

УДК 378 (045)

ПРОБЛЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

ИЗМАЙЛОВА МАРИНА АЛЕКСЕЕВНА

доктор экономических наук, профессор кафедры корпоративного управления, Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: *m.a.izmailova@mail.ru*

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается механизм взаимодействия всех заинтересованных сторон в решении проблемы релевантности деятельности образовательных организаций, спектра и качества образовательных программ социально-экономическим условиям, требованиям рынка труда, ожиданиям прямых потребителей образовательных услуг.

В качестве ключевой фигуры в системе взаимоотношений образовательных организаций заинтересованной стороной выступает работодатель как участник процесса проектирования, реализации образовательных программ и оценки достигнутых результатов. Проанализированы мотивы участия предпринимателей в образовательном процессе, основные функции и формы сотрудничества с образовательными организациями.

Проводится обзор инициатив государства по применению новых инструментов управления образованием, направленных на возможность обеспечения образовательными организациями гарантий качества образования, его сопряженности интересам бизнес-сообщества и требованиям рынка труда. В качестве инструментов управления образованием рассматриваются: государственная аккредитация образовательной деятельности по основным образовательным программам; мониторинг деятельности вузов; общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность; профессионально-общественная аккредитация образовательных программ; независимая оценка качества образования.

Ключевые слова: независимая оценка качества образования; профессионально-общественная аккредитация; работодатели; рынок труда; образовательные организации.

PROBLEMS OF INDEPENDENT ASSESSMENT OF THE EDUCATION QUALITY

MARINA A. IZMAILOVA

ScD (Economics), Professor of the Corporate Management Chair, the Financial University, Moscow, Russia

E-mail: *m.a.izmailova@mail.ru*

ABSTRACT

The paper describes the mechanism of interaction between concerned parties to solve the problem of the relevance of educational institution activities as well as the range and quality of educational programs to the current social and economic conditions, the labor market requirements, expectations of direct consumers of educational services. The employer involved in the process of design, implementation of educational programs and assessment of the progress achieved acts as the key concerned party in the system of relationships between educational organizations. The motivation factors encouraging entrepreneurs to participate in the educational process, the principal functions and forms of cooperation with educational institutions are analyzed.

An overview of government initiatives on application of new education management tools aimed at providing educational organizations with guarantees of the quality education, its conformance to interests of the business community and the labor market requirements is provided. The education management tools include the state accreditation of educational activities by basic educational programs; university activities monitoring; public accreditation of organizations engaged in educational activities; professional public accreditation of educational programs; independent assessment of the education quality.

Keywords: independent assessment of the education quality; professional public accreditation; employers, labor market; educational institutions.

В условиях глобализации экономики первостепенное значение приобретает конкурентоспособность России в мировом пространстве, успех которой определяется комплексом факторов, среди которых основополагающим является качество рабочей силы. Решение кадровой проблемы становится возможным благодаря повышению качества образования и достижению его логического результата — подготовке специалистов новой формации, отвечающих требованиям всех заинтересованных сторон: государства, образовательных организаций, бизнес-сообщества и общества в целом [1].

Анализ проблем достижения качественных результатов образовательной деятельности представляется целесообразным начать с рассмотрения подходов к пониманию термина «качество образования». При этом следует учитывать ряд моментов. Качество рассматривается как «совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности» [2, с. 30], в обобщенном же смысле «качество» трактуется как степень соответствия присущих объекту характеристик установленным требованиям. Учитывая данные дефиниции, а также исходя из того, что главной особенностью качества услуги является тесное взаимодействие поставщика с потребителем, а особенностью образования — сложная структура потребления (обучающиеся и их семьи, предприятия-работодатели, общество и государство), можно сформулировать следующее определение. Качество образования — это процесс и результат взаимных усилий потребителей образовательных услуг, соответствующий их потребностям и уровню требований, являющийся источником благополучия деятельности человека, подготовки высококвалифицированных кадров, динамичного развития общества и государства в целом [3].

Данный подход к трактовке качества образования позволяет понять не только суть данного феномена, но и определить основных субъектов образовательного процесса, понять их требования к конечным результатам обучения, оценить возможность их активного участия в реализации образовательных

программ с привнесением своего вклада в решение проблемы подготовки кадров.

Следует согласиться с Е.С. Авраменко и Е.Г. Князевой¹, что в современный образовательный процесс активно включаются рыночные механизмы, определяющие количественные и качественные характеристики выпускников образовательных организаций. В этом аспекте ключевой фигурой в системе взаимоотношений образовательных организаций с заинтересованными сторонами выступает работодатель как участник процесса проектирования, реализации образовательных программ и оценки достигнутых результатов. Работодатели представляются как в виде конкретных юридических лиц (корпораций, компаний и фирм), так и их профессиональных сообществ — объединений работодателей (национальных и региональных, по видам экономической деятельности и группам). Прямое и косвенное их участие в образовательном процессе обуславливается конкретными интересами.

Во-первых, несоответствие уровня и содержания профессиональной подготовки выпускников требованиям рынка труда вызывает необходимость дообучения различных категорий работников. Это обстоятельство отражает возникшую системную проблему. Современное образование в качестве наследия получило лучшие для советского времени технологии подготовки кадров для традиционных индустриальных отраслей и достаточно успешно готовит специалистов для промышленности и строительства, характеризующихся невысоким уровнем модернизации основных фондов большинства предприятий и достаточно стабильными требованиями к подготовке работников.

Но следует признать, что существующая система профессионального образования не в полной мере решает задачу подготовки кадров для новых секторов экономики по причине того, что она сохраняет свой проиндустриальный консерватизм на фоне значительного развития постиндустриальных секторов. Это заставляет работодателей

¹ Форматизация взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями: общественная и профессиональная значимость. URL: www.hse.ru/data/2013/10/31/1283201642/ (дата обращения: 24.06.2014).

в современных секторах экономики искать собственные способы подготовки кадров: внутрифирменное обучение, кадровые и тренинговые компании, установление контактов с предприятиями-партнерами. Однако для подготовки персонала более высокой квалификации требуется более сложное обучение, которое невозможно в полной мере получить на самом предприятии.

Во-вторых, значительные экономические затраты, обусловленные наймом новых сотрудников, неопределенность формальных внешних сигналов, способных предоставить работодателям критерии оценки профессионального уровня соискателя, приводят работодателей к пониманию необходимости выращивания специалистов через предоставление базы для прохождения производственной практики. Это дает возможность отбора для трудоустройства тех выпускников, личностно-профессиональные качества которых в максимальной степени соответствуют требованиям работодателя.

Данное обстоятельство подтверждается результатами регулярного опроса работодателей о самых привлекательных формах сотрудничества с образовательными организациями. В 2012 г. продолжала лидировать организация стажировок и практик для обучающихся (24%). На втором месте (16%) — участие в Днях открытых дверей и ярмарках вакансий, которые следует рассматривать как непосредственный отбор практически подготовленных специалистов. Третья по привлекательности форма сотрудничества — заключение прямых договоров на подготовку кадров (10%). К достаточно редким формам сотрудничества (8%) следует отнести организацию конкурсов студенческих работ, поощрение лучших обучающихся, проведение обучающих семинаров и спецкурсов работниками предприятия, участие в финансировании или организации учебных лабораторий².

Вместе с тем в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов на основе компетентностного подхода отмечается положительная динамика

вовлеченности работодателей в образовательный процесс [4]. Это объясняется, с одной стороны, трансформацией профессионального образования в гибкую и пластичную систему, ориентированную на реального заказчика образовательных услуг, с другой — сами бизнесмены стали понимать свою лидирующую позицию в определении ключевых компетенций выпускников и максимальной адаптированности образовательной подготовки к конкретной отрасли и сфере труда.

Мониторинг конъюнктуры рынка труда и трансформации требований работодателей выявляют, какие направления подготовки актуальны сегодня и получают стимул развития в будущем, каким набором профессиональных компетенций должен обладать выпускник.

Функции оптимизации выполняются работодателями при сопоставлении сети образовательных организаций и реализуемых ими программ в сравнении с современными трендами развития экономики на национальном и региональном уровнях. Должно достигаться сбалансированное дополнение компетенций, формируемых в ходе образовательного процесса, теми, которые закладываются в ходе практики обучающихся на конкретных рабочих местах.

Прямое участие работодателей в системных мероприятиях по независимой оценке качества образовательной программы нацелено на выяснение совокупности сформированных профессиональных компетенций выпускников. Этим обеспечиваются гарантии того, что работодатель на рынке труда получит специалиста, обладающего необходимыми качествами для трудовой деятельности с быстрой адаптацией к конкретным бизнес-процессам.

Динамика взаимодействия работодателей с образовательными организациями демонстрирует позитивную реальность с постоянными и расширяющимися компонентами. Высокий общественный спрос на экономическое образование, изменение конъюнктуры рынка труда, прямое участие в образовательном процессе работодателей и рост их требований содействуют выработке новой стратегии развития и повышения конкурентной

² Работодатели и система высшего образования (по данным Левада-Центра). URL: <http://www.hse.ru/data/2014/02/07/1327947603/levada.pdf> (дата обращения: 10.07.2014).

способности образовательных организаций³.

В этих условиях государство, позиционирующее себя ключевым работодателем, инициирует появление новых инструментов управления образованием. Государственная аккредитация образовательной деятельности по основным профессиональным образовательным программам и ставший уже традиционным мониторинг деятельности вузов дополняются процедурами общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ, независимой оценкой качества образования.

Актуальность проблемы повышения качества образования и его релевантности современным социально-экономическим условиям и ожиданиям потребителей нашла отражение в ряде документов.

Первым из них следует назвать Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р), где провозглашена стратегическая цель — повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Архитектоника достижения данной цели нашла отражение в государственной программе «Развитие образования» на период 2013–2020 гг. (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р). Программа включает в себя комплекс мероприятий, направленных на решение задач, стоящих перед российским образованием до 2020 г. Ожидаемые принципиальные изменения в системе профессионального образования:

1) формирование современной системы непрерывного образования;

2) пересмотр структуры, содержания и технологий реализации образовательных программ с учетом требований их потребителей и прогноза рынка труда;

3) нормативное обеспечение реального вовлечения работодателей и представителей местного сообщества в управление профессиональным образованием;

4) массовая подготовка специалистов для рынка труда, создание центров сертификации квалификаций, корпоративных образовательных организаций;

5) выстраивание гибких (модульных) траекторий освоения новых компетенций как по запросам населения, так и по заказу компаний.

Важной оценочной процедурой, направленной на выявление соответствия качества образования ожиданиям всех заинтересованных лиц, становится его независимая оценка. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ст. 95 раскрывает сущность термина «независимая оценка качества образования»: «Независимая оценка качества образования осуществляется в отношении организаций, выполняющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ в целях определения соответствия предоставляемого образования потребностям физического или юридического лица». Независимая оценка качества образования предназначена также для выявления уровня результатов освоения образовательных программ, корректировок программ по итогам экспертизы и составления рейтингов⁴.

Важно подчеркнуть, что не только органы управления образованием, учредитель, руководство образовательных организаций, общественные объединения инициируют процедуру независимой оценки качества образования, она также может происходить по предложению представителей реального сектора экономики, желающих получить объективную картину качества образования и достигаемых результатов обучения в той или иной образовательной организации.

Кроме того, объединения работодателей вправе проводить процедуру признания качества и уровня подготовки выпускников

³ Форматизация взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями: общественная и профессиональная значимость. URL: www.hse.ru/data/2013/10/31/1283201642/ (дата обращения: 24.06.2014).

⁴ Методические рекомендации по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3710/файл/2498/13.10.14-метод.рекомендации.pdf>. (дата обращения: 24.06.2014).

конкретной основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) в образовательной организации на соответствие требованиям профессиональных стандартов, рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. Такая процедура носит название профессионально-общественной аккредитации, что закреплено в ст. 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Мотивы участия работодателей в процедурах независимой оценки лежат в плоскости решения кадровой проблемы — обеспечении отрасли высококвалифицированными работниками и признании квалификаций в национальном и международном масштабах глобальной экономики.

Образовательные организации, добровольно участвующие в процедурах независимой оценки качества образования, стремятся:

- определить степень актуальности реализуемых ОПОП реальных запросов рынка труда;
- установить соответствие уровня подготовки выпускников требованиям работодателей;
- получить профессиональную помощь в форме рекомендаций по устранению проблемных зон в реализации ОПОП и внедрению лучших образовательных и управленческих практик;
- повысить имидж и репутацию ОПОП в среде потенциальных и текущих прямых ее потребителей (абитуриенты, обучающиеся) и других заинтересованных сторон;
- развить культуру качества в работе административно-управленческого персонала и научно-педагогических работников, задействованных в реализации ОПОП.

В основе системы оценки качества образования лежит процедура независимой оценки квалификации специалистов различного уровня, которая нашла отражение в ряде документов: проекте «Реформа системы образования», Концепции общероссийской системы оценки качества образования, Основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2018 г. и ряде других государственных

программ, стратегических и организационных документов Президента и Правительства РФ.

В условиях остроты кадровой проблемы становится приоритетной задачей разработка системы независимой оценки квалификаций (СНОК), подтверждения квалификаций граждан и механизмов функционирования данной системы в соответствии с запросами рынка труда.

Создание СНОК основано на решении основных вопросов [5].

1. Основание для оценки — профессиональные стандарты, которые можно рассматривать как квалификационные требования к уровню подготовки специалистов со стороны рынка труда.

2. Независимость оценки — проведение, контроль за функционированием СНОК и механизмом взаимодействия всех ее участников возлагается на работодателей.

3. Методологические и институциональные рамки СНОК — предполагают организацию СНОК на основе следующих принципов: информационная интеграция и прозрачность, проведение верификации и валидации, учет отраслевой специфики, автономность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

СНОК будет распространяться как на работающих граждан, так и на выпускников образовательных организаций с целью сертификации полученной ими квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Это соответствует международной практике, в которой, как правило, подготовка специалистов отделена от их сертификации. Россия использует такой подход при сертификации специалистов, работающих в области применения международных стандартов менеджмента.

При создании и развитии СНОК необходимо учесть следующее.

1. Независимая оценка качества образования может быть применена как к выпускникам ОПОП, так и к работающим специалистам. В первом случае речь идет об оценке квалификации выпускников как ожидаемого результата освоения ОПОП, во втором — об оценке степени повышения квалификации,

полученной в результате освоения ОПОП, с учетом накопленного опыта работы. Из этого следует, что квалификацию следует рассматривать как продукт профессионального обучения и опыта специалиста в соответствующей трудовой деятельности.

2. Для работодателей качество осваиваемых ОПОП неразрывно связано с качеством подготовки выпускников. Такой подход в полной мере соответствует Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», но, к сожалению, не имеет действенных процедур реализации.

3. Поддержка СНОК общественными структурами в краткосрочной перспективе представляется весьма сомнительной в силу сочетания двух факторов: низкого по сравнению с развитыми странами уровня самоорганизации профессиональных сообществ и объединений работодателей в России и наличия устойчивых традиций патернализма. Следует отметить, что во многих странах с рыночной экономикой уже сложилась практика государственной поддержки таких социально-экономических инструментов. Учитывая тот факт, что в современной российской экономике основным работодателем остается государство, Россия неминуемо должна пойти по пути стран, имеющих позитивный опыт апробации технологий независимой оценки качества образования основными потребителями образовательных услуг — объединениями работодателей и профессиональными сообществами.

4. В условиях глобализации экономики особенно актуальной становится проблема отсутствия в России системы подтверждения квалификации персонала. Это затрудняет установление конструктивных экономических взаимоотношений российских и иностранных компаний как в России, так и за рубежом. В условиях членства России в ВТО необходимость решения этой проблемы еще более возрастает в вопросах международной сертификации продукции и услуг, технологий, систем управления, а также в экспортно ориентированных отраслях.

5. Рассматривая проблему независимой оценки качества образования как межведомственную, необходимо разработать

механизмы взаимодействия Минтруда, Минобрнауки, Минпромторга, Минэкономразвития и др., объединений работодателей и профессиональных сообществ как в области организационно-методических решений, так и финансовых, нормативно-правовых инструментов.

Данные обстоятельства, критически оценивающие условия формирования российской СНОК, можно рассматривать как дополнительные детерминанты проблем [6] целостной системы независимой оценки качества образования.

Первая проблема связана с отсутствием интегрированности двух взаимосвязанных процедур — независимой оценки качества образования и независимой оценки квалификации (сертификации квалификации), рассматриваемых параллельно и пока никак не взаимосвязанных.

В решении данной проблемы уже сделаны конкретные шаги. 27 июля 2009 г. утверждено Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Целями разработки являются: формирование регламентов и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций выпускников; разработка единых процедур и контрольно-измерительных материалов для оценки и сертификации квалификации, обеспечивающих получение достоверных результатов; подтверждение ответственности квалификации требованиям профессиональных стандартов и иным квалификационным требованиям.

В 2010 г. создан Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования, определены основные направления его деятельности: оценка квалификаций; оценка качества образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки; оценка деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования. Можно считать, что для данного совета открываются возможности решения проблемы интеграции вопросов

независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

Существовавшее препятствие на этом пути — отсутствие соответствующей законодательной базы снимается, поскольку разработан и готовится к утверждению проект Федерального закона «О независимой оценке квалификации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Вторую проблему можно сформулировать как отсутствие профессиональных стандартов по многим профессиям. Вследствие этого возникают сложности в установлении соответствия оцениваемых образовательных программ требованиям, предъявляемым рынком труда.

О необходимости создания национальной системы компетенций по различным профессиям говорилось неоднократно. Важным представляется рассмотреть эволюцию решения данной задачи.

Президент Российской Федерации подписал Указ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в котором дал задание Правительству Российской Федерации по решению ряда задач в области разработки профессиональных стандартов.

Согласно Плану разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг. (Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2012 г. № 2204-р), предполагалось разработать не менее 400 профессиональных стандартов в 2013 г. и не менее 400 — в 2014 г.

В 2014 г. создается Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям для решения основных задач: разработки предложений по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров; координации деятельности всех заинтересованных сторон по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций; проведения экспертизы различных правовых актов, в том числе Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), и профессиональных стандартов. Реализация данных задач будет осуществляться через формирование

отраслевых советов развития квалификаций, разработку профессиональных стандартов и их применение в системе профессионального образования и обучения, независимую оценку квалификации работников и поддержку лучших практик развития квалификаций.

Подобные меры государства заслуживают позитивной оценки. Но, к сожалению, поставленная задача в запланированные сроки не решена. Об этом заявил А. Шохин, президент Российского союза промышленников и предпринимателей, 15 мая 2014 г. на первом заседании Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям: «Несмотря на некоторые позитивные результаты, говорить о сбалансированном приближении к намеченной цели пока преждевременно. Профессиональные сообщества, которым по замыслу отводилась ключевая роль, у нас пока не стали лидерами в этой работе, отраслевые советы развития квалификаций не сформированы. Эту ситуацию надо исправлять»⁵.

Обеспокоенность ситуацией выразил и Президент РФ. Владимир Путин, выступая на пленарном заседании XVIII Петербургского международного экономического форума, в очередной раз обратился к бизнес-сообществу: «Особое внимание мы намерены уделить подготовке современных кадров, качественному развитию рынка труда. К 2020 г. доля высококвалифицированных работников должна составлять не менее трети от числа подготовленных специалистов, занятых на рынке труда. С участием российского бизнеса создан Национальный совет профессиональных квалификаций. За 2 года Совет должен принять более 800 новых профессиональных стандартов, отвечающих требованиям современной экономики. В том числе 400 стандартов должно быть принято уже в текущем году, это очень большая работа. Именно на основе этих стандартов будут формироваться современные программы в системе профессионального образования и квалификационные требования к специалистам»⁶.

⁵ Центр экономического развития и сертификации — ЦЭРС ИНЭС. Разработка профессиональных стандартов. URL: <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=1824> (дата обращения: 26.06.2014).

⁶ URL: <http://forumspb.com/ru/> (дата обращения: 26.06.2014).

Третья проблема — недостаточный уровень мотивации образовательных организаций к прохождению процедур независимой оценки и полное отсутствие мотивации к внедрению в образовательный процесс каких-либо процедур, связанных с сертификацией квалификаций обучающихся или выпускников. Добровольные процедуры проходят, как правило, активно развивающиеся образовательные организации, системно занимающиеся качеством образования, а также те, которые хотят изменить процесс обучения в лучшую сторону и им необходимо понять проблемы и возможные пути их решения. Но значительная масса образовательных организаций, работающая в режиме функционирования, не имеет достаточной внутренней мотивации к изменению своей позиции. К концу 2013 г. лишь 10% образовательных организаций прошли процедуру независимой оценки качества образования.

Четвертая проблема связана с отсутствием реестра добросовестных участников рынка независимой оценки и сертификации квалификаций. По опыту зарубежных стран наличие подобных реестров, нередко формируемых государственными органами, позволяет исключить возникновение недобросовестной конкуренции и подтвердить качество предоставляемых услуг в сфере независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

Пятая проблема — дефицит кадров для проведения независимой оценки качества образования. Так как оценка различных параметров деятельности образовательной организации, а также привязанность результатов обучения к сертификации квалификаций в большинстве своем осуществляются качественными (экспертными) методами, квалификация экспертов и система их подготовки приобретают первостепенное значение. Последствия нерешенности данной проблемы могут проявиться в получении недостоверных результатов и, как следствие, в дискредитации всей идеи независимой оценки качества образования.

Шестая проблема связана с отсутствием в национальном масштабе связей между работодателями и образовательными

организациями. Существует множество успешных локальных практик, когда привлечение работодателей к совершенствованию образовательного процесса дает положительный результат. Но, к сожалению, практика показывает, что в основном образование оторвано от бизнеса. Следствием этого является диспропорция в подготовке кадров: избыточность одних специалистов и дефицит других, а также низкий уровень квалификации выпускников.

Седьмая проблема — отсутствие целостного информационного пространства, которое необходимо для получения достоверных сведений о проведенной независимой оценке и сертификации квалификаций (результаты, критерии оценки, списки программ) всеми участниками образовательного процесса. Это затрудняет использование образовательными организациями результатов независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, являющихся неоспоримым конкурентным преимуществом; обучающиеся и абитуриенты испытывают сложности при выборе образовательной организации.

Решение данных проблем можно считать ключевыми задачами, стоящими перед всей системой образования в целом и перед системой независимой оценки качества образования в частности. Рынок труда формирует заказ на подготовку специалистов, компетентностные модели позволяют трансформировать требования работодателей в систему подготовки специалистов, отвечающих современным потребностям. Независимые центры и агентства выполняют мониторинг деятельности образовательных организаций и оценке реализуемых образовательных программ, способствуя тем самым созданию условий для достижения обучающимися высокого качества образовательных результатов и уровня квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Модель системы образования России в перспективе до 2020 года: поворот к экономике, основанной на знаниях/ А.Е. Волков, Я.И. Кузьминов, И.М. Реморенко и др.// Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 4–9.

2. Ершов А.К. Управление качеством: учеб. пособие. М.: Университетская книга; Логос, 2008. 288 с.
 3. Анисимов П.Ф., Сосонко В.Е. Управление качеством среднего профессионального образования: монография. Казань: Институт среднего профессионального образования РАО, 2001. 256 с.
 4. Филатова Л.М. Тенденции изменения спроса на высшее образование: предпосылки, возможности, риски // Вопросы образования. 2014. № 5 (84). С. 32–48.
 5. Рябко Т.В. Формирование системы независимой оценки и сертификации квалификаций // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. № 3 (3). 2013. С. 1–4.
 6. Концепция модели учета результатов сертификации квалификаций в процедуре независимой оценки качества образования // Материалы семинара. М., 2014.
- REFERENCES**
1. Volkov A.E., Kuz'minov Ia.I., Remorenko I.M. et al. Model' sistemy obrazovaniia Rossii v perspektive do 2020 goda: povorot k ekonomike, osnovannoi na znaniiaxh [The model of the education system in Russia until 2020: a turn to a knowledge-based economy]. Vysshee obrazovanie segodnia — Higher Education Today, 2008, no. 5, pp. 4–9. (in Russ.)
 2. Ershov A.K. Upravlenie kachestvom: ucheb. posobie [Quality Management: a Manual]. Moscow: Universitetskaia kniga — University Book, Logos, 2008, 288 p. (in Russ.)
 3. Anisimov P.F., Sosonko V.E. Upravlenie kachestvom srednego professional'nogo obrazovaniia: monografiia [Quality management of vocational education: a monograph]. Institut srednego professional'nogo obrazovaniia RAO — Institute of vocational education, the Russian Academy of Education, Kazan, 2001, 256 p. (in Russ.)
 4. Filatova L.M. Tendentsii izmeneniia sprosa na vysshee obrazovanie: predposylki, vozmozhnosti, riski [Trends in the changing demand for higher education: background, opportunities, risks]. Voprosy obrazovaniia — Problems of Education, 2014, no. 5 (84), pp. 32–48. (in Russ.)
 5. Riabko T.V. Formirovanie sistemy nezavisimoi otsenki i sertifikatsii kvalifikatsii [Establishing a system of independent assessment and certification of qualifications]. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire — Further vocational education in the country and the world, 2013, no. 3 (3), pp. 1–4. (in Russ.)
 6. Kontseptsiiia modeli ucheta rezul'tatov sertifikatsii kvalifikatsii v protsedure nezavisimoi otsenki kachestva obrazovaniia [The concept of a model for accounting the results of qualification certification in independent assessment of the education quality]. Materialy seminar — Proceedings of a seminar. Moscow, 2014. (in Russ.)

НОВОСТИ ЭКОНОМИКИ

Потрясения на валютном рынке в конце прошлого года наряду с очевидными негативными изменениями в экономике порождают и определенные позитивные последствия. Несколько отраслей — металлургия, химия, сельское хозяйство — в силу девальвации получили заметные преимущества перед иностранными конкурентами, причем не только на внутреннем, но и на внешнем рынке. С этим может быть связано некоторое оживление в промышленности, фиксируемое и Росстатом, и конъюнктурными опросами ВШЭ. Для целого ряда отраслей девальвация означает снижение издержек.

Андрей Яковлев, директор Института анализа предприятий и рынков ВШЭ
Источник: URL: <http://rbcdaily.ru/economy/562949994290469>