УДК 378:006

Поповичева Н.Е., Базарнова О.А.

Взаимосвязь образовательного и профессионального стандартов в рамках реализации современных требований в области высшего образования

Popovicheva N.E., Bazarnova O.A.

The relationship of educational and professional standards in the framework of current requirements in the field of higher education

В статье рассматривается проблема взаимосвязи двух понятий «профессиональный» и «образовательный» стандарт, стало весьма актуальным в системе образования, обусловленная поставленной задачей разработки «профессиональных» стандартов по специальностям.

В статье представлен комплексный анализ не только самого понятия «стандарт», но и выявлены и систематизированы основные отличительные черты «профессионального» и «образовательного» стандартов. На основании проведенного в статье анализа выявлены основные тенденции взаимосвязи данных видов стандартов.

Появление в России профессиональных стандартов в отдельных областях деятельности является ощутимым прорывом в деле формирования образовательных стандартов нового поколения, обновления процесса профессионального обучения с учетом изменяющихся требований работодателей, а также оценки качества образовательного продукта в соответствии с потребностями рынка труда.

Образовательный стандарт должен выступать фундаментом для разработки профессионального стандарта, а следовательно образовательные стандарты, по мнению авторов, должны претерпеть изменения в сторону усиления совместной деятельности рынка труда и сферы образования рамках разработки и внедрения эффективного механизма взаимодействия. При этом развитие социального партнерства между вузами и бизнесом должно стать стратегическим направлением подготовки конкурентоспособных специалистов на основе рационального использования стандартов с ярко выраженными профессиональными компетенциями.

Ключевые слова: образовательный стандарт, профессиональный стандарт, высшее образование.

В последнее время в системе образования часто происходит столкновение двух понятий, таких как «профессиональный» и «образовательный» стандарт. Это обусловлено тем, что с переходом на рыночную экономику, в начале 90-х годов, в стране планировалось развитие негосударственного образования, а, следовательно, возникала необходимость его регулирования. Отсюда и появилась идея образовательных стандартов, как нормативных документов, которые должны будут регулировать сферу образования[1]. С тех пор история внедрения образовательных стандартов насчитывает несколь-

ко этапов. На сегодняшний день внедряются образовательные стандарты 3-го поколения.

Необходимо отметить, и уточнить само понятие стандарта. В зарубежной практике «стандарт» означает добровольно принятые на себя обязательства нескольких участников того или иного вида деятельности. В нашей стране под стандартом понимаются требования государства. Но не все так плохо, происходят изменения, например, законом о техническом регулировании контролируется лишь выполнение регламентов, а не сами стандарты, стандарты лишь являются измерительным инструментом.

Сегодня в России, как и во всем мире, единицей образовательного процесса является образовательная программа. Образовательный стандарт (ФГОС) нужен для того, чтобы регулировать структуру и содержание основных образовательных программ. Стандарт предписывает, как должна быть устроена образовательная программа с точки зрение государства, описывает ее структуру, наличие в ней тех или иных элементов и какой набор компетенций она должна формировать. Разработка, утверждение и использование образовательных стандартов (ФГОС) регулируется и контролируется государством и происходит в соответствии с правовыми нормативными документами.

Что же касается профессионального стандарта, следует отметить, что данная категория получила свое развитие в 80-е годы в странах Европы, вследствие наблюдавшегося кризиса профессионального университетского образования.

Профессиональный стандарт представляет собой документ, раскрывающий с позиций сферы труда (объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ)) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников.

Главенствующая роль профессиональных стандартов признана уже во многих странах. В нашей стране этот процесс фактически находится на начальной стадии: образовательные и профессиональные стандарты существуют параллельно, они не объединены в единую взаимозависимую и взаимообусловленную друг другом систему. Выпускники российских ВУЗов, как правило, не готовы быстро включиться в профессиональную деятельность. Проведено множество исследований среди работодателей, позволяющих выявить и конкретизировать данную проблему. Так Европейское исследование «Оценка влияния инноваций в технологиях и изменений промышленных трендов на профессиональную квалификацию и человеческие ресурсы» показало следующее: ввиду того, что ключевым фактором успеха на рынке становится опережение конкурентов в технологиях, самым востребованным специалистом становится разработчик, исследователь, «R&D and Engineering & design» специалист.

Вместе с этим, исследование показало (и ряд других исследований, в частности, Всемирного банка, это подтверждает), что все более востребованными становятся, так называемые, инновационные и междисциплинарные компетенции:

Инновационные компетенции (стратегическое видение, фантазия, видение возможности практического применения, настойчивость)

Творчество, многозадачность, междисциплинарные навыки

Умение решать проблемы, аналитические навыки, критическое мышление (умение рассуждать)

Навыки по развитию бизнеса

Умение работать с людьми (создание команды, работа в команде)

Межкультурная толерантность и знание языков

Управленческие навыки (лидерство, управление проектами, управление изменениями)

Социальные навыки (коммуникабельность, networking, эмпатийность)

Навыки личной эффективности (планирование, тайм-менеджмент, гибкость)

Современная экономика требует наличия у работника не только узких профессиональных, технических навыков, но и социальных и поведенческих навыков (коммуникация, навыки совместной и самостоятельной работы), а также когнитивных навыков высокого порядка (умения решать проблемы, нестандартно мыслить и т.п.). Многие из этих навыков уже сейчас активно используются на современных рабочих местах.

Работодатели ищут данные навыки при найме работников.

В то же время, именно по этим группам навыков работодатели отмечают особенно острую нехватку, во многих случаях – более острую по сравнению с профессиональными навыками.

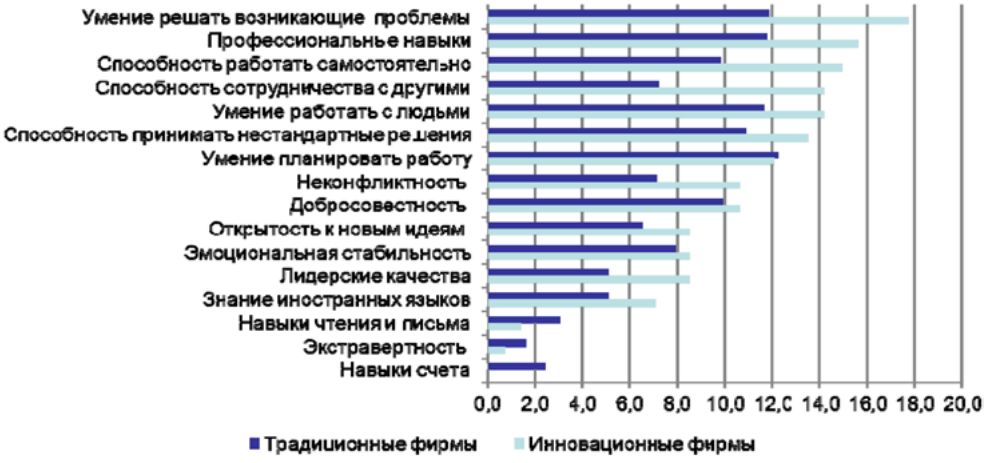
Конкретные наборы «недостающих» социальных и когнитивных навыков отличаются по категориям работников. Руководителям чаще всего не хватает лидерских качеств, способности принимать нестандартные решения и умения работать с людьми. Специалистам, наряду с профессиональными навыками, недостает умения решать проблемы, способности принимать нестандартные решения и умения планировать работу, а также умения работать с людьми. Квалифицированным рабочим в первую очередь не хватает добросовестности и технических (профессиональных) навыков.

Умение решать проблемы – ключевой навык для всех категорий российских работников. Этот навык уже сейчас активно используется работниками в их повседневной деятельности и важен для работодателей при принятии решений о найме. Умение решать проблемы – навык, которого более остальных не хватает сотрудникам инновационных фирм. Более того, именно по отношению к этому навыку особенно заметна разница между инновационными и традиционными предприятиями: инновационные фирмы ощущают нехватку умения решать проблемы у своих специалистов и рабочих значительно острее, чем предприятия традиционного типа.

Инновационные фирмы ощущают более острый дефицит практически по всем типам навыков. Показательно, что финансово устойчивые (благополучные) инновационные фирмы не могут закрыть дефицит навыков, просто подняв заработную плату, поскольку требуемые им навыки по своей природе отличаются от тех, что имеются на рынке рабочей силы. И если некоторые «бедные» предприятия не имеют возможности удовлетворить спрос на работников с определёнными навыками, поскольку их финансовое положение не позволяет им предложить нужным работникам конкурентную заработную плату, то причина дефицита в «платежеспособных» инновационных фирмах – отсутствие нужных навыков (или их комбинаций) на рынке труда.

Наборы навыков, недостающих инновационным и традиционным фирмам, имеют очевидные структурные отличия. Инновационные фирмы испытывают дефицит не только умения решать проблемы, но и в значительной степени – способности принимать нестандартные решения, знания иностранных языков, лидерских качеств и открытости к новым идеям у руководителей; они испытывают сложности с наймом специалистов, которые умели бы сотрудничать с другими, работать самостоятельно, обладали бы требуемыми техническими (профессиональными) навыками. Показательно, что различия между инновационными и традиционными фирмами проявляются именно по отношению к тем навыкам, которые являются наиболее дефицитными для экономики в целом. Иными словами, инновационным фирмам особенно не хватает именно тех навыков, которых не хватает российской экономике в целом.

Дефицит навыков у специалистов (% фирм, отмечающих дефицит)



Для решения проблемы нехватки навыков российские фирмы активно используют обучающие программы – как внутренние, так и внешние. Они предпочитают развивать собственную рабочую силу, компенсируя дефицит навыков не за счет найма новых работников, а путем обучения имеющихся. Отчасти это может быть связано с отсутствием доверия по отношению к внешним образовательным ресурсам. Вместе с тем, подавляющее большинство обучающих программ на фирмах направлено на развитие узкопрофессиональных навыков; осознавая важность формирования социальных навыков и когнитивных навыков высокого порядка, работодатели пока не научились им обучать. В результате развитие этих навыков остается одной из серьезнейших нерешенных проблем, требующей дополнительного внимания со стороны лиц, формирующих политику в сфере образования и содействия занятости.

Подтверждением данного Инициаторами в этом процессе выступают представители бизнес-сообщества, которые, не дожидаясь действий государственных органов, самостоятельно создают профессиональные стандарты, содержание которых отражает представление бизнеса о требуемом уровне квалификации работников. При их формировании применялись различные подходы, методы и форматы (макеты) документов, что затрудняет их эффективное использование.

В мире достаточно развиты профессиональные сообщества, что является залогом успеха предпринятых мероприятий, в то время как в России данные структуры только начинают развиваться, что, несомненно, осложняет процесс разработки профессиональных стандартов.

С разработкой профессиональных стандартов, связывается решение ряда актуальных задач:

– обновление и формирование содержания образовательных стандартов и образовательных программ профессионального образования;

– разработка оценочных средств для процедур оценивания результатов образования, сертификации квалификаций;

– создание стандартов предприятий и организаций, систем мотивации и стимулирования кадров, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры; сопровождение профессионального выбора граждан.

В чем же отличия между стандартом образовательным и профессиональным? На наш взгляд, отличительные черты между ними можно представить следующим образом:

Таблица 1 – Отличительные черты образовательного и профессионального стандарта.

Параметр	Образовательный стандарт	Профессиональный стандарт
1	2	3
Область регулирования	Структура и устройство образовательного процесса	Требования к квалификации, компетенциям
Субъект регулирования	Минобрнауки, Учебно-методические объединения	Сообщество профессионалов в данном виде деятельности
Структура документа	Компетенции выпускника, образовательные средства формирования той или иной компетенции, доля свободной и вариативной части	Функции, работы, продукты, технологии, знания, умения и компетенции профессионала, количество уровней квалификаций
Оценка (результат) применения	Кредитно-зачетная система, аккредитация образовательных программ	Сертификация квалификаций
Субъект управления	Учебные заведения, центры ДПО, корпоративные центры, педагогические (тренерские) коллективы/лица	Организации, делегированные профессиональным сообществом

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Процесс использования	1.Для описания возможностей подрядчика и информирования социальных партнеров – почва для переговоров 2.Основа у Подрядчика для «внутреннего контроля процесса подготовки и качества «окончательной продукции»	1.Для суммирования требований профессионалов к своей деятельности и информирования социальных партнеров – почва для переговоров 2.Основа у Заказчика для «приема-передачи продукции» от подрядчика – процедура сертификации 3. По выстраиванию «грейдов» (систем оплат) 4. По выстраиванию пути дальнейшего развития – непрерывного образования 5. По обеспечению «переходов» профессионала из одной в другую профессию 6. По обеспечению мобильности квалифицированного (сертифицированного) персонала 7. По учету по уровням квалификации кадров и использованию в планировании на предприятии, отрасли, в регионе, в стране. 8. Для защиты интересов собственников-работодателей и самого наемного профессионала

Национальная система квалификаций должны базироваться на взаимодействии профессиональных и образовательных стандартов, которое обеспечивает взаимосвязь между профессиональной подготовкой и требованиями меняющейся экономики.

Основным условием взаимодействия профессиональных и образовательных стандартов выступает выполнение следующих требований:

результаты образования должны быть ориентированы на требования профессиональных стандартов;

разработка профессиональных стандартов не является зоной деятельности учебных заведений, сами профессионалы должны формулировать свои требования. Задача учебного заведения заключается в том, чтобы помочь человеку быстрее адаптироваться в деятельности и сформировать компетенции, позволяющие обучаться в течение всей жизни.

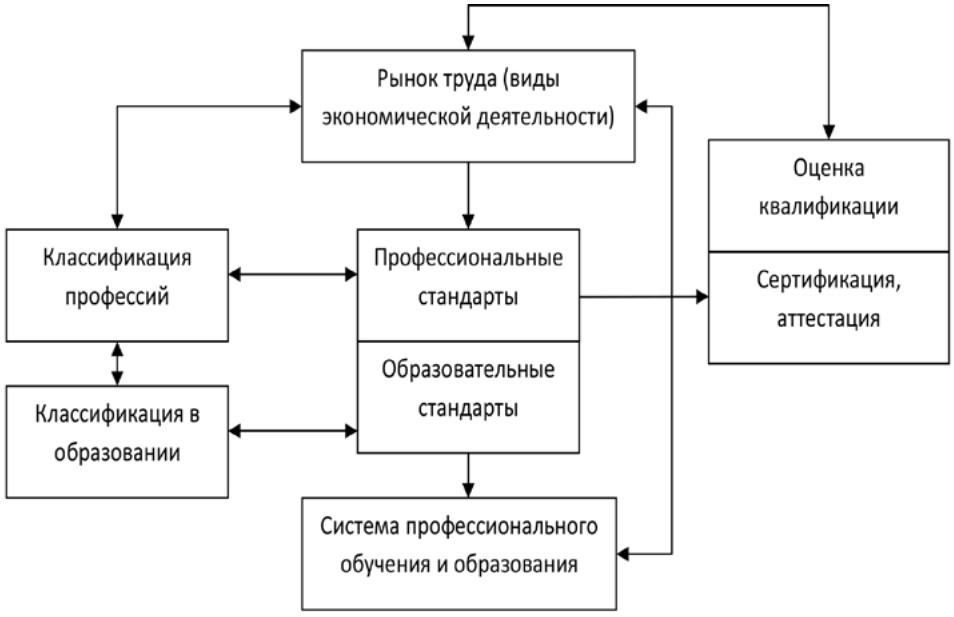


Рисунок 1 – Взаимосвязь профессионального и образовательного стандартов.

На современном этапе только начинают формироваться механизмы активного участия работодателей, сообществ и союзов профессионалов в решении вопросов образовательной политики, а также их воздействия на систему образования.

В настоящее время в нашей стране созданием единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов как одного из элементов национальной системы квалификаций наиболее последовательно и системно занимается Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП). Сформирована организационная и нормативная основа для разработки и использования профессиональных стандартов: учреждено Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), которое обеспечивает организационную, информационную и методическую поддержку разработки профессиональных стандартов; создана Комиссия РСПП по профессиональным стандартам, осуществляющая рассмотрение, экспертизу и утверждение проектов профессиональных стандартов; разработаны и утверждены Положение о профессиональном стандарте, Макет профессионального стандарта, Порядок экспертизы проектов профессиональных стандартов, представленных на утверждение Комиссии РСПП по профессиональным стандартам и др.

Появление в России профессиональных стандартов в отдельных областях деятельности является ощутимым прорывом в деле формирования образовательных стандартов нового поколения, обновления процесса профессионального обучения с учетом изменяющихся требований работодателей, а также оценки качества образовательного продукта в соответствии с потребностями рынка труда.

Образовательный стандарт должен выступать фундаментом для разработки профессионального стандарта, а следовательно образовательные стандарты, по нашему мнению, должны претерпеть изменения в сторону усиления совместной деятельности рынка труда и сферы образования рамках разработки и внедрения эффективного механизма взаимодействия. При этом развитие социального партнерства между вузами и бизнесом должно стать стратегическим направлением подготовки конкурентоспособных специалистов на основе рационального использования стандартов с ярко выраженными профессиональными компетенциями.

Взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования – это долгосрочная задача.

Назрела необходимость формирования системы организации образовательных ресурсов для обеспечения прямых запросов рынка труда в кадровом сопровождении новых и быстро развивающихся наукоемких производств, основными элементами которой могут стать:

выработка процедур взаимодействия в цепочке «предприятие – системный интегратор – образовательное учреждение», обеспечивающих выявление квалификационно-кадровых потребностей предприятий;

формирование партнерств «предприятие-заказчик – вузы-исполнители»;

формирование на рынке труда открытой сети ведущих организаций подготовки кадров, в первую очередь, вузов, способных оперативно реагировать на меняющиеся требования рынка труда: воспринимать, педагогически интерпретировать и реализовывать его образовательный запрос, стать «открытой системой» для современной экономики;

подготовка нормативной базы для создания системы непрерывного образования, ориентированной на сопровождение кадровых ресурсов для новых и быстро развивающихся наукоемких производств;

распространение в системе высшего профессионального образования лучших образовательных технологий и практик.

Процесс взаимодействия бизнеса и образования можно представить следующим образом:



Рисунок 2 – Процесс взаимодействия бизнес-сообщества и образования в рамках реализации образовательного и профессионального стандартов.

References

1. Chem otlichaetsja professional'nyj standart ot obrazovatel'nogo standarta? [What is the difference between professional and educational standards?] Nekommerche¬skoe partnerstvo po provedeniju jekspertizy v oblasti promyshlennosti i jenergetiki «Jekspertnyj klub» https://ieonline.microsoft.com/#ieslice (In Russ.)

2. Metodika razrabotki professional'nyh standartov [Methods of development of professional standards], oficial'nyj sajt Nacional'nogo agentstva razvitija kvalifikacij rossijskij sojuz promyshlennikov i predprinimatelej http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Metodika-razrabotki-PS.pdf

3. Golkina V.A., Modnov S.I. Obespechenie kachestva podgotovki obuchajushhihsja v sisteme tehnicheskogo professional'nogo obrazovanija [Ensuring the quality of students training in technical vocational education], Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik, 2013, № 3, Tom II (Psihologo-pedagogicheskie nauki), p.p.169–173 . (In Russ.)

4. Novikov P.N., Grin'ko V.S. Vzaimodejstvie sfer truda i professional'nogo obrazovanija [Interaction of employment and vocational training], «Nauka i praktika» RJeU im. G. V. Plehanova, №1(7), 2012, p.p. 33–39 . (In Russ.)

5. Olejnikova O.N., Murav'eva A.A. Professional'nye standarty: principy formirovanija, naznachenie i struktura [Professional standards: principles of formation, purpose and structure]: metodicheskoe posobie, M.: ANO Centr IRPO, 2011. (In Russ.)

6. Pak Ju.N., Alpysbaeva N.A. Innovacionnye aspekty soprjazhenija obrazovatel'nyh programm vysshego obrazovanija s professional'nymi standartami [Innovative aspects of interfacing higher education programs with professional standards], Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij, 2014, №8–4 , p.p. 124–127 . (In Russ.)

7. Popovicheva N.E. Samoopredelenie vypusknikov VUZov [Self-determination of graduates], Obrazovanie i obshhestvo, 2009, № 6, p.p. 86–88 . (In Russ.)

8. Senashenko V.S., Kuznecova V.A. Sistema obrazovanija i profstandarty [The

system of education and professional standards] http://ecsocman.hse. ru/data/2011/06/23/1267355275/2010–6 -5.pdf.

9. Starostenko A.M., Starostenko K.V.Social'nyj status i potencial sistemy vysshego obrazovanija regionov Rossii: teorija i real'naja praktika (sravnitel'nyj analiz) [Social status and potential of the higher education system of regions of Russia: theory and actual practice], Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk, 2013, № 1, p.p. 69–75 . (In Russ.)

10 .Suhomlin V.A. Professional'nye standarty i obrazovanie. Perpendikuljarnyj vzgljad [Professional standards and education. perpendicular view]

http://www.cs.karelia.ru/news/2008/ums/profstan-dards.pdf

11. Federal'nyj Zakon «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» [Federal Law «On Education in the Russian Federation"] № 273-FZ ot 29.12.2012 g.

[1] Чем отличается профессиональный стандарт от образовательного стандарта? Некоммерческое партнерство по проведению экспертизы в области промышленности и энергетики «Экспертный клуб» https://ieonline.microsoft.com/#ieslice

[2] Методика разработки профессиональных стандартов//официальный сайт Национального агентства развития квалификаций российский союз промышленников и предпринимателей http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Методика-разработки-ПС.pdf

[3] http://www.rusnano.com/infrastructure/education#/hi-school

[4] Голкина В.А., Моднов С.И. Обеспечение качества подготовки обучающихся в системе технического профессионального образования// Ярославский педагогический вестник – 2013 – № 3 – Том II (Психолого-педагогические науки)-с.169–173

[5] Концепция долгосрочного социально– экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17.11. 2008 г.)

[6] Методика разработки профессиональных стандартов//официальный сайт Национального агентства развития квалификаций российский союз промышленников и предпринимателей http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Методика-разработки-ПС.pdf

[7] Новиков П.Н., Гринько В.С. Взаимодействие сфер труда и профессионального образования//«Наука и практика» РЭУ им. Г. В. Плеханова.– №1(7).– 2012.– С. 33–39

[8] Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: методическое пособие. -М.: АНО Центр ИРПО, 2011.

[9] Пак Ю.Н., Алпысбаева Н.А. Инновационные аспекты сопряжения образовательных программ высшего образования с профессиональными стандартами // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.2014.-№8–4 . –С.124–127 .

[10] Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (утв. министром образования и науки РФ и президентом РСПП № АФ-318/02 от 31.07.2009 г.)

[11] Положение об оценке и сертификации квали-фикации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утв. министром образования и науки Российской Федерации и президентом РСПП № АФ-317/03 от 31.07. 2009 г.)

[12] Поповичева Н.Е. Самоопределение выпускников ВУЗов//Образование и общество. 2009.– № 6.– С. 86–88 .

[13] Постановление Правительства РФ № 1015 от 24.12.2008 г. «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»

[14] Приказ Минтруда России № 565 от 30.11. 2012 г. «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013–2014 годах»

[15] Распоряжение Правительства РФ от 29.11. 2012 № 2204-р «Об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг.»

[15] Сенашенко В.С., Кузнецова В.А. Система образования и профстандарты http://ecsocman.hse.ru/data/2011/06/23/1267355275/2010–6 -5.pdf.

[16] Старостенко А.М., Старостенко К.В. Социальный статус и потенциал системы высшего образования регионов России: теория и реальная практика (сравнительный анализ)//Среднерусский вестник общественных наук.– 2013.– № 1.– С. 69–75 .

[17] Сухомлин В.А. Профессиональные стандарты и образование. Перпендикулярный взгляд. http://www.cs.karelia.ru/news/2008/ums/profstandards.pdf

[18] Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.