

УДК 378.1

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В РОССИИ

Громова Н.В.

*НОУ ВПО Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва,
e-mail: NGromova@s-university.ru*

В связи с активной интеграцией российской экономики в мировое экономическое пространство и невозможностью игнорирования влияния информатизации и глобализации на кардинальные изменения требований к профессиональному образованию актуальность исследуемой проблематики только возрастает. В статье рассмотрены основные этапы формирования системы профессиональных стандартов в России. Показано, что данный документ является связующим звеном между системой образования и сферой труда, и позволяет работодателям уже на языке компетенций в зависимости от конкретной квалификации взаимодействовать с образовательными организациями всех уровней. Таким образом, ключевым элементом в системе профессиональных стандартов являются профессиональные компетенции. В заключение данной статьи кратко обозначены основные направления решения сформулированных проблем.

Ключевые слова: система образования, компетенции, компетентностный подход, профессиональный стандарт, качество образования, работодатели

COMPETENCE APPROACH AS THE BASIS OF FORMATION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN RUSSIA

Gromova N.V.

Moscow University of Industry and Finance «Synergy, Moscow, e-mail: NGromova@s-university.ru

In connection with the active integration of the Russian economy into the world economy and the impossibility of ignoring the impact of informatization and globalization on fundamental changes of requirements to professional education relevant study issues only increases. The article describes the main stages of the formation of professional standards in Russia. It is shown that this document is the link between the education system and the labor market. It allows employers to have the language competency, depending on the particular staff to interact with educational institutions at all levels. Thus key elements in the system of professional standards are professional competence. In conclusion of this article summarized identified the main directions for solving these problems.

Keywords: the system of education, competence, competence approach, professional standard, quality of education, employers

Повышение качества образования является одной из актуальных проблем не только для России, но и для всего мирового сообщества. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмыслением цели и результата образования.

Сфера образования входит в число важнейших факторов, которые обеспечивают сохранение и приращение человеческого капитала. В силу того, что человеческий капитал оказывает все большее влияние на национальную конкурентоспособность, роль качества образования постоянно возрастает. В силу чего можно утверждать, что уже в ближайшее время конкурентоспособность стран на международном уровне будет в первую очередь определяться конкурентоспособностью их систем образования [2].

Сложившиеся социально-экономические условия в обществе предъявляют новые требования к профессиональным знаниям и умениям специалистов, к уровню

их компетентности, мастерства и мобильности. Однако современные научные исследования показывают, что карьерный успех лишь частично обуславливается профессиональной компетенцией, а в значительной мере определяется личными качествами и способностями специалиста.

Профессиональный стандарт, по сути, является нормативным документом, который определяет необходимые требования к профессии по квалификационным уровням и компетенциям с учетом обеспечения качества и продуктивности выполняемых работ. Этот документ – связующее звено между сферами труда и образования, то есть позволяет работодателям на языке компетенций по уровням квалификации взаимодействовать с образовательными организациями всех уровней. Система профессиональных стандартов, разработанная консолидированными работодателями, и созданная на их основе система образовательных стандартов, своей непрерывной гармонизацией должны содействовать качеству подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда.

В России впервые обратились к теме профессиональных стандартов еще в далеком 1997 году, когда на государственном уровне была утверждена «Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов», в ходе реализации которой отечественные министерства и ведомства должны были разработать соответствующие профессиональные стандарты. В последующие десять лет данная задача многократно уточнялась и дополнялась, однако так и не была решена.

И только в мае 2006 году дело двинулось «с мертвой точки», когда было создано Агентство национальных квалификаций при Российском союзе промышленников и предпринимателей (АНК РСПП) совместно с Министерством образования и науки [3].

В новых проектных профессиональных стандартах, к разработке которых приступили в Агентстве, приоритетной задачей определено «повышение уровня защиты профессионализма и уровня жизни работника на основе достижений персоналом организаций профессиональной компетентности... как основы устойчивого экономического развития [4]. А в процессе формирования структуры профессиональных стандартов представляется возможным наполнять содержанием каждый квалификационный уровень в зависимости от «нарастания» или «приращения» новых компетенций и отражать эти процессы в образовательных программах». В 2007 году на базе Агентства был разработан первый макет профстандарта, и в последующие 2 года были разработаны первые профессиональные стандарты.

Вторым важным шагом в развитии профессиональных стандартов стал перечень поручений президента РФ, разработанный в 2010 году по итогам заседания Госсовета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России. В нем была поставлена задача в течение двух лет подготовить современный справочник и разработать профстандарты в высокотехнологических отраслях.

Следующим этапом становления системы профессиональных стандартов в России явилось учреждение Правительством РФ в 2011 году Агентства стратегических инициатив (АСИ), которое приступило к разработке дорожной карты «Создания национальной системы квалификаций и компетенций». После этого, был утверж-

ден План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы и принят соответствующий Приказ Минтруда и соцзащиты РФ. Силами экспертов этого министерства был подготовлен и утвержден очередной макет профстандарта и выработаны нормативные документы, методические рекомендации и т.д. Но, несмотря на тщательность подготовки, процесс снова застопорился. По данным Центра экономического развития и сертификации (ЦЭРС), стоимость каждого лота на разработку профстандарта тогда выросла до 600 тысяч рублей. При этом, несмотря на такое большое бюджетное финансирование данного процесса, первые стандарты были приняты лишь 30 октября 2013 года.

На совещании по вопросам разработки профстандартов 9 декабря 2013 года Владимир Путин определил ключевые направления развития проекта: необходимость обеспечения качества и востребованности разрабатываемых стандартов, ориентации на перспективные потребности экономики, обязательная экспертиза профессионального сообщества.

Важнейшей мыслью, прозвучавшей на этой собрании, стало предложение президента создать национальный классификатор профессиональной деятельности. Такая система должна стать ориентиром для профобразования, объединив профстандарты и отраслевые квалификационные требования со стандартами образовательными.

Ключевым элементом в системе профессиональных стандартов являются профессиональные компетенции. Компетенции характеризуют общие способности, базирующиеся на учебных достижениях, опыте, которые приобретены благодаря образовательной деятельности личности и которые определяют ее мобильность. Понятие «компетенция» акцентирует внимание на умениях, но не сводится только к ним. Оно включает в себя позитивные ценности, влияющие на жизненную самореализацию выпускника. Профессиональные компетенции включают совокупность специальных теоретических знаний и интеллектуальных умений, связанных с конкретным видом трудовой деятельности.

Компетентность и компетенция составляют взаимосвязанные парные понятия. Компетенция – системное свойство системы понятий и действий, отражающих объект и позволяющих субъекту эффективно взаимодействовать с ним в определенных

условиях; компетентность – субъектный опыт человека, который реализуется через интериоризированные компетенции в определенных условиях. Иными словами, компетентность следует трактовать как составную часть субъектного опыта, эффективно реализуемого через все виды деятельности, ориентированные и задаваемые компетенцией.

Компетентностный подход – это попытка привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, т.е. он связан с заказом на образование со стороны работодателей, тех, кому нужен компетентный специалист, и позволяет акцентировать внимание на результатах образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях [1].

Принятие нового закона «Об образовании в Российской Федерации» и разработка федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения обуславливают необходимость переосмысления его роли и содержания, а также роли государства и работодателей в процессе создания и реализации образовательных программ, направленных на подготовку будущих специалистов.

Решение этой задачи требует использования различных, в том числе инновационных форм обучения, дальнейшего совершенствования учебно-программной и методической документации, регламентирующей образовательный процесс. Их реализация призвана обеспечить открытость системы подготовки будущих специалистов, выражающейся в способности коллективов образовательных организаций быстро реагировать на прогрессивные достижения в мировой и отечественной практике, возможности ставить и реализовывать новые образовательные цели и задачи в рамках интеграции России в мировое образовательное пространство.

Реализация компетентностного подхода в высшей школе в первую очередь предполагает разработку компетентностной модели выпускника. Компетенция или набор компетенций означает, что человек может проявить определенные способности или навыки и выполнить задание так, что это позволит оценить уровень достижений. Компетенции могут демонстрироваться и, следовательно, оцениваться. Таким образом, компетенции могут использоваться

для внутренней и внешней оценки качества высшего образования посредством идентификаторов ключевых компетенций: профессиональных, личностных и коммуникативных.

Еще одной важной проблемой помимо обеспечения качества самого образовательного процесса также является необходимость разработки новых подходов к оценке качества образования. Данная задача нашла свое отражение в известном майском Указе Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [6], где перед Правительством и Министерством образования и науки была поставлена задача по формированию в стране системы независимой профессиональной оценки качества с широким привлечением объединений работодателей. В мировой практике разработкой и реализацией процедур независимой оценки качества образования, как правило, занимаются независимые организации, которые в том числе формируют независимые рейтинги организаций, предоставляющих образовательные услуги. Как известно позиции российских вузов в данных рейтингах не высоки, и руководство российских вузов должно рассматривать рейтинги и критерии их формирования как современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство, как инструмент сопоставления, планировать меры по совершенствованию своей деятельности и продвижению репутации, формируя партнерства с ведущими университетами мира, инвестируя средства в стратегические цели и стимулируя коллектив к их достижению [5]. Для качественного выполнения данной задачи необходимо разрабатывать и реализовывать образовательные программы, максимально ориентированные на постоянно возрастающие и меняющиеся требования рынка труда, учитывающие интересы работодателей во всех сферах и областях, что возможно только в рамках компетентностного подхода, базирующегося на системе профессиональных стандартов.

В заключении необходимо еще раз подчеркнуть, что наблюдаемое сегодня несоответствие в подходах образовательных организаций и работодателей к содержанию подготовки специалистов порождает разрыв между реальным уровнем профессиональной компетентности выпускников вузов и требованиями, предъявляемыми

современными организациями к квалификации своего персонала.

Выход из сложившейся ситуации возможен только в рамках интеграции системы профессионального образования России и работодателей, призванной обеспечить формирование у обучающихся профессиональных компетенций, необходимых для эффективного исполнения установленных работодателем должностных функций, и их соответствие установленным профессиональным стандартам.

Список литературы

1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов выс-

шего профессионального образования (методологические и методические вопросы). – М., 2005.

2. Громова Н.В. Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. – 2014. – № 6.

3. Концепция создания Национального агентства развития профессиональных квалификаций. – Москва, 2006.

4. Концепция развития профессиональных квалификаций, Материалы агентства национальных квалификаций при РСПП. – Москва, 2006.

5. Самойлов В.А., Громова Н.В., Улитина Е.В. Международные рейтинги университетов – современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство [Электронный ресурс] // Науковедение. – 2013. – № 6 (19) (дата обращения: 28.11.2014).

6. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».