# ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И МИРОВОЙ ОПЫТ

***Е.Ю. Есенина***
*к. пед.н., ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования ФГАУ «Федеральный институт развития образования»*

***В статье рассматриваются вопросы разработки профессиональных стандартов в России на фоне уже существующих аналогичных документов в странах Европы. Автор статьи определяет особенности использования профстандартов как инструмента на рынке труда, анализирует причины различий в построении национальных систем квалификаций и пытается указать возможность адаптации существующих в мировом опыте подходов при разработке профессиональных стандартов в нашей стране.***

Активная деятельность по разработке профессиональных стандартов в Российской Федерации актуализирует необходимость обращения к зарубежному и международному опыту создания и внедрения аналогичных документов.

По данным анализа, проведенного Европейским центром развития профессионального образования и обучения (CEDEFOP), потребность в стандартизации квалификаций существует и в сфере труда, и в сфере профессионального образования.

Существует понятие квалификационных стандартов (qualification standards), вмещающее в себя понятия профессионального (occupational) и образовательного (educational) стандарта, а также соответствующих им оценочных средств и процедур (assessment standards), которые представляют собой определенное единство при объективных различиях.

Понимание взаимосвязи профессиональных, образовательных стандартов и соответствующей им системы оценивания результатов обучения и квалификаций обеспечивает более точное понимание взаимосвязи между работодателями и системой профессионального образования в современных условиях, понимание необходимой степени баланса между спросом и предложением в профессиональном образовании, профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании (повышении квалификации и профессиональной переподготовке).

Разумеется, для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных работников, отвечающих его потребностям.

Однако у образования существуют и другие, присущие только ему функции – социализация выпускников, которая в конечном итоге направлена на повышение эффективности экономического развития страны. Таким образом, взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов гораздо сложнее по своей природе, и каждый из них обладает своим собственным, не пересекающимся с другим функционалом. Ясно, что в современных условиях образование и бизнес – это две субсистемы общества, постоянно взаимодействующие и тесно взаимосвязанные, но в рамках исключительно конкретных правил и логики, свойственных каждой субсистеме.

***The article presents the issues of professional standard development in Russia basing on already existing similar documentation in Europe. The author defines the features of professional standards as a tool for use in the labour market, discusses the reasons of the differences in development of national qualifications systems and tries to point out the possibilities of the adaptation of global existing approaches under development of professional standards in Russia.***

Решение о разработке и внедрении профессиональных стандартов в разных странах принимается с учетом важных для той или иной страны целей. Некоторые страны вообще предпочитают не разрабатывать такие документы и используют иные инструменты для обеспечения сбалансированности требований рынка труда и возможностей системы профессионального образования.

Аргументом в пользу разработки профессиональных стандартов является обеспечение четкой связи между требованиями работодателей и образованием. Стандартизация позволяет постоянно следить за обновлением квалификаций и соответствием образовательных программ потребностям рынка труда. Именно по этой причине многие страны разработали, собираются разрабатывать или находятся в процессе разработки профессиональных стандартов.

В странах, где существует исторически сложившаяся традиция сотрудничества бизнеса и образования, совместной разработки учебных планов и их обновления, разработка профессиональных стандартов оказывается излишней. К таким странам относятся Дания, Финляндия, Германия, Ирландия, Норвегия, Швеция.

Например, немецкая система профессионального образования часто представляется как идеальная модель, основанная на концепции Beruf (в переводе с немецкого – «карьера»). Хорошо отрегулированное социальное партнерство, которое подвергается серьезным преобразованиям в соответствии с современными требованиями, делает эту модель жизнеспособной.

В Германии разрабатывается короткое описание новой квалификации, которым впоследствии руководствуются при разработке учебного плана. Описание в этом случае используется для постановки целей обучения, а система образования уже самостоятельно разрабатывает необходимое для достижения этих целей содержание.

В Дании описывается область компетенций, перечень заданий, умений, знаний, необходимых в определенной сфере деятельности, на основе этой информации разрабатываются образовательные стандарты, задачей которых является не систематическое описание профессий, квалификаций или должностей, а определение зоны ответственности образования в подготовке к ним.

Тем не менее в большинстве европейских стран ситуация иная, и они используют профессиональный стандарт как инструмент взаимодействия системы образования и бизнеса.

Дисбаланс между спросом сферы труда и предложением сферы образования может быть количественным и качественным. Если говорить о диспропорции между количеством профессий и количеством работников, обладающих необходимой для этих профессий квалификацией, то это количественный дисбаланс. Качественный дисбаланс означает, что система профессионального образования не способна развивать у обучающихся компетенции, необходимые на рабочем месте, не способна на должном уровне подготовить людей к требованиям работодателей.

Координационный механизм между сферами труда и образования может включать довольно широкий круг инструментов. Для преодоления качественного дисбаланса серьезным потенциалом обладают профессиональные стандарты, влияющие на образовательные. Однако, как уже отмечалось, в разных странах складываются различные традиции и пути решения проблемы дисбаланса между рынком труда и образованием.

Помимо профессиональных стандартов важными инструментами в сфере образования являются постоянный мониторинг потребностей в умениях, обеспечение условий обучения, повышение квалификации преподавательского состава. И эти инструменты в ряде стран (например, в Германии, скандинавских странах) по сложившейся традиции создаются бизнесом и образованием совместно, и их оказывается достаточно для преодоления дисбаланса.

В европейской практике сложилось понимание профессионального стандарта как «способа классификации и описания наиболее важных работ, которые могут выполнять люди» [The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. – Cedefop panorama series Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009].

Существует три группы (типа), на которые условно можно разделить профессиональные стандарты, существующие в европейских странах. Они отличаются формой, содержанием, целями разработки и применения.

Первая группа (тип) стандартов представляет собой систему классификации для обеспечения статистического мониторинга в сфере труда. Профессиональные стандарты этого типа не содержат требований к компетенциям со стороны рынка труда. Тем не менее квалификации могут быть соотнесены с этими требованиями, а классификация может быть использована для сбора информации перед разработкой и описанием таких требований.

В некоторых странах наиболее разработанные (популярные) квалификации могут быть описаны с точки зрения необходимых в них компетенций, условий труда и возможных должностей. Главное качество таких стандартов – их обобщенный характер. При этом они описывают наиболее важные профессии (работы), которые выполняют люди и которые систематически регистрируются и классифицируются. Такой тип профессиональных стандартов существует, например, во Франции.

Вторая группа (тип) стандартов представляет собой «точку отсчета» для описания и последующей оценки овладения профессиональной деятельностью. В дан-

ном случае описание требований составляется на основе анализа деятельности, требования измеримы (диагностируемы), соотнесены с установленными в стране уровнями квалификаций. Содержание требований меняется на основе постоянного мониторинга объективных изменений в деятельности, но они не связаны с конкретной должностью или квалификацией, только с деятельностью и необходимым уровнем ее выполнения. Такие профессиональные стандарты достаточно гибки, они могут служить основой разработки образовательных стандартов и программ для конкретных квалификаций, а также использоваться в системе управления персоналом в целях оценки потребностей в развитии (повышении квалификации) персонала или освоения лучших практик деятельности. Этот тип профессиональных стандартов используется в Великобритании.

Третья группа (тип) профессиональных стандартов представляет собой описание конкретной квалификации в соотнесении с конкретной должностью.

Для каждой конкретной квалификации профессиональный стандарт становится основой разработки образовательного стандарта и оценочных средств. Такой подход используется в Испании. Подобная практика также существует во Франции и франкоговорящей части Бельгии. Но эта система используется по отношению к регулируемым квалификациям, особенно в начальном профессиональном образовании, где одной квалификации соответствует одна должность и присвоение квалификации в обязательном порядке осуществляется государством.

В нашей стране наблюдается двойственность отношения к пониманию роли профессиональных стандартов и выбора их типа.

Действующий сейчас Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) близок по принципам построения к первому из описанных типов профессиональных стандартов, но его выпуски устаревают по своему содержанию, и в современных условиях развития страны нет возможности постоянно проводить обновление и систематизацию всех квалификаций, как это было в недавнем советском прошлом. Это невозможно прежде всего ввиду подвижности квалификаций, быстрых изменений в сфере труда.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), как следует уже из названия, включает описание должностей, и этим напоминает зарубежные профессиональные стандарты третьего типа. Однако он содержит не системное описание трудовых функций, необходимых для реализации того или иного бизнес-процесса, а фрагментарное, слабо структурированное. Это затрудняет использование ЕКСД для разработки программ профессионального образования, создания контрольно-измерительных материалов, позволяющих проводить оценку и сертификацию квалификаций, и т.п. В то же время при разработке новых профессиональных стандартов существует риск отрицательного влияния привычных подходов к созданию квалификационных характеристик как должностных обязанностей. Мировой опыт показывает, что это допустимо на низких квалификационных уровнях и затруднительно на более высоких.

Кроме того, существующая система должностей должна быть подвергнута анализу и пересмотру в соответствии с объективной ситуацией на рынке труда. Это одна из задач модернизации национальной системы квалификаций. Современная российская система должностей подвижна и объемна, поэтому жесткая привязка профессиональных стандартов к конкретным должностям не очень удобна.

Наиболее гибким в этом отношении является второй тип профессиональных стандартов. Он позволяет разработать современные требования к трудовой деятельности, способные стать импульсом развития профессионального образования и одной из важных предпосылок решения задач кадрового обеспечения модернизации и технологического развития экономики.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что для современной России профессиональные стандарты помимо уже перечисленных функций имеют особый смысл. Они должны стать почвой, основой для создания новых механизмов взаимодействия сфер труда и образования.

Разработка профессиональных стандартов – повод для создания рабочих групп заинтересованных сторон (стейкхолдеров) в разных сферах профессиональной деятельности, налаживания устойчивого непрерывного диалога бизнеса и образования в процессе внедрения и использования профессиональных стандартов.