

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ

Н.П. Литвинова, Н.В. Панкова

Роль государственного, частного и общественного сектора в признании компетенций, полученных вне системы формального образования

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы активизации работы всех секторов экономики в реализации политики обучения на протяжении всей жизни. Вступление России в ВТО обязывает анализировать риски сферы профессионального образования и связанные с этим проблемы качества кадрового потенциала нашей страны, тем более что условия ВТО распространяются не только на товары, но и на услуги. Статья посвящена мерам по противодействию ослаблению конкурентоспособности российской системы образования. В современных условиях конкурентоспособность нашей системы подготовки кадров по ряду фундаментальных параметров имеет слабые позиции, причем в большинстве случаев в отличном от других стран контексте. Во-первых, главные ориентиры развития образования, планируемые мировым сообществом к 2030 г., для России – рубежи, давно преодоленные к концу 80-х гг., но затем резко утраченные в 90-е. Поэтому России необходимо восстановить финансово-экономические показатели по образованию. Современный этап образования в развитых странах в последние 25 лет дал мощный импульс новым технологиям в силу становления культуры обучения на протяжении всей жизни, увеличения контингентов не только и не столько новых учащихся, сколько расширения контингентов взрослого населения, вплоть до лиц третьего возраста, продолжающих обучение в системе дополнительного образования, как формального, так и неформального. Это породило проблему признания реальных компетенций, разработку методик оценивания компетенций, что логически потребовало создания национальных рамок компетенций и их определенную международную идентификацию. В статье анализируются социально-экономические предпосылки и технологии, предлагаемые мировой практикой для освоения путей реагирования на потребности экономики знаний. Представлен опыт наиболее продвинутых стран в решении этих проблем: Республики Корея, Франции, Финляндии, Германии, Дании, Эстонии и др. Рассмотрены мероприятия, предпринятые в Российской Федерации создания национальной системы признания компетенции. Показаны пути наиболее эффективного решения указанных проблем с учетом зарубежного опыта и российских реалий.

Ключевые слова: система образования, образование взрослых, непрерывное образование, частный сектор, государственный сектор, общественный сектор, неформальное образование, конкурентность, национальная рамка квалификаций, система оценки компетенций.

Review. The article deals with the problem of the revitalization of all sectors of economy by the means of implementation of the policy of lifelong education. Russia's WTO accession requires to analyze the risks of vocational education and associated problems of quality of personnel potential of the country, especially since conditions of WTO apply not only for goods but also for services. The article is devoted to the measures to counter the weakening of the competitiveness of the Russian education system. Under current conditions, the competitiveness of our personnel training system has a weak position in a number of fundamental parameters, and in most cases in the context that is different from other countries. The main guidelines for the development of education scheduled by the international community by 2030 are Russia's frontiers that had long been overcome by the end of the 80s, but then abruptly lost in the 90s. Therefore, Russia needs to restore financial and economic indicators of the education. The current stage of education in developed countries over the past 25 years has given a powerful impetus to new technologies due to the policy of lifelong education, increasing the numbers of not only and not so many new students as increasing the number of adults who continue their education as part of so called 'additional' education system, both formal and informal ones. This has created the

problem of the recognition of actual competencies, development of methods of evaluation of competence that logically requires the creation of a national framework of competencies and certain international identification. The authors of the present article analyze the socio-economic conditions and technologies offered by the world practice to develop ways to respond to the needs of the knowledge economy. The experience of the most advanced countries in dealing with these challenges is presented: the Republic of Korea, France, Finland, Germany, Denmark, Estonia, and other countries. The actions taken by the Russian Federation to create a national system for the recognition of competence are considered. The authors have shown the most effective way of solving these problems, taking into account international experience and Russian realities. The main key to the success of adaptation to the demands of the knowledge economy and the new learning culture is to harmonize the joint efforts of the three sectors of the economy. In their work the authors revealed the place and role of public, private and community sectors. The assessment of the prospects of their joint action in the field of education and human resources policies in our country has been given.

Ключевые слова: система образования, образование взрослых, непрерывное образование, частный сектор, государственный сектор, общественный сектор, неформальное образование, конкурентность, национальная рамка квалификаций, система оценки компетенций.

Последние десятилетия в развитых зарубежных странах доминантной линией совершенствования взаимоотношений между рынком рабочей силы и системой образования были интенсивные интеграционные процессы между всеми секторами экономики, создание эффективной мотивационной стратегии для работников и работодателей в целях гармонизации рынка спроса и предложения рабочей силы.

Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни обобщил накопленный в мире опыт, практически знаменовавший переход от «рынка дипломов» (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении) к «рынку компетенций».

В 2012 г. публикуются «Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения» [1].

В этом документе введение оценки, сертификации и аккредитации результатов обучения определяется как ключевой мотивационный компонент национальной стратегии обучения на протяжении всей жизни.

Всем странам предлагается в этом контексте разработать национальные стратегии, создать доступные системы признания, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения, сделать эту систему неотъемлемой частью систем образования и профессиональной подготовки, разработать устойчивые механизмы финансирования подго-

товить персонал для этой работы и создать национальную координационную структуру, которая объединит все заинтересованные стороны.

Национальные рамки компетенций позволяют соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных описаний, что обеспечит прозрачность квалификаций и позволит разнообразить траектории перехода от образования к трудовой деятельности и устранил препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки.

В концентрированной форме эти усилия вылились в постепенно сложившуюся, скоординированную на национальном и международном уровне систему признания компетенций, полученных вне системы формального образования, что повышает мотивацию обучающихся и заметно снижает расходы на обучение, как для работников, так и для работодателей.

На фоне этих процессов, несмотря на многочисленные официальные документы и многочисленные попытки на местах нацелить российское общество на повышение качества профессионального образования, доминантой послеперестроечного развития стало наращивание числа учебных заведений, интенсивная их филиализация, быстрый рост частного сектора в образовании, коммерциализация государственных вузов, соперничающих в численности обучающихся на платной основе с частными вузами, отрыв от реальных потребностей современного рынка труда, включение в Болонский процесс без достаточно для полноценного в нем участия ресурсного обеспечения всех вузов, а только сильнейших, и

как следствие – жесткая бюрократизация в организации учебно-методической работы, снижение престижа профессорско-преподавательского персонала в силу сравнительного падения оплаты их труда как по сравнению с прошлым периодом, так и по сравнению со специалистами других отраслей, трудоустройство выпускников не по специальности, полученной в вузах и кадровый голод в ряде важнейших отраслей экономики.

Эти проблемы очевидны, и в настоящее время предпринимаются усилия по преодолению отставания и преодолению диспропорций в развитии профессионального образования. Поскольку ответом на вызов времени в ведущих странах мира стала разработка Стратегии формирования Национальной системы квалификаций, в нашей стране эта работа также сейчас активизируется.

Национальная система квалификаций является средством согласования спроса на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда) на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в терминах таких критериев, как характер знаний, умений и компетенций, и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Это согласование осуществляется на основе эффективных механизмов правового и институционального регулирования взаимодействия профессионального образования и рынка труда.

Основными элементами Национальной системы квалификаций являются следующие:

1. Перечень областей профессиональной деятельности с входящими в них профессиями/специальностями;

2. Профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности / областях профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;

3. Процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;

4. Национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям;

5. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения;

6. Система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации / валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта) [2].

Национальная рамка квалификаций (НРК) Российской Федерации, под которой понимается документ «Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» [3], разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – Соглашение) с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран-участниц Болонского и Копенгагенского процессов. В последующем по инициативе Координационной комиссии, сформированной сторонами Соглашения, в текст НРК могут вноситься изменения, отражающие опыт ее практического использования. Национальная рамка квалификаций является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны войти также отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Разработка Национальной рамки компетенций выдвинула образовательную политику на ведущее место в социально-экономических преобразованиях в стране. Государственной программой «Развитие образования» на 2013-2020 гг. [4], Указами Президента Российской Федерации определены приоритеты государственной политики в сфере профессионального образования.

Необходимость концентрации усилий на этом направлении вызвало в 2012 г. Указы Президента

Российской Федерации, которые дают дальнейшую детализацию стратегических ориентиров, в том числе для сферы труда: создание к 2018 г. 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест, повышение производительности труда к 2018 г. в 1,5 раза относительно уровня 2011 года; разработка 800 профессиональных стандартов; обеспечение доступности качественного образования в течение всей жизни, укрепление единства образовательного пространства страны, открытость системы образования [5].

В соответствии с этим также предпринимаются конкретные шаги по реализации поставленных задач: увеличение доли занятого населения в возрасте 25-65 лет, прошедшего повышение квалификации / профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы до 37% к 2018 г., формирование к 2018 г. 250 многофункциональных центров профессиональных квалификаций как инфраструктуры для реализации программ профессионального обучения и ДПО, обеспечение условий для инклюзивного профессионального образования; повышение требований к качеству высшего образования [6].

Разработаны Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, подготовлены в целях оказания практической помощи объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческим организациям, образовательным организациям профессионального образования и другим заинтересованным организациям (далее – разработчики проектов профессиональных стандартов) в разработке проектов профессиональных стандартов.

Как видно, в нашей стране активность государственных органов также весьма конструктивна. Тесные контакты в этой работе установлены с Торгово-промышленной Палатой.

Подготовлен проект федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который проходит общественное обсуждение.

В контексте этого обсуждения хотелось бы обратить внимание на главное условие успешного продвижения национальных систем оценки результатов образования и сертификации, по

нашему мнению, – *координация трех секторов экономики: государственного, частного и общественного.*

Поэтому, для реализации поставленных задач, необходимо изучать актуальный опыт зарубежных стран в этой области.

1. Республика Корея имеет прекрасно структурированную, массовую *Банковскую систему академических кредитов*. Она представляет собой образовательную систему, которая официально признает различные типы образовательного опыта, не только школьного, но и за его пределами. Эта открытая для всех образовательная система – путь к созданию общества, обучающегося на протяжении всей жизни. Эта система позволяет человеку учиться в любое время и в любом месте, а также с любой скоростью, поскольку зачет идет по кредитам. Можно получить степень бакалавра и магистра. Система готовит по 24 направлениям на уровне бакалавра и по 14 – на уровне магистра. В настоящее время *Банковскую систему академических кредитов* представляют 495 образовательных учреждений различных типов: 129 Центров непрерывного образования по договорам с университетами, 100 таких центров по договорам с колледжами, 34 колледжа, 65 частных профессиональных институтов, 38 технических частных институтов, 27 военных школ и др.

С 1998 г. более 150 тыс. человек получили степени. В настоящее время 360 тыс. обучающихся разного возраста, в том числе и пенсионного, осваивают вузовские программы.

Банковская система академических кредитов была представлена в Организации экономического сотрудничества и развития как система образования на протяжении всей жизни, провайдером которой выступают формальные, неформальные и информальные методы обучения [7].

В Европе признание компетенций основным продвигается государственными структурами, такими как Государственные службы занятости.

Франция может быть охарактеризована как самая передовая европейская страна в области идентификации, оценки и признания неформального обучения.

Первые французские инициативы были предприняты еще в 1985 г., когда была введена система регистрации компетентностей. Целью этой системы было содействовать работодателям

и работникам в идентификации и оценке профессиональных компетентностей; а также содействовать профессиональному росту и использованию компетентности внутри предприятия.

Второй важной французской инициативой было «открытие» национальной системы профессионального образования и обучения для компетентностей, полученных вне официальных учебных заведений. С 1992 г. свидетельства о профессиональном образовании могут быть получены (различных степеней) на основе оценки неформального и предшествующего обучения. В стандарте (закон от 20 июля 1992 г.) по этому виду оценки вводилось важное для всех новшество в предоставлении технических и профессиональных дипломов и простых квалификаций. Каждый, кто осуществлял профессиональную деятельность, соответствующую такой квалификации, мог быть освобожден от необходимости сдавать квалификационные экзамены на основании наличия опыта.

Вводя это право, Министерство образования признает, что работа сама по себе ведет к получению навыков и знаний наравне с официальным образованием и обучением. Дальнейшее развитие в области узаконивания и сертификации квалификаций, полученных путем опыта работы и вне официального образования и обучения, связано с *Законом о социальной модернизации*, принятым в 2002 г. В частности, с его статьей по признанию непрерывного опыта, дипломов и свидетельств, подтверждающих профессиональные навыки и знания. Важная инициатива была осуществлена также Французской торгово-промышленной палатой. Ее целью было установить процедуры и стандарты для оценки, независимой от системы официального образования и обучения [8]. Во Франции подтверждение неформального и сводного обучения стало частью существующей системы формального образования и подготовки, помогающей найти альтернативные пути для получения квалификации.

Реалистичные ожидания предполагали, что будет только 5% тех, кто получит квалификацию на базе индивидуального опыта. Первые результаты превзошли даже самые оптимистичные ожидания. Процент получивших полную квалификацию составил 25% от общего числа обратившихся. Процент выше в университетах, там он составляет 50% в каждом году [8].

Одним из наиболее интересных результатов внедрения подтверждения является появление пятиступенчатой процедуры, которая более или менее общая для всех учреждений. *Первой ступенью* является информирование людей об имеющихся возможностях подтверждения, процедур и направлений, которые предлагают учреждения, чтобы индивид мог выбрать то, что больше всего подходит полученному им опыту. *Вторая ступень* включает формальное заверение обоснованности заявки на подтверждение. *Третья ступень* состоит из подготовки досье, сбора доказательств и тестов. На этой стадии кандидаты получают помощь консультанта, который может осуществлять контроль над процессом. На *четвертой ступени* жюри проверяет досье, кандидатов смотрят в процессе работы или проверяют с помощью специальных тестов в аккредитованных центрах. На *пятой ступени* принимается решение, которое сообщается кандидату, а также дается план действий в случае частичного подтверждения.

Однако полную картину деятельности в этой области можно получить, учитывая активную роль, как отдельных частных производителей, так и третьего сектора – негосударственных некоммерческих организаций.

Роль частного сектора также крайне важна для внедрения системы признания во многих европейских странах, а социальные партнеры участвуют в разработке законодательства, связанного с признанием компетенций, полученных во время неформального и информального образования.

Несмотря на участие ряда частных компаний в признании компетенций, на данный момент это не является общей практикой в Европе. Что касается оценки компетенций, много частных компаний используют ее для того, чтобы нанять людей и оценить их качества и возможность развития карьеры.

Процесс признания компетенций можно описать следующим образом:

1. Идентификация через диалог об особенном опыте человека;
2. Документация, чтобы обнаружить опыт человека;
3. Формальная оценка этого опыта;
4. Признание, ведущее к сертификации, например, частичная и полная квалификация.

Компании используют ряд методов и инструментов для оценки компетенций, навыков или знаний. Не все методы одинаково подходят для всех видов компетенций, так что инструмент зависит от конкретной компетенции, которую будут оценивать. Рис. 1 показывает наиболее важные методы, используемые предприятиями.



Рис. 1. Методы и инструменты, используемые предприятиями для оценки компетенций (%).
(Источник: Cedefop (2014). Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose. Luxembourg: Publication office of the European Union. Cedefop reference series; No 96, p. 49).

Центры оценивания используются компаниями для выбора квалифицированного сотрудника из большой группы кандидатов на специальную должность в компании. Такие центры в основном используют такие методы как интервью, экзамены, групповые обсуждения, презентации, психометрические тесты, ввиду чего они довольно дорогостоящие.

Рассмотрим некоторые примеры сложившихся механизмов сотрудничества социальных партнеров по оценке и признанию компетенций в странах Европейского Союза.

В **бельгийской Фландрии**, социальные партнеры были вовлечены в работу по сертификации опыта, в составлении Декрета о правовом статусе профессиональных компетенций между фламандским правительством и социальными партнерами [9]. Во Фландрии как организации работодателей, так и торговые союзы поддерживают признание компетенций, т.к. это дает возможность

признать навыки, полученные во время трудового опыта, и способствует развитию карьеры. Большинство социальных партнерств продвигает сертифицирование трудового опыта в своей сфере деятельности.

В **Финляндии** международная компания «Fiskars» [10] с общим количеством персонала

около 3400 человек, проходит через серьезный процесс организационных изменений, вынуждающий компанию повторно оценить навыки персонала. Некоторые сотрудники должны получить новую работу внутри компании, а другие при поддержке компании будут искать работу в другом месте. Традиционные процедуры оценки сейчас проводятся более систематически и адаптированы для разных сценариев. Это означает, что людей оценивают не только согласно требованиям к выполнению должностных инструкций, а также для выявления другой работы в или вне компании, которую они, возможно, могут выполнять. Оценка также адаптирована для ведения учета потенциала развития конкретного человека.

Немецкая компания «MB – Ihre Logistik» (200 сотрудников) только недавно внедрила внутренние стандарты для оценки компетенций. Изменения имели место в 2011 г., когда компания сертифицировалась по стандартам ISO 9001. Это

привело к внедрению регулярной оценки во всех отделах для всего персонала. Все сотрудники компании в настоящее время проходят ежегодную оценку компетенций. Некоторые общие требования сейчас необходимы во всех подразделениях и должностях, такие как работа в команде, и отношение к клиентам [11].

Оценка знаний, навыков и компетенций – это общепринятая деятельность фактически на каждом предприятии мира. В основном она оценивается для найма новых сотрудников, развитие персонала, а также для решений о повышении в должности.

Приведенные примеры показывают, что такая практика позволяет оценить потенциал сотрудников, скрытые от руководителя возможности, имеющиеся навыки и компетенции, которые не указаны в дипломах об образовании и в сертификатах о повышении квалификации. Такие системы оценивания, с одной стороны, требуют дополнительного персонала для проведения процедуры как таковой и оценки результатов, а также дополнительного рабочего времени самого персонала, но они, бесспорно, дают преимущество по эффективному использованию рабочего времени персонала.

Общественный сектор также определил свою роль и место в продвижении национальных систем оценки результатов образования и сертификации. Например, в **Эстонии** общественная организация Ассоциация образования взрослых Эстонии «Андерс» патронирует всю работу, связанную с признанием и оценкой компетенций, полученных за пределами формального образования [12].

Наиболее активную роль в образовании взрослых по сравнению с другими странами, играют общественные организации в скандинавских странах, особенно в **Дании**. В 2007 г. Министерством образования Дании были выпущены электронные инструменты, которые проясняют необходимые компетенции и документы, требуемые в общественных организациях, в т.н. третьем секторе в 2004 г. Правительство опубликовало отчет «Признание приоритетного обучения в образовании» для более широкого признания общих и индивидуальных компетенций в независимости от того, где они были получены. Наряду с компетенциями, полученными при об-

разовании и трудовой жизни, в документе упомянуты ряд компетенций, полученных в свободное время, которые могут быть включены в общие компетенции человека. Среди них практические и академические компетенции – от неформального обучения в ассоциациях или высших народных школах, менеджмент – благодаря курсам или волонтерской работе в ассоциациях или клубах, язык и коммуникация – через работу, жизнь и обучение за границей.

Инструмент третьего сектора Дании – это инструмент для документирования развития приоритетного обучения в ассоциациях, волонтерской работе и через неформальное образование взрослых.

Для разработки процедуры, инструментов и методик признания результатов неформального и информального образования в России предстоит также изучить описанный выше опыт европейских стран, Республики Корея, а также исследований Калифорнийского и Йельского университетов и т.д., чтобы россияне также имели возможность сертифицировать свои знания и опыт, полученный самостоятельно или в группах неформального образования.

Таким образом, процесс оценивания, сертификации и аккредитации, построен на партнерстве всех секторов при лидирующей роли государства [13].

Судя по опыту скандинавских стран, в связи с необходимостью признания результатов неформального образования, полномочия общественных организаций в России должны быть расширены.

Таким образом, в ближайшем будущем в работу по оценке, сертификации и аккредитации компетенций будут привлечены широкие круги работников государственных и частных предприятий, созданы специальные службы в вузах, колледжах и лицеях, появятся новые многофункциональные центры профессиональных квалификаций, определится роль третьего сектора.

В заключение отметим, что признание неформального и информального обучения, активно разрабатываемое в последние годы, наталкивается на традиционное подтверждение права на выполнения определенных профессиональных видов работы со стороны официального образования.

Мотивационная стратегия ЮНЕСКО в обучении на протяжении всей жизни *требует изменений внутри культуры*. В Российской Федерации для повсеместного внедрения системы оценивания знаний и компетенций, полученных вне системы формального образования, очевидно, потребуется достаточно времени, чтобы снять барьеры предубеждений.

Завершая эту статью, обратим внимание на феномен нашей современной культуры, который становится дополнительным, отягощающим фактором проблем признания неформального образования. Он крайне редко фигурирует в материалах западных стран – коррупционную составляющую нашей системы образования.

Зачем проходить пятиступенчатую процедуру, как во Франции, чтобы иметь диплом, в

России есть и более быстрые способы достижения цели!

Выборочный опрос ряда различных профессиональных аудиторий дает, тем не менее, надежду на полезность начала работы по признанию неформального образования для поддержки тех россиян, которые считают неприемлемым получать дипломы без знаний или не могут заплатить за обучение в официальной системе и предпочитают самообразование и использование современных технологий обучения.

По нашим оценкам, признание будет востребовано не столько маргинальными группами, сколько специалистами со средним специальным образованием, имеющими большой опыт работы, опытными руководителями, не имеющими соответствующего образования, людьми, по разным причинам оставившими учебу, но работающими по специальности и т.д.

Список литературы:

1. UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal learning. (URL: <http://unesdoc.unesco.org/imagts/0021/002163/216360e.pdf>).
2. Souto-Otero M., Murphy I., Duchemin C., Howley J., Alvarez Bermúdez N. and Coles M. (2014) European Inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report. European Commission. (URL: <http://opus.bath.ac.uk/>).
3. Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». (URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48).
4. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 г. №792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы». (URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146497).
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». (URL: www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html).
6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». (URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>).
7. Academic Credit Bank System // Ministry of Education, Science and Technology. Seoul, 2009. P. 3-15.
8. Feutrie Michel. The recognition of individual experience in the context of lifelong learning. Recognition of non-formal and free training in France // Lifelong Learning in Europe. 2008. №3. P. 164-171.
9. La Belgique federate apres la quatrieme reforme de l'Etat de 1993. (URL: www.law.edu.ru/script/cntSource.asp?cntID=100066362).
10. Investing in people // Fiskars Corporation. (URL: www.fiskarsgroup.com/careers/investing-people).
11. MB-Ihre Logistik. (URL: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/press-releases.aspx>).
12. Фонд интеграции миграции «Наши люди». (URL: http://www.andras.ee/default.asp?wa_site_id=3).
13. Realkompetence. (URL: www.realkompetence-forening.dk, www.realkompetence-frivillig.dk, www.realkompetence-folkeoplysning.dk).

References (transliteration):

1. UNESCO GUIDELINES for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal learning. (URL: <http://unesdoc.unesco.org/imagts/0021/002163/216360e.pdf>).

2. Souto-Otero M., Murphy I., Duchemin C., Howley J., Alvarez Bermúdez N. and Coles M. (2014) European Inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report. European Commission. (URL: <http://opus.bath.ac.uk/>).
3. Prikaz Mintruda Rossii №148n ot 12 aprelya 2013 g. «Ob utverzhdenii urovnei kvalifikatsii v tselyakh razrabotki proektov professional'nykh standartov». (URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48).
4. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 15.05.2013 g. №792-r «Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii "Razvitie obrazovaniya" na 2013-2020 gody». (URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146497).
5. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 g. №597 «O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoi sotsial'noi politiki». (URL: www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html).
6. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maya 2012 g. №599 «O merakh po realizatsii gosudarstvennoi politiki v oblasti obrazovaniya i nauki». (URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html>).
7. Academic Credit Bank System // Ministry of Education, Science and Technology. Seoul, 2009. P. 3-15.
8. Feutrie Michel. The recognition of individual experience in the context of lifelong learning. Recognition of non-formal and free training in France // Lifelong Learning in Europe. 2008. №3. P. 164-171.
9. La Belgique federate apres la quatrieme reforme de l'Etat de 1993. (URL: www.law.edu.ru/script/cntSource.asp?cntID=100066362).
10. Investing in people // Fiskars Corporation. (URL: www.fiskarsgroup.com/careers/investing-people).
11. MB-Ihre Logistik. (URL: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/news/press-releases.aspx>).
12. Fond integratsii migratsii «Nashi lyudi». (URL: http://www.andras.ee/default.asp?wa_site_id=3).
13. Realkompetence. (URL: www.realkompetence-forening.dk, www.realkompetence-frivillig.dk, www.realkompetence-folkeoplysning.dk).