

ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 006.4:37

П.Н. Новиков, доктор пед. наук
О.Ф. Селиверстова, канд. пед. наук
Т.Р. Новикова

Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Профессиональные стандарты как документы нового типа, представляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов профессиональной деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века. Инициаторами в этом процессе выступали представители бизнес-сообщества, крупные работодатели, которые самостоятельно, не дожидаясь действий государственных органов, создавали профессиональные стандарты, содержание которых отражало представление и понимание работодателей о требуемом уровне квалификации работников. При создании этих стандартов применялись различные подходы, методы и макеты документов. Это затрудняло их использование, но позволяло оперативно учитывать динамику происходящих изменений в соответствующей отрасли экономики, в содержании труда, профессиональной деятельности работников.

Одной из первых попыток введения профессиональных стандартов на государственном уровне стало постановление Минтруда России от 17 мая 1999 г. № 8 «О квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии». Общая

структура этих стандартов имела последовательную схему, определяющую весь комплекс требований, предъявляемых к работникам туристского и гостиничного бизнеса. В стандартах впервые были приведены не только перечень должностей и должностных обязанностей по каждому из рассматриваемых секторов (видов профессиональной деятельности), но также перечень ключевых навыков и знаний, необходимых для каждой из выделенных должностных обязанностей. Приводимый в стандартах перечень знаний, необходимых для выполнения должностных обязанностей, мог в определенной мере служить основой для разработки учебных программ по ряду дисциплин.

В то же время с введением указанных квалификационных требований не отменялись действующие в туристской индустрии на соответствующие виды работ тарифно-квалификационные характеристики профессий и квалификационные характеристики должностей специалистов и служащих, включенные в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД). Это было обусловлено тем, что новые квалификационные требования отражали бо-

лее высокие стандарты качества, продуктивности услуг и требовали внедрения принципиально иных организационно-технических условий, чем приведенные в ЕТКС и ЕКСД.

Имела место точка зрения о достаточности двух названных справочников для их применения в сфере профессионального образования. Поэтому, обращаясь к ЕКСД и ЕТКС как к источникам информации о требованиях к профессиональным квалификациям при разработке федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и профессиональных образовательных программ, необходимо учитывать возможности и ограничения данных документов.

ЕКСД предназначен «для регулирования трудовых отношений, обеспечения эффективной системы управления персоналом на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики (независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности)». При составлении квалификационных характеристик должностей разработчики данного документа не предполагали их использование при формировании ФГОС и программ профессионального образования/обучения. Представленная в справочнике информация является весьма обобщенной, требования к уровню квалификации имеют в целом формальный характер. Обновление квалификационных характеристик происходит недостаточно оперативно, поэтому они, как правило, не дают объективного описания современных видов профессиональной деятельности. Все это, естественно, уменьшает ценность этого документа как источника информации о требованиях к профессиональной квалификации работников, которые необходимо учитывать при разработке ФГОС и формировании современных программ профессионального образования и обучения.

ЕТКС, в отличие от ЕКСД, предназначен не только для решения проблем сферы труда (проведения тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим), но и для «составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве». Тарифно-квалификационные характеристики рабочих по разрядам содержат более развернутую (по сравнению с Единым квалификационным справочником должностей) характеристику деятельности. Однако и тарифно-квалификационные характеристики также не имеют необходимой конкретизации и не отражают в большинстве своем состояние современного производства. Для разработки ФГОС, качественных современных программ профессионального образования и обучения сведения ЕТКС должны быть дополнены и/или скорректированы либо данными профес-

сиональных стандартов, либо, при их отсутствии, результатами исследований видов профессиональной деятельности соответствующих профессий (через проведение опросов работодателей, представляющих производство, использующее современные технологии, оборудование, системы организации труда).

При отсутствии в тот период на государственном уровне единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) стал последовательно участвовать в решении этой проблемы. Была сформирована организационная и нормативная основа для разработки и использования профессиональных стандартов: учреждено Национальное агентство развития квалификаций (НАРК); 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.¹

Профессиональные стандарты, утвержденные Комиссией РСПП, не являлись обязательной нормой ни для работодателей, ни для системы профессионального образования, но в то же время они служили достаточно четким ориентиром, демонстрирующим точку зрения большинства представителей конкретного профессионального сообщества относительно знаний, умений и навыков работников (Так, при создании ныне действующих ФГОС всех уровней профессионального образования разработчиками в известной степени учитывались требования этих профстандартов).

Однако в целом официальный правовой статус профессионального стандарта на государственном уровне не был определен и, соответственно не был решен вопрос о том, в виде какого документа он должен быть в итоге принят.

Решение этой проблемы существенно активизировалось после выхода Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В Трудовой кодекс РФ введена статья «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта»². Принят ряд документов как на уровне Правительства РФ: Правила

¹ Практика разработки и введение в действие профессиональных стандартов: сб. нормативно-методических документов. — М., 2009.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. (с изменениями и дополнениями).

разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов¹, План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг.², так и на уровне Минтруда России: Макет профессионального стандарта³, Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта⁴, Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов⁵. В названных документах в той или иной мере был использован положительный опыт РСПП, НАРК, объединений работодателей.

Профессиональный стандарт определен в Трудовом кодексе РФ как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Эта характеристика представляет собой многофункциональный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках определенного вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, место в системе Уровней квалификации, требования к квалификации, образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника. Различают профессиональные стандарты, предназначенные для конкретной отрасли или для нескольких отраслей.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, являющиеся, по сути, *Национальной рамкой квалификаций*, представляют собой многоцелевой документ, который применяется при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации работника в зависимости от его полномочий и ответственности. Единые требования к квалификации работника, установленные Уровнями квалифи-

кации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности, отраслевых особенностей. Под уровнем квалификации работника понимается степень и вид его профессиональной обученности (подготовленности), наличие у него знаний, умений, навыков, компетенций, необходимых для осуществления определенного по содержанию и сложности вида деятельности.

В контексте рассматриваемой проблемы *умение* можно трактовать как результат овладения трудовым действием или системой, совокупностью трудовых действий (трудовой функцией), определенных профессиональным стандартом. Необходимые умения, предусматриваемые в профессиональном стандарте, должны характеризоваться, наряду с другими параметрами, способностью работника с помощью необходимых знаний осмысливать имеющуюся информацию, составлять план достижения цели, регулировать и контролировать процесс своей профессиональной деятельности. Соответствие умений работника требованиям профессионального стандарта выявляется в процессе сертификации квалификации.

Вместе с тем *понятийный аппарат профессионального стандарта требует уточнения и взаимопонимания со стороны сферы труда и сферы профессионального образования*. Исторически сложилось, что законодательные акты и другие документы, регулирующие развитие этих сфер, разрабатываются разными ведомствами, в настоящее время это Минтруд России и Минобрнауки России соответственно. С обеих сторон сложился определенный понятийный аппарат. В сфере труда и в сфере образования часто применяются идентичные термины/понятия, имеющие несколько разную смысловую нагрузку.

Так, в Трудовом кодексе РФ под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности. В новом же Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»⁶ квалификация трактуется как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к определенному виду профессиональной деятельности. Таким образом, имеет место как бы два понятия квалификации: *квалификация «по труду»* и *квалификация «по образованию»*, причем первая относится к работнику, а вторая — к выпускнику образовательной организации.

Существенным является понятие *вида профессиональной деятельности*. Заметим, что сам термин

¹ Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

² План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р.

³ Макет профессионального стандарта: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н.

⁴ Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

⁵ Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов: утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н.

⁶ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.

«вид» характеризует только соотношение объемов, подчинение меньшего по объему классу предметов (вида) большему по объему класса предметов (рода), т. е. видовое понятие является подчиненным понятием, входящим непосредственно в состав другого, более общего родового понятия. В Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта под видом профессиональной деятельности понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. В сфере же профессионального образования трактовка несколько иная. В частности, в действующем ФГОС высшего профессионального образования (ВПО) под видом профессиональной деятельности понимается научная, проектная, педагогическая и иная деятельность. При этом в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности (ОКВЭД) вообще нет определения понятия вида этой деятельности.

Отсюда вытекает вопрос: а на что именно разрабатывается профстандарт? В представленных в Минтруд России в первом полугодии 2013 г. более 60 заявках (уведомлениях) о разработке проектов профессиональных стандартов сами наименования стандартов были неоднородны. В финансовом секторе, например, представлены такие названия стандартов, как «Банковская деятельность», «Специалист в области банковской деятельности», «Управление рисками», «Внутренний аудитор», «Специалист в оценочной деятельности», «Главный бухгалтер».

Поэтому не случайно в перечне поручений Президента РФ Правительству России по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов, состоявшегося 9 декабря 2013 г., предусмотрена разработка к 1 октября 2014 г. национального классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности с учетом их востребованности на рынке труда. При этом остается пока неясной роль федеральных органов исполнительной власти (отраслевых министерств и ведомств) в определении профильных видов профессиональной деятельности, которые, во многом, обуславливают наименования самих профстандартов.

Не менее важным является понятие *трудовой функции*, которое даже в сфере труда трактуется по-разному. В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая функция определяется, во-первых, как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации и, во-вторых, как конкретный вид поручаемой работнику работы. В упомянутых Методических рекомендациях под трудовой функцией понимается система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой

функции, которая, в свою очередь, представляет собой совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе.

Из приведенных примеров возникает *необходимость договоренности участников взаимодействия в части понятийного аппарата, разработки соответствующего глоссария*.

Для снятия смысловых расхождений целесообразно использовать следующий подход. Речь идет о формировании компетенций (вырабатываемых на основе знаний и умений), необходимых для осуществления профессиональной деятельности, которые вытекают из соответствующих функций труда. Данный подход базируется на переводе определенных структурных элементов профессиональной деятельности, отраженных в профессиональном стандарте, в дидактический инструментарий и учет их при формировании ФГОС и программ профессионального образования.

Это нашло свое отражение в новом законодательстве об образовании, а также в упомянутом перечне поручений Президента РФ. В нем, в частности, предусмотрен обязательный учет положений профессиональных стандартов при формировании ФГОС профессионального образования, а также обеспечение актуализации ФГОС и профессиональных образовательных программ с учетом принимаемых профстандартов.

Но отсюда вытекает еще одна проблема, связанная с *возможностью и степенью учета профстандарта на разных уровнях профессионального образования*: среднего профессионального (по программам подготовки квалифицированных рабочих и программам подготовки специалистов среднего звена), высшего образования (по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры), а также в программах дополнительного профессионального образования и профессионального обучения.

Возможность и степень этого учета во многом связаны с пониманием ряда существенных моментов.

Во-первых, понятие компетенции отсутствует в правовых нормативных актах сферы труда, в то время как в образовательных стандартах характеристика профессиональной деятельности, которую осваивает выпускник программы профессионального образования, представлен на языке компетенций. В данной ситуации выход может заключаться в том, что происходит постепенное понимание под трудовой функцией характеристики деятельности, а под компетенцией — требований к человеку, ее выполняющему. Поэтому при присвоении профессиональной квалификации определенного уровня оценива-

ется способность выполнять определенную трудовую функцию, которая, в свою очередь, проверяется через оценку компетенций, необходимых для ее выполнения.

Во-вторых, перечни профессий, специальностей и направлений подготовки, по которым разрабатываются документы, регламентирующие профессиональное образование, не совпадают с перечнем видов профессиональной деятельности, по которым разрабатываются профессиональные стандарты. Из этого следует, что для разработки одной основной образовательной программы может потребоваться использование нескольких профессиональных стандартов и прямой перенос формулировок из них во ФГОС, программу невозможен.

В-третьих, должна быть четко определена цель подготовки. Если на уровне квалифицированных рабочих, техников, специалитета она достаточно очевидна, то на государственном уровне ясно обозначенной цели подготовки бакалавров и их использования пока нет. Поэтому степень учета элементов профстандарта (например, обобщенных трудовых функций, трудовых функций) при определении результатов освоения программ бакалавриата, формировании компетенций, содержания образования достаточно дискуссионна. Представляется, что в целом соответствовать требованиям профстандарта выпускник образовательной ор-

ганизации может, приобретая как работник опыт, практические навыки и освоив соответствующие дополнительные образовательные программы. В отдельных случаях, в зависимости от характера профессиональной деятельности, формы получения образования, уровень подготовленности выпускника может сразу соответствовать этим требованиям.

По данным, полученным по результатам исследования, проведенного РСПП и НАРК на 200 предприятиях различных субъектов Российской Федерации, разработкой профессиональных стандартов (отраслевых, корпоративных) занимается менее четверти опрошенных [1, 2]. Учитывать требования профессиональных стандартов, разработка которых была запланирована на 2013–2014 гг., при модернизации содержания обучения своих сотрудников планирует менее половины компаний, что говорит о необходимости популяризации идеи профессиональных стандартов не только в среде образования, но и в бизнес-среде.

Список литературы

1. Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования, обучения: сб. М.: РСПП, 2013.
2. Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник / В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина [и др.]. — М.: Федеральный институт развития образования, 2010.

УДК 378.662.014.25

О.В. Проскура

М.Г. Минин, доктор пед. наук

Г.Ф. Бенсон

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МЕЖДУНАРОДНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

В условиях растущей глобализации студенты должны быть конкурентоспособными на внутреннем и внешнем рынках труда. Для этого необходимо получение образования, владение иностранными языками, обладание разнообразными профессиональными навыками и умение использовать современные технологии. Опыт Томского политехнического университета показывает, как этого можно достичь.

В контексте повышения конкурентоспособности высшего образования сегодня имеют значение вопросы развития академической мобильности, интернационализации учебных планов, создания транснациональных образовательных программ,

развития международных консорциумов университетов.

Различают *два типа* академической мобильности:

- вертикальная мобильность — студент получает полное образование с получением диплома иностранного образовательного учреждения;
- горизонтальная мобильность — студент проходит обучение в течение ограниченного времени (семестр или учебный год) в другом российском и/или зарубежном университете [1].

Программа международной академической мобильности предусматривает освоение студентом части его образовательной программы в другом вузе