

THE REQUIREMENTS FOR THE CONTENTS EDUCATION IN THE FIELD OF TRAINING ENVIRONMENTAL ENGINEERING AND WATER MANAGEMENT

I. Galyamina

Abstract. The article shows approaches to verifying the quality requirements of education in the Federal state of quality control: the formation of educational content, matching the content specified in the standards for educational competency, the ability to assess the level of their formation/

Keywords. The content of education; competence; curriculum; programs of disciplines; evaluation funds.

УДК 378.1

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Дурдыева Д.А.

Аннотация. В статье обозначены подходы к формированию системы оценки качества образования с позиций внедрения профессиональных стандартов; рассмотрены проблемы внедрения профессиональных стандартов и сопоставления профессиональных и образовательных стандартов, проанализированы подходы и формулировка компетенций выпускников и квалификационных требований работников в профессиональных стандартах.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, образовательный стандарт, компетенции выпускника, квалификационные требования, качество профессионального образования, квалификация, профессиональные квалификации, национальная рамка квалификаций, рынок труда.

В динамично развивающемся современном обществе, реализующем инновационный вектор, существенно возрастает роль задействованных человеческих ресурсов, не столько количественная их составляющая, сколько качественные характеристики человеческого капитала.

Инновационное развитие науки, техники и производства не исключает вовлеченности человеческих ресурсов в процесс, однако трансформирует квалификационные требования и навыки работника. Так называемый индустриальный тип работника, с присущими ему навыками среднего уровня квалификации, преобразовывается в информационный тип, требующий высококвалифицированного труда [1, 67].

На современном рынке труда можно наблюдать некоторый дисбаланс трудовых ресурсов, учитывая квалификационные требования и профессиональные особенности, который остро негативно сказывается на социально-экономическом развитии общества [2, 45].

Учитывая сегментарность развития экономики и различные темпы развития секторов, наиболее динамичными являются инновационная, информационная, социальная и интеллектуальная сферы, требующие задействованного высококвалифицированного персонала. Требуемый современным обществом инновационный информационный тип работника предполагает активизацию творческого и интеллектуального начала, исключает монотонность и повторяемость действий, предполагает персонализацию задач и ориентацию на заданный результат с использованием компетенций работника. Именно компетенции, выходящие за рамки квалификационных требований, стали отличительной чертой инновационного типа работника.

Однако сложившийся дисбаланс в образовательной сфере, готовящей выпускников индустриального типа, ориентированных на средний квалификационный уровень без акцентирования внимания на сопутствующих компетенциях, и ожидания рынка тру-

да, требующего информационных работников, квалификация и компетенция которых находится изначально на достаточно высоком уровне, - все это усиливает негативные тенденции на рынке рабочей силы и способствует увеличению безработицы. В попытках сократить качественную дистанцию между потребностями бизнеса и образовательными программами в части квалификаций и компетенций выпускников объединяются и предприниматели, и представители образовательной системы различных уровней, и государственные органы.

Ликвидировать данный разрыв в результатах обучения и ожиданиях рынка возможно только при приведении к общему знаменателю подходов к работнику, выявлению некоторых квалификационных требований стандартов. Динамика развития рынка рабочей силы, новые подходы к подбору персонала в организации, трансформация навыков и умений в компетенции, сложные институциональные преобразования в экономике – все это позволяет говорить о разделении квалификации работников на типы, отражающие нюансы и оттенки квалификационной основы.

Согласно позиции видных ученых, «для работодателя становится ценнее не квалификация как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства» [1, 68]. В данной связи необходимо понимать, что компетенция не исключает квалификацию, а является ее надстройкой, компетенция появляется при правильной реализации квалификационных знаний, умений и навыков в конкретных условиях четко обозначенных целей и задач.

В настоящее время трансформация трудовых отношений привела к обыденной практике развития работодателем своего персонала путем непрерывного овладения новыми навыками, знаниями и умениями. Таким образом, конкуренция на рынке труда повышается, поднимая планку профессионально-квалификационных требований как к работнику со стажем, так и к выпускнику. Неспособность системы образования подготовить необходимого работника при-

вела к тому, что многие выпускники вузов стали сталкиваться с проблемой: устроиться на работу невозможно, поскольку повсеместно предъявляются требования к стажу работы, а где же взять этот стаж, если на работу устроиться достаточно сложно. Этот порочный круг зачастую приводил к ситуации оттока толковых, перспективных кадров из профессии, поскольку менее квалифицированная работа оплачивалась больше и была более доступной.

Отсутствие координации рынка труда, реального сектора экономики и образовательной сферы привели к подобного рода кризисным явлениям. Реформация системы образования, достаточно жестко проводимая, затронула многие категории и институты данной сферы, однако, квалификационным требованиям выпускников уделено недостаточно внимания. Система квалификаций, сформированная советским профессиональным образованием, существовала еще долгие годы наряду с изменением подхода к понятию «квалификация» и введением понятия «компетенция». Представляется, что для наибольшего эффекта данные процессы должны были протекать параллельно.

Ранее образовательная система говорила о квалификации выпускников, имея в виду «степень и вид профессиональной обученности работника, наличие знаний, умений и навыков для выполнения определенной работы» [1, 69], а в настоящее время образование оперирует понятием «компетенция» как совокупность взаимосвязанных базовых качеств личности, включающая в себя применение знаний, умений и навыков в качественно-продуктивной деятельности.

Стремительное развитие рынка труда, появление новых форм привлечения персонала (аутсорсинг, фриланс), возможность удаленной работы, изменение временных рамок работы, пространственной ориентации работников, функциональной гибкости, количественного соотношения и темпа исполнения трудовых обязанностей обуславливает коренное изменение жизненного цикла профессий, процесс глобализации трудовой деятельности. Данная тенденция стимулирует расширение профессиональ-

ных рамок и отказ от профессионально-квалификационной замкнутости, от единой специализации на протяжении всей жизни. Современный бизнес активно использует проектно-матричную структуру построения предприятия, что обуславливает привлечение наиболее перспективных сотрудников для реализации определенных проектной деятельности. Отход от традиционного функционального подхода в организации труда и трансформация к проектному подходу является одним из важнейших факторов стимулирования развития компетенций сотрудника.

Согласно новой парадигме образовательного менеджмента «life-long learning», в большинстве зарубежных стран наблюдается переход от получения профессии и специальности к овладению образовательной программой и квалификацией. Отсюда вытекает необходимость систематизации квалификаций, уровней образования и форм подготовки: начального профессионального, среднего профессионального, высшего образования, профессиональной переподготовки, дополнительного профессионального образования. Такой формализованной единой системой, объединяющей требования отраслевого рынка труда и квалификационно-компетентностных результатов обучения, призваны стать профессиональные стандарты.

Согласно ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности». Профессиональные стандарты являются основным элементом национальной системы квалификаций и призваны обеспечить взаимодействие сферы труда и сферы профессионального образования. В сфере профессионального образования представляется целесообразным переработать содержание образовательных программ с учетом квали-

фикационных и компетентностных требований профессиональных стандартов, чтобы свести воедино цели и задачи образования и потребности рынка труда.

Введение новых федеральных образовательных стандартов высшего образования нацелено на подготовку выпускников, способных к многофункциональной деятельности, к сочетанию инновационного и творческого начала в работе, многостороннему раскрытию своего потенциала. Как утверждают ученые в области управления персоналом, «для работодателя главное — чтобы на выходе из образовательного учреждения выпускник умел делать то, что заявлено в квалификационных требованиях, в профессиональном стандарте, чтобы этот выпускник был востребован на рынке труда и работодатель, принимая его на работу, был уверен в достаточности его компетентностного уровня» [2, 48]

Также представляется целесообразным при внедрении профессиональных стандартов учитывать положения Национальной рамки квалификаций, «которая представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций» [5, 3].

Для того чтобы выпускник мог сориентироваться на рынке труда и трудоустроиться согласно приобретенным компетенциям и квалификации, необходимо прививать каждому выпускнику навыки и компетенции ориентации в типологии и классификации квалификаций и видов профессиональной деятельности, согласно Национальной рамке квалификаций и утвержденным профессиональным стандартам. Так, например, выпускник-бакалавр менеджмента (направление подготовки 38.03.01 Экономика) должен понимать, совокупностью каких именно профессиональных стандартов регламентируется его будущая деятельность (см. таблицу 1).

Таб. 1 – Профессиональные стандарты для выпускников направления подготовки 38.03.01 Экономика

Область профессиональной деятельности	Вид профессиональной деятельности	Наименование профессионального стандарта
1	2	3
Финансы и экономика	Деятельность по организации, эксплуатации и развитию платежных систем	Специалист по платежным системам
Финансы и экономика	Деятельность в области бухгалтерского учета	Бухгалтер
Финансы и экономика	Обеспечение проведения микрофинансовых операций	Специалист по микрофинансовым операциям
Финансы и экономика	Предоставление услуг на рынке ценных бумаг и производных финансовых инструментов	Специалист рынка ценных бумаг
Финансы и экономика	Брокерская деятельность в сфере страхования (перестрахования)	Страховой брокер
Финансы и экономика	Деятельность по осуществлению внутреннего контроля в экономических субъектах	Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)
Финансы и экономика	Обеспечение проведения казначейских операций банка	Специалист казначейства банка
Финансы и экономика	Финансовое консультирование	Специалист по финансовому консультированию
Финансы и экономика	Предоставление услуг по факторингу	Специалист по факторинговым операциям
Финансы и экономика	Предоставление юридическим и (или) физическим лицам долгосрочных кредитов под залог недвижимого имущества	Специалист по ипотечному кредитованию
Финансы и экономика	Страхование (перестрахование)	Специалист по страхованию
Финансы и экономика	Организация и проведение деятельности по взиманию задолженностей	Специалист по работе с просроченной задолженностью
Финансы и экономика	Предоставление кредитов юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям	Специалист по корпоративному кредитованию
Финансы и экономика	Посредническая деятельность между кредитной организацией и заемщиком	Специалист по кредитному брокериджу
Финансы и экономика	Управление рисками (риск-менеджмент) организации	Специалист по управлению рисками
		Продолжение Таблицы 1
1	2	3
Финансы и экономика	Выполнение операций с залоговым имуществом	Специалист по работе с залогами
Финансы и экономика	Финансовый мониторинг в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ТФ)	Специалист по финансовому мониторингу (в сфере противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма)
Финансы и экономика	Статистическая деятельность	Статистик
Финансы и экономика	Аудиторская деятельность	Аудитор
Финансы и экономика	Экспертиза и консультирование при осуществлении закупок для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Эксперт в сфере закупок
Финансы и экономика	Деятельность по определению стоимостей (цен), оценка объектов гражданских прав, обязательств, убытков	Специалист в оценочной деятельности
Финансы и экономика	Деятельность по осуществлению, контролю и управлению закупками для обеспечения государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Специалист в сфере закупок

Профессиональные стандарты применяются на данный момент в рекомендательном порядке, если это прямо не оговорено в законе, например, в отношении педагогических работников (ст. 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"). Кроме того, если выполнение работ по определенным должностям связано с предоставлением льгот, компенсаций либо наличием ограничений, то наименования и квалификационные требования по этим должностям также должны соответствовать положениям существующих квалификационных справочников или профстандартов (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Это касается, например, работников транспорта, лиц, занятых на подземных работах, и др. В остальных случаях применение профессиональных стандартов происходит добровольно.

В целях более эффективного внедрения и реализации профессиональных программ целесообразно учесть некоторые моменты:

1. Разработать концепцию внедрения требований профессиональных стандартов в обязательную часть федеральных государственных образовательных стандартов (поскольку на текущий момент требования профессиональных стандартов реализуются лишь в рамках дополнительного профессионального образования или в вариативной части ФГОС);

2. Необходима интеграция Национальной рамки квалификаций с системой профессиональной подготовки (по уровням и формам профессионального образования);

3. Необходима регламентированная процедура перехода предпринимательского сектора на применение профессиональных стандартов;

4. При формулировании профессиональных стандартов необходимо избегать

профессиональной и территориальной замкнутости, гармонизировать Национальную рамку квалификаций и профессиональные стандарты с требованиями и задачами международного бизнеса, учитывая интеграцию России в мировое пространство;

5. Создавать профессиональные стандарты достаточно гибкими, чтобы при изменении внешних условий рынка труда была техническая возможность применения и интеграции успешного эффективного опыта в утвержденные профессиональные и образовательные стандарты.

В целом, можно констатировать позитивную тенденцию выравнивания профессиональных и образовательных программ. Естественно, данный процесс необходимо осуществлять поэтапно, учитывая множество нюансов и особенностей. Национальная образовательная система постепенно приходит к ориентации на работодателя при составлении образовательных программ (формирование учебного плана при содействии работодателей, привлечение работодателей к образовательному процессу, учет неформального образования (курсы повышения квалификации, дополнительные образовательные программы), проведение занятий непосредственно на территории работодателя с привлечением специалистов работодателя, увеличение объема и видов практик и т.д.).

Приведение целей и задач образования в части квалификации и компетенций выпускника в соответствие с потребностями и запросами рынка труда позволит снять социально-экономическое напряжение, снизить уровень безработицы, интегрировать зарубежный опыт.

Список литературы

1. Былков В.Г. Трансформация системы квалификаций на основе создания профессиональных стандартов // Известия ИГЭА. – 2014. – №1. – с. 67-73
2. Хорева Л.В., Васина Е.В. Образовательные и профессиональные стандарты в национальной системе образования // Креативная экономика. — 2011. — № 2 (50). — с. 45-51. — URL: <http://bgscience.ru/lib/4459/>
3. Портал: Профессиональные стандарты [Электронный ресурс]. – <http://prof-standart.org>, 2016, октябрь
4. Портал Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс] – <http://www.nark-rspp.ru/index.php>
5. Стратегия формирования Национальной системы квалификаций в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – <http://www.cvets.ru/StrategyRUS>

THE ROLE OF PROFESSIONAL STANDARDS IN FORMATION OF SYSTEM OF ASSESSMENT OF QUALITY OF EDUCATION

D.A. Durdieva

Abstract. In article outlines approaches to formation of system of assessment of quality of education from positions of introduction of professional standards are designated; problems of introduction of professional standards and comparison of professional and educational standards are considered, approaches and the formulation of competences of graduates and qualification requirements of workers in professional standards are analyzed.

Keywords: professional standards, educational standard, competences of the graduate, qualification requirements, quality of professional education, qualification, professional qualifications, national frame of qualifications, labor market.

УДК 378.1

КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК СПОСОБ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.А.Захарищева

Аннотация. Автор предлагает описание и анализ конкурса профессионального мастерства как одного из способов привлечения студентов к оценке качества профессионального мастерства.

Ключевые слова – оценка качества профессионального образования, участие студентов в оценке качества образования, конкурс профессионального мастерства

Оценка качества профессионального образования как теоретическая проблема является актуальной для современного высшего образования в стране. Её разработкой продолжают заниматься ведущие специалисты в области педагогики высшей школы [1].

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования требует предоставить обучающимся академическое право на оценку содержания, организацию и качество образовательного процесса [2]. Студент современного российского вуза медиаобразован, мобилен, социально активен, его нельзя считать только потребителем образовательных услуг, он скорее активный участник образовательного процесса. Именно поэтому студенты с удовольствием и со всей ответственностью становятся участниками мониторинговых процедур на уровне внутренней оценки качества профессионального образования.

Практика и проблемы привлечения студентов к оценке качества образовательного процесса в Глазовском государственном педагогическом институте им. В.Г. Коро-

ленко обсуждались в публикации исполняющей обязанности ректора института Я.А. Чиговской-Назаровой [3]. В статье автор подробно описывает процесс и результат участия студентов в оценке модуля «Классный руководитель», который обеспечивает подготовку студентов к воспитательной работе в школе. Для получения объективных данных был использован метод анонимного анкетирования.

Нами предлагается проанализировать иной способ привлечения студентов в оценке качества профессионального образования, а именно конкурс педагогического мастерства. Подобные конкурсы проходят ежегодно в разных вузах страны, студенты принимают в них активное участие. Возникает закономерный вопрос: могут ли конкурсы служить достаточным основанием для объективной оценки качества образования? Рискнём предположить, что ответ на данный вопрос вполне может быть положительным.