

О.Н. Олейникова, доктор педагогических наук,
Директор Центр изучения проблем профессионального образования
А.А. Муравьева, кандидат филологических наук,
Ведущий эксперт Центр изучения проблем профессионального образования

Профессиональные стандарты – основной критерий повышения качества профессионального образования

Общие положения

Вопросы повышения эффективности и качества уже долгое время стоят на повестке дня российского профессионального образования. При этом только в последние годы стала признаваться необходимость определения и использования конкретных механизмов, которые бы смогли реально обеспечить повышение качества подготовки конкурентоспособных работников.

К этим механизмам относятся, прежде всего, профессиональные стандарты, которые устанавливают требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Из приведенного выше определения профессиональных стандартов для системы профессионального образования ключевым является понятие компетенций, поскольку именно требования к компетенциям, в том виде, как они формулируются в профессиональном стандарте, позволяют формировать содержание образовательных программ в соответствии с текущими и перспективными требованиями сферы труда. Таким образом, связующим звеном между требованиями сферы труда и требованиями к образовательным программам, являются компетенции.

В сфере профессионального образования понимание необходимости перехода на образовательные программы, ориентированные на компетенции, отражено в принятии Министерством образования и науки РФ нового подхода к формированию стандартов профессионального образования всех уровней. Новое поколение стандартов профессионального образования позволит разрабатывать и инновационные образовательные программы.

Качественные изменения отмечены и в сфере труда, где благодаря активности Российского союза промышленников и предпринимателей активизировалась деятельность по разработке профессиональных стандартов. Для этих целей было учреждено Национальное агентство развития квалификаций, которое отвечает за оказание методической помощи работодателям в разработке профессиональных стандартов и утверждение и регистрацию разработанных профессиональных стандартов. Принят макет профессиональных стандартов, разработанный при участии Центра изучения проблем профессионального образования, который уже долгое время изучает современные международные тенденции в области устранения разрыва в спросе и предложении умений, а в течение нескольких лет занимался разработкой методики формирования профессиональных стандартов в рамках совместного проекта с Федерацией Рестораторов и Отельеров.

Во ФРИО разработка профессиональных стандартов была вызвана неудовлетворительным качеством подготовки работников для индустрии питания, а также необходимостью систематизации требований к трудовой деятельности и качеству ее выполнения.

Участие ФРИО в проекте обеспечило доступ к предприятиям отрасли и их широкий охват в процессе проведения опросов, являющихся неотъемлемой частью разработки профессиональных стандартов. Центр изучения проблем профессионального образования

привнес в проект знание международного опыта разработки профессиональных стандартов и методику проведения функционального анализа, необходимого для установления требований стандарта и разработки модульных программ, основанных на компетенциях.

Необходимо подчеркнуть, что в процессе разработки профессиональных стандартов у работников и работодателей произошло обновление и уточнение понимания видов трудовой деятельности в конкретной области профессиональной деятельности.

Параллельно с разработкой профессиональных стандартов была сформирована отраслевая рамка квалификаций, где каждый уровень квалификации описан четким набором требований к знаниям, умениям и широким компетенциям работников. Следует подчеркнуть, что именно выявление и описание трудовых функций и требований к качеству их выполнения позволяют обоснованно определить уровни квалификации, которые связаны не только с полученным профессиональным образованием, но и опытом практической работы на предприятиях.

Формирование отраслевой рамки квалификаций заложило объективную основу для разработки подходов к созданию национальной рамки и системы квалификаций, которые Центр изучения проблем профессионального образования представит на обсуждение в конце года.

Проект был реализован экспертной группой, представляющей ФРиО, Центр изучения проблем профессионального образования и Европейский фонд образования, при активном участии Барменской Ассоциации России, Российской гильдии шеф-поваров, Центра развития персонала ресторанов и отелей и учебных заведений из семи регионов Российской Федерации. Руководитель проекта – вице-президент ФРиО М.В. Привезенцев.

Состав экспертной группы: д.п.н. О.Н. Олейникова, директор Центра изучения проблем профессионального образования, к.ф.н. А.А. Муравьева, ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования, Ю.В. Коновалова, заместитель директора Екатеринбургского техникума, Т.А. Куницына директор Центра развития персонала ресторанов и отелей.

В ходе реализации проекта подготовлены и изданы две публикации: «Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций» (авторы: О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, М. Коулз), «Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников» (авторы: М.В. Привезенцев, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Ю.В. Коновалова).

Основные положения методики разработки профессиональных стандартов и их использования для формирования стандартов профессионального образования

Как указывалось выше, методика разработки профессиональных стандартов основана на анализе трудовой деятельности и представляет собой последовательность действий по выявлению конкретных трудовых функций и установлению требований к их выполнению, выраженных в терминах умений, знаний и широких компетенций. Таким образом, данная методика дает возможность разработать профессиональные стандарты с подробной характеристикой измеряемых нормативных требований к результатам и качеству выполнения работниками трудовых функций в рамках конкретной области профессиональной деятельности.

Единые требования к профессиональной деятельности позволяют поддерживать единый уровень качества труда на всех предприятиях отрасли, проводить потребности в обучении и повышении квалификации персонала и аттестацию персонала, разрабатывать модульные программы обучения, внедрять новые технологии обучения, основанные на компетенциях, проводить независимую оценку результатов обучения, создать принципиально новый классификатор профессий, а также сформировать стройную систему непрерывного профессионального образования. Поскольку профессиональный стандарт является тем профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и

руководители отрасли, предприятия и компании могут использовать его как основу для создания своих внутренних/корпоративных стандартов. При этом они могут расширять или уточнять виды трудовой деятельности (функции) работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников на предприятии/в компании.

Таким образом, использование профессиональных стандартов несет в себе очевидные преимущества для работников, работодателей, образовательных учреждений и органов управления образованием.

Для работодателя профессиональный стандарт является основой для:

- выбора качественного персонала на рынке труда, поскольку он служит основой для определения критериев оценки при подборе и отборе персонала;
- обеспечения качества труда персонала;
- обеспечения профессионального роста персонала;
- поддержания и улучшения стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;
- повышения мотивации персонала в своей организации;
- повышения эффективности, обеспечения стабильности и качества труда, а, следовательно, высоких экономических результатов.

Для работника профессиональный стандарт является основой для:

- определения собственного профессионального уровня и направлений/задач профессионального обучения и совершенствования;
- эффективного функционирования на предприятии;
- обеспечения собственной востребованности на рынке труда, сокращения сроков поиска подходящей работы;
- карьерного роста и увеличения доходов.

Для органов управления образованием профессиональные стандарты создают возможность:

- сформулировать реальные и измеримые цели профессионального образования,
- планировать объемы и профили обучения,
- определять траектории обучения в течение всей жизни.

Для образовательных учреждений стандарты создают основу для разработки:

- образовательных программ,
- курсов обучения, учебных планов и учебно-методических материалов для различных целевых групп (студенты системы профессионального образования, взрослое население, нуждающееся в совершенствовании компетенций, безработные граждане, желающие трудоустроиться и т.д.).

Разработка профессиональных стандартов основана на следующих принципах:

- учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа технологических изменений, быстрыми изменениями требований развивающихся рынков и потребителей, а также изменениями в организации труда и в организационной культуре, что приводит к изменению требований к работникам, которые должны быть более адаптивными, ориентированными на постоянное обучение и самосовершенствование;
- учет международных тенденций в области разработки профессиональных стандартов;

- измеримость требований, указанных в стандарте, и единые критерии формулировки этих требований;
- указание в стандартах только основных трудовых функций по областям профессиональной деятельности;
- основа профессионального стандарта - образцы лучшей практики, т.е. опыт успешных предприятий и организаций, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее и конкурентоспособность на национальном и мировом уровне, а также требования к качественному выполнению трудовых функций.

Процедура разработки профессионального стандарта основывается на методе функционального анализа, а именно, на выявлении функций, которые должны выполняться в конкретной области профессиональной деятельности, а не на описании того, кто их выполняет. Другими словами, отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности, а не должностных обязанностей.

Учет в профессиональных стандартах широких компетенций, понимаемых как ответственность и самостоятельность при выполнении трудовых функций и нестандартность решаемых задач и трудовых контекстов, является требованием времени, обусловленным возрастающей неопределенностью сферы труда, вызванной глобализацией, развитием ИКТ и переходом к обществу, основанному на знаниях. Степень ответственности и самостоятельности позволяет определять иерархию квалификационных уровней.

Профессиональный стандарт разрабатывается самим профессиональным сообществом - отраслевыми ассоциациями и объединениями работодателей, в рамках которых формируются соответствующие экспертные/рабочие группы по разработке профессиональных стандартов.

В задачи экспертных/рабочих групп входит:

- разработка проекта функциональной карты (схематического описания трудовых функций) и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования предприятий;
- организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью) и обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности;
- разработка проекта профессионального стандарта в формате единиц профессионального стандарта;
- организация обсуждения проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции, семинары, консультации) и доработка проекта профессионального стандарта с учетом результатов обсуждения;
- представление проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности на утверждение в установленном порядке;
- принятие решения по обновлению профессиональных стандартов или разработке новых профессиональных стандартов.

Как указано выше, структурно каждый профессиональный стандарт состоит из отдельных элементов, получивших название единицы профессионального стандарта, каждая из которых соотносится с одной трудовой функцией. Полученный набор единиц ПС распределяется по уровням квалификации на основе обобщения данных о характере знаний и умений и широких компетенций, требуемых для выполнения конкретной функции.

Каждая единица ПС требует для выполнения наличия целостного набора компетенций, охватывающих три группы компетенций: профессиональные компетенции, относящиеся к собственно области профессиональной деятельности, надпрофессиональные, или сквозные компетенции, относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места; и ключевые компетенции,

относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен человек, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития.

Необходимость освоения всех трех групп компетенций вызвана требованиями рынка труда, связанными с технологическими изменениями и изменениями в организации труда. В соответствии с современными требованиями к организации труда особую ценность приобретают компетенции в областях планирования собственной деятельности и оценки ее качества и результатов, совместной работы в команде (трудовом коллективе), эффективного взаимодействия с коллегами, руководства и природоохранной деятельности.

Другими словами, работник должен иметь определенные социальные и личностные умения/компетенции, необходимые не только в рамках конкретной профессии, но и практически во всех сферах профессиональной деятельности. Эти сквозные/ мобильные и ключевые компетенции обеспечивают адаптивность работников к происходящим изменениям и повышают их конкурентоспособность на рынке труда.

При разработке образовательных программ единицы стандарта проецируются в модули обучения. При этом каждый модуль предполагает формирование всех трех групп компетенций, связанных с выполнением конкретной трудовой функции, центральной из которых будет профессиональная компетенция.

Именно перечень профессиональных компетенций для конкретной профессии или специальности отражен в новом макете стандартов НПО и СПО. Как известно, в новом макете образовательного стандарта НПО и СПО традиционные специальные дисциплины заменены профессиональными модулями, каждый из которых предполагает освоение профессиональной компетенции, включая обязательный объем соответствующих знаний и умений и широких компетенций.

Таким образом, перевод требований профессионального стандарта в образовательный стандарт особой сложности не представляет, он осуществляется путем отбора и комбинирования единиц профессионального стандарта, которые отражаются в образовательном стандарте как разделы профессиональных модулей.

Следует особо подчеркнуть, что при формировании образовательного стандарта и образовательных программ необходимо учесть несколько важных моментов. Во-первых, поскольку единицы профессионального стандарта описаны очень подробно, при их отборе для образовательного стандарта и для формирования модульных образовательных программ, основанных на компетенциях, может возникнуть необходимость объединения нескольких единиц ПК в рамках раздела профессионального модуля. Во-вторых, при формировании, как образовательного стандарта, так и образовательных программ, конкретные функции должны группироваться как обязательные и вариативные, при этом обязательные функции предполагают возможность специализации. Следует также подчеркнуть, что ряд функций, содержащихся в профессиональном стандарте, подлежит освоению в рамках программ дополнительного профессионального образования или на рабочем месте. Эти функции предполагают расширение и углубление объема квалификации в рамках одного и того же квалификационного уровня.

Это связано с тем, что физически невозможно в рамках обязательной программы профессионального образования, ограниченной как временными, так и материальными ресурсами, обеспечить освоение всех функций профессионального стандарта одного квалификационного уровня. Более того, ряд единиц, как это и указано в профессиональном стандарте, подлежит освоению в ходе трудового опыта и не может быть освоен в рамках учебного заведения.

Как следует из вышеизложенного, профессиональные стандарты удобны в использовании и создают основу для обоснованного отбора содержания образовательных программ. Поскольку в настоящее время профессиональные стандарты разработаны для единичных областей

профессиональной деятельности/отраслей, учебным заведениям нужно самим проводить опросы на предприятиях для сбора необходимой информации.