

ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Али Рашиди

директор международных программ Фолькуниверситета (Швеция), Ген. директор Европейской ассоциации провайдеров ДПО ESADA

В этой статье подробно рассказывается о шведской модели дополнительного профессионального образования. Ее особенность в том, что она опирается на требования работодателей, которые определяют и утверждают основные компоненты финансируемых программ. В шведской модели главной целью является содействие развитию образовательных программ, которые направлены на быстрое удовлетворение потребностей работодателей в необходимых компетенциях.

Шведское дополнительное профессиональное образование (Yrkeshögskolan) – это форма образования, осуществляемая совместно образовательными учреждениями и предприятиями, которые выразили желание обучить своих сотрудников в рамках программ, предлагаемых учреждениями. Профессиональные образовательные программы финансируются совместно государством и заинтересованными предприятиями. Отличительной чертой шведской модели дополнительного профессионального образования является то, что она опирается на требования работодателей, которые определяют и утверждают основные компоненты финансируемых программ. Главной целью шведской модели является содействие

развитию профессиональных образовательных программ, которые направлены на быстрое удовлетворение потребностей работодателей в необходимых компетенциях. Утвержденные программы являются бесплатными для обучающихся.

1. Основание

Потребность в форме образования, которая была бы направлена на овладение обучающимися знаниями и навыками, необходимыми для работы, стала очевидной в связи с последствиями реформы образования, которая отменила 4-летние технические программы в средней школе. Возникший пробел был изначально заполнен короткими инженерными курсами. Однако характер образования, предоставляемого высшей школой и его тесные

связи с научно-практическим и теоретическим развитием, не отвечали конкретным потребностям компаний и предприятий. Поиски приемлемой формы образования в середине 1990-х годов совпал с одним из наиболее бурных периодов развития шведской экономики в современной истории. Большая часть шведских предприятий находилась в поисках новых, современных идей. Уровень безработицы был высок. Возникло осознание того, что большая часть возможных решений основана на необходимости кардинального изменения взглядов работодателей и работников на развитие компетенций и компетентности. Спрос на определенный уровень компетенций совпал с ростом внимания к рабочим местам, к небольшим, независимым единицам работы, на которых

In the article the author tells about the Swedish Model of Higher Vocational Education. Its main feature is that it is based on employer demand in defining and approving the basic components of financed programs. The main objective of the Swedish model is to facilitate educational programs that swiftly satisfy employers need for required competencies.

часто лежала ответственность за все процессы, связанные с планированием, производством и маркетингом. Правительственная комиссия, созданная для исследования вопроса, основывалась на требованиях, которые предъявляли предприятия (среди прочих компания Volvo) к уровню компетенций работников. Комиссия пришла к выводу, что предприятиям нужны высококвалифицированные специалисты, теоретические знания которых превосходят знания выпускников средней школы. Теоретические знания согласно новой форме образования должны были определяться особенностями места работы. Данная форма образования была запущена в 1996 году и спроектирована как форма послешкольного образования, которая предлагает необходимый уровень теоретических и практических знаний, и за счет тесных связей с работодателями позволяет осуществить большую часть подготовки на рабочих местах в реальной среде.

2. Работодатели как основные заинтересованные стороны

Основная цель предложенной в 1995 году формы профессионального образования заключалась в развитии у работников необходимых компетенций. Процесс обучения был разработан таким образом, что он значительно отличался от традиционного учебного процесса в учреждениях высшего профессионального образования.

«Обучающиеся должны получить такое образование, в котором теория и практика находятся в постоянном взаимодействии и взаимообмене. Это может быть достигнуто, во-первых, путем обеспечения тесных связей между образовательной программой и трудовой жизнью, а, во-вторых, тем, что обучение в большей степени осуществляется на рабочем месте». (Официальный отчет правительства, 1995г., стр. 59).

В Шведской модели дополнительного профессионального

образования (HVE), центральная роль, отводится потребностям работодателей в конкретных компетенциях, что обеспечивается тремя этапами.

2.1. Совместная работа с образовательными учреждениями

В шведской модели ДПО, как государство, так и работодатели во многом полагаются на образовательные учреждения. Их роль заключается в преобразовании спроса работодателей в предложение определенной образовательной программы. Если программа получает финансирование, то образовательное учреждение реализует эту программу по поручению работодателя и государства. Система была разработана таким образом, что программы могут быть подготовлены за короткий промежуток времени между возникновением потребности в компетенции и введением ее в действие (в учебной программе).

2.2. Процесс подачи заявок

Во-первых, программы, для реализации которых выделяются средства государственного бюджета, должны быть подкреплены заявкой работодателя о необходимости специальной компетенции. Заявка на финансирование конкретной образовательной программы должна быть представлена в Национальное агентство дополнительного профессионального образования, а с 2009 года должна подтверждаться спросом фактических работодателей в итоговых компетенциях.

2.3. Руководящий комитет

Во-вторых, каждое образовательное учреждение для реализации конкретной образовательной программы должно создать управляющий комитет. Порядок создания и функции комитетов определены законом. Для гарантии того, что перспективы в трудовой деятельности преувеличивают, закон требует, чтобы большинством членов комитета являлись работодатели и представители профсоюзов, а также же рекомендует, чтобы комитет

возглавлял представитель профессии. Кроме того, эти профессионалы должны представлять работодателя, чья деятельность соответствует компетенциям, развиваемым в рамках программы. Идея данной законодательно определенной структуры заключается в том, что вклад и участие в трудовой деятельности являются центральными, не только для создания программы ДПО, но и для ее реализации.

Поэтому основной задачей управляющего комитета является гарантия того, что программа отвечает своим общим целям. В частности, комитет контролирует, что программа осуществляется в соответствии с одобренным учебным планом. Кроме того, комитет контролирует соблюдение требований к поступающим и процесс их приема для обучения по программе. Управляющий комитет также отвечает за план каждого учебного курса, который рассматривается как часть программы. Важно отметить, что кроме всего прочего комитет отвечает за гарантию качества. На практике это означает, что в обязанности комитета входит обеспечение постоянной гарантии качества, для чего ему предоставляется достаточное количество материала, чтобы понять достигаются ли общие цели программы и каким образом.

Наряду с юридическими обязательствами, членам управляющего комитета (бизнесу и работодателям) предоставляется широкий спектр возможностей. Во-первых, членство в управляющем комитете дает шанс сформировать образовательную программу в соответствии с собственными требованиями к компетенции. Во-вторых, близость к программе дает членам комитета возможность представлять свои собственные фирмы и выстроить отношения с будущими сотрудниками. В-третьих, близость к специалистам в конкретных областях позволяет членам комитета создать благоприятный имидж своей компании.

2.4. Обучение на рабочем месте (LärandeiArbete, LIA)

Третий шаг, который гарантирует, что с точки зрения работодателей доминируют в программах ДПО, заключается в обучении на рабочем месте (иногда встречается шведская аббревиатура LIA). При том, что длительность программ должна быть как можно короче, все профессиональные образовательные программы должны включать в себя обучение на рабочем месте. Продолжительность обучения на рабочем месте может быть различной, но не меньше четверти от общей длительности программы.

Главной особенностью обучения на рабочем месте является тот факт, что этот курс, также как и все остальные курсы в программе, регулируется планом со своими конкретными целями и результатами обучения. Обучение на рабочем месте предполагает применение обучающимися знаний, умений и навыков, которые они получили в классе, в реальной трудовой деятельности. Таким образом, обучение на рабочем месте представляет собой сочетание теории и практики. Принимающая сторона обучения на рабочем месте (руководитель предприятия) должна предоставить обучающимся наставников, в чьи функции входит руководство и помощь обучающимся по достижению требуемых результатов обучения. Благодаря распределению ресурсов для содействия обучения на рабочем месте принимающая сторона (руководитель предприятия) является соинвестором программы. Таким образом, программа финансируется как государством, так и частными фондами.

Концепция обучения на рабочем месте является одной из причин успеха шведской модели. Несмотря на то, что задействованы ресурсы принимающей стороны (предприятий), что может являться определенной нагрузкой для работодателей, преимущества такой системы очевидны. Прежде всего, потенциальный работник овладевает навыками,

которые соответствуют особенностям рабочей среды принимающей стороны. Это является беспроигрышным вариантом при установлении взаимопонимания. Более того, для предприятий, представленных в управляющем комитете, обучение на рабочем месте является способом сбора информации о качестве обучения в аудитории и структурировании программы.

3. Государство как партнер

Со времени создания послешкольного профессионального образования как легитимной формы образования в Швеции, интересы государства представляет Национальное агентство. В предыдущие годы, агентство отвечало за продвинутое профессиональное образование. С 2009 агентство именуется Шведским национальным агентством высшего профессионального образования (the Swedish National Agency for Higher Vocational Education).

3.1. Основная миссия и задачи

Деятельность Шведского национального агентства высшего профессионального образования регламентируются правительством Швеции. Правительство ежегодно выделяет Агентству денежные средства, а также определяет цели, которые должны быть достигнуты, задачи, которые необходимо выполнить, а также способ предоставления результатов деятельности. Существует специальный закон и указ, регулирующие деятельность Агентства и провайдеров ДПО.

Шведское национальное агентство высшего профессионального образования несет ответственность за все вопросы, касающиеся дополнительного профессионального образования на всей территории страны. Основная миссия Агентства как центрального органа заключается в анализе спроса на квалифицированную рабочую силу на рынке труда, определении, какие программы должны быть представлены в качестве дополнительного профессионального

образования и распределении государственного финансирования между образовательными учреждениями. Агентство также отвечает за оценку ДПО других стран, координацию национальной структуры обучения и выступает в качестве национального координатора Европейской структуры квалификаций (the European Qualifications Framework).

3.2. Связь с образовательными учреждениями

Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного профессионального образования, являются в определенной степени автономными. Так, например, они самостоятельно принимают решения, на какой вид программ они подают заявки. Однако существуют указы, которые регулируют как обязательства провайдеров образовательных программ, так и разработку программ. Например, управляющий комитет должен быть учрежден по каждой программе и должен включать представителей социальных партнеров и работодателей.

Деятельность образовательных учреждений не регулируются региональными или местными властями, за исключением тех случаев, когда местные органы власти фактически являются провайдерами образовательных услуг. Местные и региональные власти являются непосредственными заинтересованными лицами, т.к. они несут ответственность за региональное развитие. Образование и обеспечение компетенций являются двумя центральными аспектами их стремления к устойчивому региональному и местному развитию.

Агентство утверждает заявки, поданные потенциальным провайдером образовательных услуг. Общая сумма государственного финансирования определяется правительством, но Агентство распределяет денежные средства между образовательными учреждениями. Агентство оценивает и контролирует качество образовательных программ, следит за результатами, оценивает потреб-

ности в квалифицированных компетенциях и анализирует спрос на программы ДПО.

4. Провайдеры

Программы дополнительного профессионального образования могут быть разработаны государственными образовательными учреждениями, муниципалитетами, окружными советами, физическими и юридическими лицами. После обращения в Национальное агентство высшего профессионального образования, провайдер образовательных услуг имеет право на получение правительственного гранта или специальной субсидии для реализации программы.

Работодатели и предприятия вносят свой вклад и влияют на содержание программы, участвуя в качестве преподавателей в совместных проектах, проводя учебные поездки и предлагая трудоустройство. Они играют важную роль в планировании программ дополнительного профессионального образования, а также влияют на их содержание. Примечательно, что в шведской модели нет никаких формальных требований по квалификации преподавателей. Это сделано

для того, чтобы позволить преподавать практикам.

Продолжительность программ, имеющих право на гранты, составляет от 6 месяцев и более. Верхнего предела продолжительности программы теоретически не существует. Чаще всего программы длятся 2 года.

4.1. Система кредитов

Продолжительность определяется количеством HVE-кредитов, где 5 кредитов соответствуют одной неделе очного обучения. 100 HVE-кредитов соответствуют 6 месяцам очного обучения, 200 HVE-кредитов – одному году очного обучения и т.д.

4.2. Требования к поступающим

Для обучения по программам дополнительного профессионального образования требуется законченное среднее образование. Многие программы также требуют определенной квалификации и профессионального опыта. Образовательное учреждение может также признать право заявителя поступить на HVE-программу после так называемой открытой оценки квалификации. Тогда должна быть оценена способность заявителя выполнить требования программы и за-

ниматься профессиональной деятельностью, для которой эта программа предназначена, не смотря на отсутствие общих вступительных требований.

4.3. Окончание

Для того чтобы по окончании программы дополнительного профессионального образования была присвоена квалификация, ее продолжительность должна быть не менее одного года. Существуют следующие виды квалификаций:

- *Диплом о дополнительном профессиональном образовании*: для того, чтобы получить этот диплом, программа должна включать в себя не менее 200 HVE-кредитов (один год очного обучения)

- *Диплом продвинутого дополнительного профессионального образования*: для того, чтобы получить этот диплом, программа должна содержать как минимум 400 HVE-кредитов (2 года очного обучения). Время обучения на рабочем месте должно составлять не менее 25% от общего количества учебных часов. Программа должна также включать самостоятельную работу над проектом.

Перевод Ю. Цветковой

Туринский процесс: расширение границ

На формирование Туринского процесса оказали влияние процессы ЕС по оценке политик в сфере профессионального образования и обучения (ПОО), в частности, Копенгагенский процесс и Брюггское коммюнике 2010 года. Но в отличие от Копенгагенского, Туринский процесс выходит за границы ЕС. Его целью является достижение консенсуса в сфере развития системы ПОО, определение современного состояния, видения ПОО и оценка прогресса в достижении желаемых результатов в каждой стране.

В 2010 г. Европейский Фонд Образования (ETF) запустил первый цикл Туринского процесса, охвативший 22 из 29 стран-партнёров. Тема первого этапа - «Образование и бизнес», его цель - анализ и укрепление сотрудничества со сферой труда и бизнеса в странах-партнерах ETF. Одной из задач исследования было выявление степени значимости подходов ЕС для стран-партнеров и формирование

рекомендаций по развитию и укреплению потенциала ПОО для заинтересованных сторон.

В мае 2011 г. конференция «Туринский процесс: исследование и анализ достоверных данных» собрала более 250 заинтересованных сторон из всех стран-партнеров ETF, институтов ЕС и международного сообщества. Аналитический отчет по России был подготовлен Федеральным институтом развития образования. В 2012 году темой Туринской конференции была «Система ПОО в Центральной Азии».

В мае 2013 года на Туринской конференции будут проанализированы результаты всех отчетов стран-партнеров ETF. Дискуссия между разработчиками политики в области ПОО и экспертами позволит каждой стране определить, где международная поддержка наиболее выгодна на ближайшие два года и вынести рекомендации на следующий этап.