

О.Н. Олейникова, д.п.н., Директор Центра изучения проблем профессионального образования

А.А. Муравьева, к.ф.н., Ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования

Профессиональные стандарты как основа национальной системы квалификаций

В нашей стране, так же, как и во многих странах мира, рассматривается вопрос о формировании национальной рамки квалификаций, представляющей собой системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Рамка позволяет осуществлять измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливать соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Как свидетельствуют документы и материалы международных организаций, в частности Международной организации труда и Организации экономического сотрудничества и развития, развитие национальных рамок квалификаций важно и для предприятий, и для работников, поскольку рамки способствуют обучению в течение всей жизни, помогают гражданам сделать правильный образовательный и профессиональный выбор, а также гармонизируют спрос и предложение рабочей силы.

Поиск оптимальных параметров для прозрачного описания уровней и содержания квалификаций осуществляется уже более 5 лет, в результате чего было установлено, что определение и разграничение уровней следует осуществлять по содержанию таких параметров, как характер знаний, умений и широких компетенций. Под широкими компетенциями договорились понимать уровень ответственности, самостоятельности и сложности выполняемой деятельности. Естественно, что выделение этих параметров носит условный характер. Именно по данному принципу выстроена Европейская рамка квалификаций, содержащая 8 уровней.

Поскольку отношения между квалификациями внутри рамки устанавливают связи между такими меняющимися объектами, как результаты обучения; деятельность, требуемая предприятиям; профессиональные сертификаты/дипломы и общее и профессиональное образование, сами рамки находятся в постоянной динамике и все время усложняются. Более того, устанавливая взаимоотношения между вышеуказанными элементами, рамка, с одной стороны, объединяет и систематизирует существующие квалификации и соответствующие им дипломы/сертификаты, с другой – стимулирует разработку новых квалификаций при возникновении такой необходимости на рынке труда.

Центральным понятием рамки квалификаций являются результаты обучения, понимаемые как достижения обучающихся в области освоения знаний, умений, отношений, способов действия и моделей поведения, необходимых для выполнения трудовой деятельности. Эти результаты определяются, или устанавливаются в сфере труда в форме профессиональных стандартов.

В международной практике разработка профессиональных стандартов, как основы для образовательных стандартов и программ, чаще всего регулируется государством, а осуществляется субъектами сферы труда. В нашей стране ответственность за координацию деятельности в области разработки профессиональных стандартов и за их регистрацию взял на себя Российский союз промышленников и предпринимателей и сформированное в его рамках Национальное агентство развития квалификаций, т.е. процесс создания профессиональных стандартов в нашей стране, по сути, является добровольным. Очевидно, поэтому массового характера разработка профессиональных стандартов не приняла, что вызывает не только сожаление, но и озабоченность.

Одновременно в макет новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) начального (НПО), среднего (СПО) и высшего профессионального образования (цикл профессиональные модули) заложены понятия компетенций, которые, по существу, и являются результатами обучения. При этом выявление профессиональных компетенций

возлагается на разработчиков образовательных стандартов, которые хотя и должны в этом процессе взаимодействовать с работодателями, однако вряд ли имеют необходимые компетенции и освоили соответствующую методику описания профессиональной деятельности.

Другими словами, с одной стороны, прослеживается явное намерение приблизить профессиональное образование к потребностям сферы труда, а с другой - отсутствует проработанная технология этого «сближения».

Более того, участие работодателей в разработке и одобрении образовательных стандартов может оказаться формальным и непродуктивным, поскольку они не всегда могут четко и системно «озвучить» свои требования, не владея необходимой методикой их выявления (которая называется функциональным анализом). Как показывает опыт совместного с работодателями проектирования профессиональных стандартов, им самим требуется пройти достаточно долгий и трудный путь, чтобы освоить метод системного описания собственных требований. Однако, освоив его, они начинают успешно выявлять «нестыковки» в собственной работе и вносят соответствующие изменения в организацию и содержания труда своих работников, что важно и с точки зрения подготовки будущих кадров.

Важно подчеркнуть, что при формировании профессиональных стандартов на основе метода «функционального анализа» обязательно учитываются и передовые международные тенденции развития конкретной области профессиональной деятельности, и опыт ведущих предприятий и компаний. Именно интегрирование всех этих требований и позволяет сформировать профессиональный стандарт, который будет «действовать» в течение хотя бы нескольких лет, что делает его пригодным для использования в качестве основы для проектирования образовательных стандартов и программ. Если же работодатели не освоят этим метод «самоописания», ориентированного на перспективу, в образовательный стандарт будет закладываться информация, которая, в результате, не обеспечит того качества выпускников, которое требуется самим работодателям.

Здесь важно подчеркнуть и еще один принципиальный момент, а именно классификацию областей профессиональной деятельности, в рамках которых должна происходить разработка профессиональных стандартов. Возьмем в качестве примера классификаторы рынка труда, используемые для разработки профессиональных стандартов и квалификационных профилей в Великобритании и Испании. В этих классификаторах, как это будет показано ниже, области профессиональной деятельности не равны видам экономической деятельности или секторам. Эти области вычлняются, исходя из необходимости «увязать» требования к работникам с результатами образования и обучения и квалификациями, и их количество соответствует реальной сегментации рынка труда в стране. Более того, эти классификаторы не дублируют ISCO (Международную стандартную классификацию занятий), поскольку преследуют иные цели.

Другими словами, классификация, используемая при разработке профессиональных стандартов, представляет собой условный конструкт, структурирующий разработку профессиональных стандартов, которые лежат в основе формирования квалификаций. В Испании, например, выделяется свыше 25 кластеров областей профессиональной деятельности, которые получили название «семьи профессий». Они объединяют более 140 профессий. В Великобритании профессиональные стандарты разнесены по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности (сейчас практически все профессиональные стандарты обновляются, возможно, в будущем количество областей увеличится).

Каждая из этих областей описана в виде перечня трудовых функций, подлежащих выполнению (т.е., в наших терминах - единиц профессионального стандарта) с указанием уровня квалификации и раздела (suite), к которому она относится. По каждой функции приводится ссылка на классификатор ISCO.

Следует отметить, что используемый в международной практике термин occupation (профессия, дело) у нас переводится и как профессия, так и занятие. Далее, как показывает проведенный анализ, в классификаторах сферы труда экономически развитых стран нет такого деления, как у нас, на профессии рабочих и должности служащих. Другими словами, почему слесарь – это профессия, а врач – должность?

Таким образом, в зарубежных классификаторах профессиональных стандартов область профессиональной деятельности описывается с точки зрения требований к выполнению функций, установленных работодателями. Далее функции, относящиеся к одному разделу (suite) и одному уровню квалификации, группируются для формирования требований к квалификациям и программам обучения в определенной области профессиональной деятельности.

Следовательно, профессиональные стандарты сгруппированы не по иерархическому, а функциональному принципу. При этом отдельные единицы профессиональных стандартов в смежных видах трудовой деятельности, таких, как менеджмент или информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), будут общими для разных областей профессиональной деятельности.

Исходя из этого, становится очевидным, что в нашей стране для разработки профессиональных стандартов необходимо сформировать единый Общероссийский справочник/классификатор профессий и квалификаций, сформированный на основе принципов, позволяющих увязать требования к работникам с укрупненными направлениями программ образования и обучения и уровнями квалификации. Иначе говоря, на основе областей профессиональной деятельности, можно будет переструктурировать и обновить перечень направлений подготовки для всех уровней профессионального образования.

Рассмотрим пример классификатора областей профессиональной деятельности, действующий в Великобритании. (Каждая категория содержит указание на входящие в нее укрупненные области профессиональной деятельности и общее количество единиц профессионального стандарта для каждой области. Для каждой из последних перечислены единицы профессионального стандарта с указанием раздела, к которому они относятся и. Название профессий не приводятся).

Сельское хозяйство, огородничество, садоводство и животноводство

Сельское хозяйство (135).

Садоводство/огородничество и лесное хозяйство (291)

Животноводство и ветеринария (237)

Сохранение окружающей среды (115)

Бизнес, администрирование и право

Бухучет и финансы (372)

Администрирование (197)

Бизнес-менеджмент (493)

Маркетинг и продажи (61)

Право и юридические услуги (102)

ИКТ

Профессиональный пользователь ИТ

Профессионал в сфере ИТ

Работники центров обслуживания

Телекоммуникации

Пользователи ИКТ (для переноса в другие области)

Искусство, СМИ и издательская деятельности

Исполнительское искусство (168)

Ремесла, дизайн, творческая деятельность (352)
СМИ и коммуникация (525)
Издательская деятельность и информационные услуги (364)

Здравоохранение, [коммунальные услуги](#)
Медицина и стоматология (64)
Сестринское дело и занятия, связанные с медициной (399)
Здравоохранение и социальная работа (1380)
Коммунальные услуги (1019)
Развитие детей (259)

Науки и математика
Науки (91)
Математика и статистика (54)

Инженерное дело/машиностроение и промышленные технологии
Инженерное дело/машиностроение (1943)
Промышленные технологии (1956)
Транспорт (459)

Строительство, планирование
Архитектура (207)
Строительство (1335)
Городское, сельское и региональное планирование (210)

Розничная торговля и коммерческие предприятия
Розничная и оптовая торговля (510)
Складские операции и дистрибуция (445)
Сервисные предприятия (412)
Гостеприимство и питание (34)

Досуг, путешествия и туризм
Обслуживание клиентов
Менеджмент и лидерство
Азартные игры
Лицензированная розничная торговля спиртными напитками
Услуги в области путешествий и туризма
Организация мероприятий
Подготовка к и приготовление продукции питания
Обслуживание (подача еды и напитков)

Домашнее хозяйство
Услуги фронт офиса
Охрана труда и здоровья
Безопасность продукции питания

История, философия, теология
История (26)
Археология и смежные науки (84)
Философия (26)
Теология и науки о религии (26)

Социальные науки
География (26)
Социология и социальная политика (85)
Политология (39)
Экономика (31)
Антропология (24)

Языки, литература и культура
Языки, литература и культура Британских островов (74)
Другие языки, литература и культура (59)
Лингвистика (24)

Образование и обучение
Преподавание и чтение лекций (38)
Поддержка обучающихся (264)

Подготовка к жизни и трудовой деятельности
Основы для обучения и жизни (37)
Подготовка к трудовой деятельности (50)

Профессиональные стандарты формируются из отдельных единиц, каждая из которых описывает требования к выполнению конкретной трудовой функции. Это позволяет выявить тот набор единиц, который является необходимым и достаточным для получения соответствующей квалификации, подтверждающей право человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности. При этом каждая единица содержит перечень действий, входящих в данную функцию, необходимых знаний и умений, а также указание на степень сложности этих действий и уровень ответственности и самостоятельности при их выполнении, что обеспечивает измеримость заложенных требований и возможность формирования на их основе механизмов оценки и сертификации квалификаций.

Структура профессиональных стандартов также позволяет определить единицы стандарта, которые могут составить содержание дополнительного профессионального обучения, т.е. «расширения» квалификации по горизонтали, освоения дополнительных специализаций, что

неизбежно происходит в трудовой жизни в рамках процесса, который у нас принято называть «повышением квалификации», который по сути не приводит в повышению квалификационного уровня.

Таким образом, освоение соответствующего набора единиц ПС приводит к получению квалификации определенного уровня или к расширению объема квалификации, что позволяет сформировать четкую типологию квалификационных сертификатов, которая может включать в себя:

- основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций, соответствующих установленному квалификационному уровню и приобретенных как в результате освоения программ формального образования, так и компетенций, подтверждающих освоение более высокого уровня квалификации в процессе трудовой деятельности,
- дополнительные квалификационные сертификаты, подтверждающие расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня.

Следует отметить, что в тех странах, где ориентация на результаты обучения имеет долгую традицию (Великобритания, Германия, Ирландия), существует более или менее прямая корреляция между профессиональными квалификациями и дипломами и сертификатами профессионального образования.

В нашей же стране, очевидно, рамка квалификаций еще долгое время не сможет напрямую соотноситься с дипломами системы профессионального образования.

Как известно, в зарубежной практике после уровня начального профессионального образования, обеспечивающего эффективный выход человека на рынок труда, следуют квалификации непрерывного профессионального образования, требующие практического опыта работы и получения дополнительных, более глубоких знаний и расширения диапазона компетенций. Освоение квалификаций непрерывного профессионального образования предполагает обязательное владение квалификацией предыдущего уровня/квалификациями более низких уровней. В этом состоит принципиальный подход, положенный в основу разработки европейской рамки квалификаций и национальных рамок квалификаций. И, соответственно, нам нужно учитывать его при формировании российской национальной рамки квалификаций, а не просто закладывать в рамку существующие требования к обязательным образовательным программам НПО и СПО, закрепляя существующий «статус кво» и, фактически, нарушая основной принцип построения национальной рамки квалификаций.

Профессиональные стандарты могут содействовать преодолению этого противоречия, поскольку именно они обеспечивают преемственность квалификаций с точки зрения «приращения» отдельных элементов единиц квалификаций по мере повышения их уровня.

На основании вышеизложенного можно сделать простые по сути и сложные по реализации выводы:

- без профессиональных стандартов не может быть эффективных образовательных стандартов,
- в случае отсутствия профессиональных стандартов работодатели не могут реально содействовать разработке эффективных и ориентированных на перспективу образовательных стандартов, если их представители не имеют соответствующей подготовки в этой области.

Поэтому необходимы четкие организационные, институциональные и правовые механизмы сотрудничества между сферой профессионального образования и сферой труда, придающие этому сотрудничеству системный и устойчивый характер и конкретизирующие существующие соглашения об участии работодателей и их роли в формировании содержания профессионального образования.

Здесь могут быть различные варианты, выбор наиболее оптимального из которых должен быть сделан государством, поскольку именно оно, прежде всего, заинтересовано в эффективном развитии человеческих ресурсов и граждан в целом.

В международном сообществе уже существует целый ряд моделей, изучение которых может помочь при выборе оптимального решения для нашей страны. Все модели предполагают активный процесс взаимодействия между сферой труда (социальными партнерами, профессиональными ассоциациями, службами занятости и др.) и сферой образования (министерством образования, исследователями, органами по присуждению квалификаций, ассоциациями преподавателей и др.).

Требования профессиональных стандартов лежат в основе квалификаций в следующих странах: Австрия, Бельгия (Валлония), Бельгия (Фландрия), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швейцария, Турция, Великобритания. Одновременно наблюдаются различия в точки зрения формата и институциональных процедур как разработки профессиональных стандартов, так и учета их требований при формировании квалификаций и образовательных программ. Так, в таких странах, как Ирландия, Финляндия, Норвегия, Швеция не существует профессиональных стандартов в той форме, как они существуют, например, в Великобритании или во Франции. Однако все квалификационные стандарты и образовательные программы формируются совместно с работодателями в рамках четко структурированных процедур, ориентированных на определение результатов обучения, значимых для работодателей и, по сути, на основе использования метода функционального анализа.

Участие заинтересованных сторон (субъектов сферы труда) может варьировать по степени институционализации. В ряде стран сформированы институциональные структуры в форме постоянно действующих советов. Как правило, в таких структурах наблюдается пропорциональное представительство работников и работодателей (Великобритания, Нидерланды). В других странах соответствующие рабочие группы формируются по мере необходимости. Участие заинтересованных сторон может также различаться по степени полномочий. В ряде стран заинтересованные стороны имеют только консультативные полномочия, в других – равный голос при принятии решений в области квалификационных стандартов.

В Таблице 1 обобщены такие различия по странам:

Таблица 1. *Степень участия социальных партнеров в разработке образовательных стандартов.*

Степень участия	Институциональное участие	Формирование структур по мере необходимости
Консультативная функция	Австрия, Бельгия (Валлония), Бельгия (Фландрия), Болгария, Финляндия, Франция, Венгрия, Ирландия, Латвия, Лихтенштейн, Португалия, Словения, Турция	Кипр Чешская Республика Греция Польша Словакия
Полноправное участие	Дания, Эстония, Германия, Исландия, Италия (на нац. уровне), Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария	

В разных странах профессиональные стандарты различаются и по структуре, и содержанию. В одних стандартах описаны трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной профессии/области профессиональной деятельности, в то время как другие включают дополнительные описания компетенций или только перечень требуемых компетенций.

Помимо этого, в некоторых странах стандарты содержат информацию об организационном контексте, в котором осуществляется трудовая деятельность; в отдельных стандартах указывается необходимое оборудование и инструменты, которым должен уметь пользоваться работник. Эти отличия обусловлены разным пониманием термина «компетенция» и принятым в стране макетом профессионального стандарта.

Так, например, компетенции в национальной системе квалификаций Великобритании и в национальных профессиональных стандартах отражают способность человека выполнять требуемые трудовые функции согласно требованиям стандарта. Компетенции условно разделяются на единицы компетенций и описываются в терминах знаний и умений, которые могут быть измерены. Этот подход иногда называют «функционально-бихевиористским», поскольку компетенции выявляются в процессе функционального анализа, а освоение или «неосвоение» компетенций зависит от того, насколько успешно они могут быть продемонстрированы.

Во Франции компетенции трактуются как ресурсы, используемые человеком для осуществления деятельности (например, для решения проблем) в конкретной ситуации. Компетенции имеют когнитивную, опытную и поведенческую составляющую и актуализируются в деятельности, осуществляемой в конкретном организационном контексте. Такой подход объединяет индивидуальное «измерение» компетенции, как принадлежности человека, и ее организационное и контекстуальное измерение.

Методика, используемая во Франции при разработке профессиональных стандартов, приводит к формулировке стандартов с учетом условий труда и организационных контекстов, в которых выполняется трудовая деятельность/трудо­вые задания. Схожие подходы используются в Бельгии (Валлония).

В Германии понятие компетенции действия (Handlungskompetenz) связано с понятием профессия (Beruf), предметно-ориентировано и отражает способность человека действовать адекватно и социально ответственно. Аспекты Handlungskompetenz включают в себя: предметную компетенцию (Fachkompetenz), личностную компетенцию (Personalkompetenz), методическую компетенцию (Methodenkompetenz) и социальную компетенцию (Sozialkompetenz). Профессии объединяются в области деятельности, с которыми связаны умения и знания, и таким образом обеспечивается связь различных аспектов компетенции. При подобном холистическом понимании компетенции, знание трудовых процессов (Arbeitsprozesswissen) становится важной частью профессиональной компетенции, а отражение и анализ таких знаний становятся основой при разработке образовательных стандартов. Подобные подходы используются в Швейцарии и Австрии, где системы ПОО реализуют немецкую модель.

Связь профессиональных стандартов и квалификаций в разных странах обеспечивается по-разному. Как уже указывалось выше, в ряде стран профессиональные стандарты разрабатываются отдельно и выполняют функцию классификации профессиональных областей, с которыми могут соотноситься различные квалификации и один или несколько стандартов. Типичный пример таких стандартов наблюдается в Великобритании. Стандарты такого типа характерны для систем, относящихся к либеральному типу регулирования, где существуют различные структуры, имеющие полномочия реализовывать программы, приводящие к присуждению квалификаций и аккредитованных на соответствие этим стандартам.

Другая группа стран включает в себя страны, где разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов. При разработке каждой квалификации в рамках первого этапа разрабатываются профессиональные стандарты, которые служат основой для образовательных стандартов и стандартов оценки. Эта модель характерна для стран с государственной моделью регулирования. К этой группе относится большинство стран континентальной Европы.

В третью группу стран входят страны, где реализуется смешанная модель. Во Франции и Бельгии, например, существуют два типа профессиональных стандартов, а именно, те,

которые описывают трудовую деятельность, подлежащую выполнению держателем квалификации (стандарт деятельности - *référentiel d'activité*), и те, которые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий - *référentiel métier*) и включены в так называемый Перечень профессий и занятий (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*). Структуры, присуждающие квалификации, разрабатывают стандарты деятельности ("*référentiel d'activité*"), соотносимые с одним или несколькими стандартами профессий ("*référentiel métier*").

Ниже приведены примеры стран, где используется интегрированный процесс разработки профессиональных и образовательных стандартов в НПО, стран, где осуществляется переход к такой разработке, и стран, где такой подход не используется.

Таблица 2. Подходы к разработке профессиональных и образовательных стандартов в различных странах.

Интегрированный подход	Переход на интегрированный подход	Не используется
Австрия, Бельгия (Валлония), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Латвия, Литва, Нидерланды, Португалия, Румыния, Словения, Испания Швейцария	Италия Люксембург Турция Польша	Кипр Чешская Республика Греция Лихтенштейн Мальта Норвегия Словакия

Ирландия и Великобритания не подходят ни к одной из вышеуказанных категорий. Квалификационные стандарты здесь состоят их профессиональных стандартов и стандартов оценки, без указаний на требования к образованию и обучению. В то время как образовательные программы должны разрабатываться на основе квалификационных стандартов структурами, реализующими программы обучения.

В заключение следует подчеркнуть, что в рамках любой модели необходимыми условиями являются четкие институциональные механизмы, обеспечивающие связь требований сферы труда и образовательных стандартов и программ и подкрепленные четкой нормативно-правовой базой и обязательствами государства относительно их регулирования, а также наличие обученных кадров, обеспечивающих эффективное функционирование этих механизмов.

Использованная литература

1. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Коулз М.. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. Центр изучения проблем профессионального образования, Москва, 2006 г.
2. Coles M., Werquin P.. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. В: CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).
3. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006

4. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.

5. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008