддержания конкурентоспособности европейского ПОО в мире;
- обеспечении соответствия ПОО требованиям рынка труда и экономики, основанной на знаниях, в целях формирования квалифицированной рабочей силы, а также повышения квалификации и развития компетенций работников старшего возраста (это необходимо в ситуации демографических изменений);
- потребностях низкоквалифицированных работников (граждан в возрасте 25–64 лет, которых в ЕС насчитывается около 80 миллионов человек) и социально уязвимых групп, что требуется для социальной гармонизации общества и расширения присутствия этих социальных групп на рынке труда.

Следует также уравнивать престиж ПОО и общего образования и укрепить связь



ПОО с общим образованием, особенно с высшим образованием, посредством использования инновационных стратегий и механизмов на национальном и общеевропейском уровнях. Это предполагает создание таких систем ПОО, которые будут привлекать большее количество студентов к получению квалификаций высокого уровня.