

УДК 378

## ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ЕВРОПЕЙСКОЙ СИСТЕМЫ ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ (ECVET) ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (WBL)\*

М. А. Дремина, В. А. Копнов, О. В. Шмурыгина

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

Поступила в редакцию 20 мая 2018 г.

**Аннотация:** в статье рассматриваются основные принципы использования европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения в России. Дается экскурс в историю появления ECVET, характеризуются основные цели и принципы применения ECVET при использовании образовательной стратегии обучения на рабочем месте. Делается вывод о перспективности применения данных двух европейских практик (ECVET и WBL) в системе российского профессионального образования и обучения.

**Ключевые слова:** Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения, обучение на рабочем месте, кредиты, зачетные единицы, обучение на протяжении всей жизни, проект RUECVET.

**Abstract:** the article gives an insight into the application principles of The European Credit System for Vocational Education (ECVET) in Russia. It argues that the main goals and principles of ECVET can be described in terms of Work-Based Learning practices (WBL). It concludes that the application of ECVET and WBL in the system of Russian vocational education and training is very prospective and promising.

**Key words:** European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET, Work-Based Learning, WBL, credits, credit points, lifelong learning, RUECVET.

В рамках принятия Копенгагенской декларации в 2002 г. впервые заговорили о необходимости принятия Европейской системы зачетных единиц для профессионального образования и обучения (ECVET) как дополнения к Европейской рамке квалификаций (EQF), а в качестве основы модернизации системы профессионального образования и обучения были признаны результаты обучения.

В настоящее время Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и обучения (ECVET) является технической основой для передачи, признания и (при необходимости) накопления результатов обучения отдельных лиц с целью достижения квалификации. Руководствуясь рекомендациями Европейской ко-

миссии, ECVET опирается на описание квалификаций в блоках результатов обучения, на процессы их передачи, признания и накопления, а также на ряд документов, которые необходимо принимать при использовании принципов ECVET, таких как Меморандум о взаимопонимании и Соглашение об обучении [1; 2].

Одной из важных предпосылок использования системы ECVET является поддержка ее компетентными органами власти (как правило, это Министерство образования) для признания тех результатов обучения, которые были получены за рубежом, а также результатов обучения, полученных в другой образовательной организации в своей стране или при помощи неформального либо спонтанного образования, потому что только результаты обучения, которые получили официальное признание со стороны соответствующих уполномоченных органов и называемые кредитами, при определенном их накоплении позволяют присвоить квалификацию соответствующего уровня и по конкретному направлению профессиональной деятельности. «Стоимость» кредита оценивается во времени, затраченном в среднем на освоение

\* Эта публикация была поддержана Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре, проект по программе Erasmus +: 587102-EPP-1-2017-1-RU-EPPJMO-MODULE; проект по программе Erasmus + RUECVET: 574097-EPP-1-2016-1-CY-EPPKA2-CBHE-JP.

© Дремина М. А., Копнов В. А., Шмурыгина О. В., 2018

результатов обучения, и переводится в зачетные единицы на основании стандартизированных критериев оценки.

Более формально, кредиты (credits) – это индивидуальные результаты обучения конкретного обучающегося, исчисляемые в зачетных единицах (credit points), которые прошли официальную процедуру оценки (подтверждения) и могут накапливаться в рамках одной квалификации или засчитываться по другим образовательным программам или смежным квалификациям. Другими словами, присвоение кредита подтверждает тот факт, что обучающийся достиг ожидаемых результатов обучения, они получили положительную оценку и были зафиксированы в персональном документе в зачетных единицах, основываясь на которых другие образовательные организации могут его признать.

Накопление кредитов – это процесс, в ходе которого обучающиеся могут постепенно приобретать квалификацию путем последовательной оценки отдельных результатов обучения и их блоков. Когда накоплено достаточное количество кредитов и выполнены все требуемые условия, происходит присуждение квалификации, и осуществляет это организация, ответственная за разработку требований для достижения определенного уровня квалификации по конкретному направлению (это может быть образовательная организация профессионального образования).

Оценка результатов обучения и их фиксация в официальном документе в форме кредитов (например, выписка из зачетных и экзаменационных ведомостей) позволяют их признавать в качестве части другой квалификации в иной образовательной организации.

Зачетные единицы ECVET распределяются по результатам обучения, позволяя обучающемуся добавлять их к уже имеющимся для достижения определенной квалификации, и представляют собой численное обозначение общей массы отдельных результатов обучения в конкретной квалификации, а также определяют соотношение массы блоков результатов обучения в этой самой квалификации.

Следовательно, зачетные единицы представляют информацию о тех кредитах (результатах обучения и их блоках), которые накапливал обучающийся в рамках конкретной квалификации, но они не имеют абсолютной величины. Десять зачетных единиц ECVET для одного блока результатов обучения в одной квалификации не обязательно равны десяти зачетным единицам аналогичного блока результатов обучения в другой квалификации. Значение имеет сама сущность результатов

обучения, входящих в определенный блок, а не их удельный вес в зачетных единицах в какой-либо квалификации. Сравнению подлежат именно результаты обучения, а не их стоимость, которая служит лишь для ориентира.

За прошедшие пятнадцать лет внедрения и использования принципов ECVET в различных европейских странах определены две основные цели применения данной системы: географическая мобильность (как внутри одного государства, так и между странами) и обучение на протяжении всей жизни (lifelong learning).

ECVET – это инструмент, который способствует созданию условий для осуществления обучения на протяжении всей жизни, благодаря признанию и накоплению того, что уже было изучено в прошлом, независимо от учебной среды. Таким образом, всё большую актуальность приобретает развитие индивидуальных и гибких траекторий образования и обучения, позволяющих, в конечном счете, приобрести квалификацию.

Необходимость этого прослеживается также в контексте постоянного реформирования сферы труда, когда одни отрасли становятся непривлекательными, а значит, невостребованными, а другие – испытывают трудности с набором квалифицированных кадров, – существует потребность в гибкой рабочей силе. Формирование образовательных программ на принципах ECVET и активное привлечение работодателей к определению необходимых в профессиональной деятельности результатов обучения позволяют обеспечить возможность непрерывного обучения, а также развития новых знаний, навыков и компетентности.

Признание знаний, умений и навыков, полученных различными путями (как в системе формального образования, в том числе в нескольких образовательных организациях, так и в системе неформального, а также спонтанного образования), направлено на облегчение перехода между различными рабочими местами, компаниями или секторами, а также перехода от безработицы к занятости. Всё это формирует основу обучения на протяжении всей жизни.

Поэтому система ECVET в первую очередь направлена на поддержку следующих категорий обучающихся:

- желающих обновить или расширить свою квалификацию;
- желающих получить дополнительные к уже имеющемуся образованию знания, умения и навыки;
- желающих увеличить свои шансы на продвижение по службе;
- желающих вернуться к образованию или обучению, когда-либо незаконченному.

Основным элементом технической спецификации ECVET, как уже говорилось, является использование результатов обучения, которые описывают то, что человек знает и способен делать вне зависимости от того, как, в каком контексте и в какой срок происходит накопление знаний, умений и навыков.

Результаты обучения в свою очередь складываются в определенные блоки (Units of Learning Outcomes), которые могут представлять уже часть конкретной квалификации или нескольких квалификаций [3; 4]. А в связи с тем что образовательные траектории многих людей в настоящее время весьма разнообразны и зависят от жизненных ситуаций и возможностей, идея системы кредитов в сфере образования представляется эффективной и заключается в том, что, как только люди достигают определенных результатов обучения, они признаются компетентными в данной области, пока не потребуются актуализация данных результатов обучения. Нет необходимости заставлять кого-то еще раз проходить обучение, ведущее к результатам, которые он уже получил.

Таким образом, можно выделить следующие ситуации, при которых может быть использована система ECVET:

1) повышение квалификации или получение дополнительной квалификации при необходимости совмещать обучение с рабочей деятельностью. Блоки результатов обучения при этом накапливаются постепенно, когда у человека появляется возможность для обучения, а соответствующая квалификация присваивается при полном их освоении;

2) необходимость или желание получить другую квалификацию (в Российской Федерации это называется переподготовкой), некоторые результаты обучения в которой перекликаются с уже присвоенной квалификацией. Например, результаты обучения, относящиеся к базовым дисциплинам, которые присутствуют в большинстве образовательных программ. В связи с этим период обучения может быть сокращен, что весьма привлекательно для обучающихся;

3) возможность продолжить процесс образования для тех, кто по каким-либо причинам не смог завершить его какое-то время назад, а не начинать весь процесс заново. Это допустимо, если будут учтены те блоки результатов обучения, которые уже освоены и не требуют актуализации;

4) желание подтвердить определенные результаты обучения, полученные в рамках неформального или спонтанного образования, чтобы оставшиеся для присвоения квалификации блоки

результатов обучения освоить посредством формального образования и обучения.

Благодаря внедрению принципов ECVET можно выстроить следующие траектории непрерывного образования или обучения на протяжении всей жизни:

1. Постепенное накопление результатов обучения по одному конкретному образовательному направлению без соблюдения формальных сроков образования, установленных в стандартах. Квалификация в данном случае присваивается при полном накоплении блоков результатов обучения и официальном их подтверждении, т. е. присвоении кредитов.

2. Изменение или расширение квалификации в рамках одной и той же профессиональной области благодаря освоению новых блоков результатов обучения с учетом уже имеющихся и не требующих актуализации.

3. Изменение профессиональной сферы и сокращение срока обучения по новому направлению при условии уже подтвержденных результатов обучения, которые являются общими для многих образовательных программ.

4. Формализация достигнутых результатов обучения в неформальном или спонтанном обучении и присвоение квалификации, соответствующей официальной системе профессий в государстве (в идеале, в каждой стране должна быть принята национальная рамка квалификаций, которая позволяет идентифицировать определенные результаты обучения с конкретным уровнем образования).

5. Повышение уровня образования по одному профессиональному направлению (например, сначала присвоение квалификации по уровню среднего профессионального образования, потом по уровню высшего образования в рамках одной профессиональной области, потому что нет необходимости изучать одно и то же и осваивать образовательную программу с самого начала, если есть подтверждение результатов обучения, полученных ранее).

Еще одним перспективным направлением европейской политики в области образования и профессиональной подготовки является ориентация на высококачественное обучение на рабочем месте (WBL), которое рассматривается в качестве одного из основных средств увеличения возможностей трудоустройства и экономической конкурентоспособности населения. Применяется данная стратегия в европейских странах как в системе высшего, так и в системе профессионального образования.

Обучение на рабочем месте – это такая образовательная стратегия, которая [5; 6]:

- делает акцент на объединении академического обучения с обучением на производстве;
- вводит в образовательный процесс знания и умения из области актуальных квалификаций, профессий и профессиональных стандартов;
- использует рабочие места на производстве и накопленный производственный опыт, возможно, целых секторов экономики;
- вовлекает студентов в индивидуальные траектории обучения;
- создает основу для lifelong learning и валидации неформального и спонтанного образования;
- может включать в себя интернатуру, ученичество, стажировки, наставничество, симуляцию производственной деятельности и другие возможности бизнеса и некоммерческого сектора.

Анализ европейского опыта реализации обучения на рабочем месте позволяет выделить четыре основных модели применения данной практики в профессиональном и высшем образовании [7]:

1. Модель «Обучение без отрыва от работы (стажировки)» является типичной для Австрии и Германии и известна как «дуальная система». Данная модель основана на интеграции компаний и различных учебных организаций профессионального образования. Обучаясь по этим программам, студенты проводят значительное время в соответствующих профильных компаниях. Как правило, чередуются периоды обучения в образовательной организации и периоды прохождения стажировки в компании.

2. Модель «Учебные периоды в компаниях» характерна для Франции. При такой схеме WBL учебные периоды на рабочем месте в компаниях (как правило, это тренинги, прохождение практики или стажировки) включены в качестве обязательного или факультативного элемента образовательной программы, которая ведет к присвоению официальной квалификации. Можно отметить, что некоторые элементы данной модели присутствуют в системе образования России.

3. Модель «Интеграция WBL в образовательные программы вузов и колледжей» соответствует системе профессионального образования Финляндии. В данном случае интеграция происходит через выездные лаборатории, мастерские, кухни, рестораны, практикующие или юридические фирмы, симуляции или реальные бизнес-производственные проектные задания. Цель – создание «реальных условий» рабочей среды, установление контактов и/или сотрудничества с реальными компаниями или клиентами и развитие компетенций предпринимательства.

4. Модель «Обучение, совмещенное с работой» в формате специализированных образовательных программ WBL в высшем образовании (уже для 6–8-го уровня Европейской рамки квалификации) в большей степени присутствует в англоязычных странах – США, Великобритании, Ирландии, Австралии. В данном случае концепция WBL становится стратегией высшего учебного заведения, сфокусированного на всемерной кооперации между университетом и предприятиями (university-enterprise cooperation).

В 2016 г. Европейской комиссией была принята «Повестка о новых умениях для Европы» (New Skills Agenda for Europe), в которой подчеркивается стремление по укреплению человеческого капитала в европейских странах и декларируются 10 инициатив в качестве шагов, «для того чтобы люди приобретали навыки, необходимые им для процветания как на рынке труда, так и в обществе в целом» [7]. Многие из этих инициатив направлены на повышение прозрачности навыков и совершенствование инструментов, которые позволят более эффективно подтверждать результаты своего обучения и принимать продуманные решения, касающиеся выстраивания своей карьеры.

В 2017 г. тема использования принципов ECVET для поддержки гибких путей обучения на рабочем месте (WBL) и ученичества была признана второй по значимости в перспективных планах развития профессионального образования в странах Европейского союза [7].

Опираясь на европейские документы (Копенгагенскую декларацию, Брюггское коммюнике, Рижские заключения и др.), можно выделить следующие факторы эффективного применения системы обучения на рабочем месте [8; 9]:

- нормативно-правовое закрепление реализации обучения на рабочем месте, оказание государственной поддержки;
- содействие предприятиям, участвующим в организации обучения на рабочем месте;
- осуществление структурированного и непрерывного диалога и систематического взаимодействия между заинтересованными сторонами (организациями профессионального образования и работодателями);
- информационное обеспечение всех участников данного процесса (обучающихся, работодателей, представителей образовательных организаций);
- организация обучения на рабочем месте в соответствии с подходом, основанным на результатах обучения.

Таким образом, применение элементов ECVET и внедрение системы обучения на рабочем месте

поможет преодолеть основной барьер, который существует между сферой труда и системой образования и позволит им «заговорить» на одном языке и достичь взаимопонимания. При этом необходимо активное привлечение работодателей к формированию образовательных программ путем определения тех результатов обучения, которых они ожидают от выпускников образовательных организаций. Немаловажную роль в этом должна сыграть информационная поддержка работодателей (справочники по результатам обучения, базы данных и т. д.), чтобы их взаимодействие с поставщиками профессионального образования и обучения было открытым и доверительным, а структура и содержание квалификаций – прозрачными для всех участников обучения на рабочем месте.

Подводя итоги проведенного анализа применения европейских практик использования принципов ECVET в организации обучения на рабочем месте, можно определить следующие перспективы для развития профессионального и высшего образования в России:

- «новое дыхание» для заочного образования;
- повышение адекватности и привлекательности образования для студентов за счет обретения опыта работы на производстве и соответствующей квалификации;
- повышение производительности образовательного процесса за счет сокращения сроков обучения, валидации неформального и спонтанного обучения, дистанционного формата, индивидуальной траектории обучения и т.д.;
- повышение репутации системы профессионального и высшего образования за счет вовлечения студентов и ресурсов университета в решение производственных проблем;
- появление инноваций в производственных процессах за счет внедрения проектов развития, разработанных студентами совместно с тьюторами и персоналом предприятий;
- включение российских вузов в программы мобильности с европейскими вузами, реализующими программы WBL (интернатуры, стажировки и пр.).

В связи с изложенными выше основными положениями ECVET, возможностью их применения в системе обучения на рабочем месте, анализом основных моделей WBL и т. д. можно сделать вывод о том, что объединение этих двух европейских практик существенно повышает качество профессионального образования и обучения, полностью отвечает требованиям работодателей в настоящее время, а также повышает привлекательность профессионального образования для самих

студентов благодаря индивидуальному подходу к обучению, расширению возможностей для мобильности как внутри страны, так и между зарубежными государствами и предоставлению шанса закончить образование после его перерыва.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Recommendation of the European Parliament and of the Council, 2009. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>

2. Аксёнова Н. М. Зачетные единицы в среднем профессиональном образовании / Н. М. Аксёнова [и др.]. – М. : Университетская книга, 2016. – 156 с.

3. Копнов В. RUECVET : Piloting ECVET to the national VET system of Russia and Uzbekistan / V. Kopnov, L. Papaloizou // The ECVET Magazine. – 2018. – Number 31 (April). – P. 14–17.

4. Дремина М. Units of Learning Outcomes in ECVET / М. Дремина, В. Копнов, Т. Голубева // The Role of NQF in the reform of Higher Education and VET System. Materials of the international scientific-practical conference. 13th of September, 2017. Kokand, Uzbekistan. – P. 12–29.

5. Талбот Д. Обзор основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании / Д. Талбот, К. Костли, М. А. Дремина, В. А. Копнов // Образование и наука. – 2017. – № 19(6) – С. 91–118.

6. Талбот Д. Обзор практики применения программ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании Великобритании / Д. Талбот, К. Костли, М. А. Дремина, В. А. Копнов // Образование и наука. – 2017. – № (1). – С. 119–141.

7. A new skills agenda for Europe, Brussels, 2016. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/legal content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

8. Копнов В. А. Обучение на рабочем месте : интеграция образования и общества / В. А. Копнов, О. В. Шмурыгина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 23-й Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–25 апреля 2018 г.) / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. – С. 729–732.

9. Шмурыгина О. В. Нормативная основа обучения на рабочем месте в странах Евросоюза / О. В. Шмурыгина, М. А. Дремина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 23-й Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–25 апреля 2018 г.) / под науч. ред. Е. М. Дорожкина, В. А. Федорова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. – С. 745–748.

*Российский государственный профессионально-педагогический университет  
Дремина М. А., кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента  
E-mail: mdryomina@yandex.ru  
Тел.: 8 (922) 293-17-27*

*Копнов В. А., доктор технических наук, советник при ректорате  
E-mail: vitalij.kopnov@rsvpu.ru  
Тел.: 8 (922) 145-55-01*

*Шмурыгина О. В., кандидат философских наук, доцент кафедры права  
E-mail: shmur-olga@yandex.ru  
Тел.: 8 (902) 44-33-111*

*Russian State Vocational Pedagogical University  
Dremina M. A., PhD in of Sociology, Associate Professor of the Management Department  
E-mail: mdryomina@yandex.ru  
Tel.: 8 (922) 293-17-27*

*Kopnov V. A., Doctor of Engineering, Advisor  
E-mail: vitalij.kopnov@rsvpu.ru  
Tel.: 8 (922) 145-55-01*

*Shmurygina O. V., PhD in Philosophy, Associate Professor of the Law Department  
E-mail: shmur-olga@yandex.ru  
Tel.: 8 (902) 44-33-111*