

2. Oleinikova O. N., Murav'eva A. A., Koulz M. Natsional'naia sistema kvalifikatsii. Obespechenie sprosa i predlozheniia kvalifikatsii na rynke truda. [National Qualifications System. Ensuring a balance of demand and supply on the labour market]. Moscow: RIO TK im. A. N. Koniaeva. 2009. 115 p. (In Russian)

3. Adams S. An Introduction to learning outcomes. Available at: http://is.muni.cz/do/1499/metodika/rozvoj/kvalita/Adam_IH_LP.pdf. (Translated from English)

4. Added value of national qualifications frameworks in implementing the EQF. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. (Translated from English)

5. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop, 2010. (Translated from English)

6. 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 Vol. 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008. (Cedefop Reference series). (Translated from English)

7. European qualifications framework. Available at: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm. (Translated from English)

8. Qualifications systems: bridges for lifelong learning. OECD. 2007. (Translated from English)

УДК 377.5

Н. М. Золотарева

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ¹

Аннотация. В статье в контексте новой Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций до 2020 года рассмотрены ключевые вопросы модернизации рос-

¹ Статья публикуется в авторской редакции.

сийского профессионального образования. Подчеркивается необходимость скорейшей интеграции политики в этой области в общую стратегию активной экономической политики и развития сферы занятости населения страны. Отражены внешние и внутренние факторы, влияющие на повышение качества подготовки специалистов. Показана значимость совершенствования качества образовательных услуг для граждан, рынка труда и государства.

Особое внимание уделяется аспектам разработки национальной рамки квалификаций – многомерной матрицы, которая охватывала бы различные специальности и виды трудовой деятельности как по содержанию, так и по уровню подготовки кадров. Наличие объективных оснований для признания и учета освоенных квалификаций, по мнению автора, поможет выстраивать гибкие траектории обучения, оптимизировать его сроки и стоимость. Представлен ряд комплексных мер, которые должны обеспечить различным категориям граждан широкие возможности обретения и официального признания квалификаций, требующихся для успешной профессиональной самореализации на протяжении всей трудовой деятельности. Особая роль в этом процессе отводится центрам профессиональных/прикладных квалификаций и функционированию разумной и прозрачной системы критериев измерения качества подготовки выпускников образовательных учреждений.

Ключевые слова: результаты обучения, квалификации, качество профессионального образования.

Zolotaryova Natalya M.

DEVELOPING THE VOCATIONAL TRAINING SYSTEM FOR THE RUSSIAN INNOVATIVE ECONOMY

Abstract. The paper looks at the key issues of vocational education modernization in Russia in the context of the Vocational Training and Applied Qualifications Development Strategy valid up to 2020. The author considers the need for training quality assurance, its relevance for the state, individuals, and labor markets; both the external and internal factors of vocational training quality assurance being analyzed.

The main emphasis is on developing the qualifications framework, regarded as a multi-dimensional matrix, including various specializations, labor forms and qualification levels. The system in question can be used for finding the flexible learning routes and optimizing the time resources and training costs.

In conclusion, the author outlines a complex of procedures which allow different categories of people to achieve and approve necessary qualifications; the main emphasis is given to the specialized vocational qualifications cen-

ters, operating with the transparent and relevant criteria of learning outcomes and training quality assessment.

Keywords: learning outcomes, qualifications, vocational training quality.

Недавно принятая в Российской Федерации Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года (далее – Стратегия) задает векторы на долгосрочную перспективу для основных направлений государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена. Стратегия направлена на обеспечение конкурентоспособности отечественной экономики за счет повышения качества подготовки кадров в соответствии с международными требованиями и стандартами. В современных условиях проведение сравнений в международном контексте представляется не только полезным, целесообразным, но и необходимым и вызвано как общими процессами глобализации, так и интернационализацией образования.

Очевидно, что дальнейшее совершенствование системы среднего и непрерывного профессионального образования должно осуществляться в русле задач, сформулированных в государственных программах развития приоритетных отраслей экономики страны и отдельных регионов. Иначе говоря, политика в области профессионального образования должна быть прочно и как можно скорее интегрирована в стратегию развития сферы занятости населения и активной политики на рынке труда. Следует выработать и соответствующие общие критерии измерения и оценки эффективности подготовки специалистов.

В связи с тем, что высшее образование становится все более массовым и доступным, все более важными оказываются задачи повышения привлекательности и престижа профессионального обучения.

Также приоритетной задачей является обеспечение баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Ни для кого не секрет, что в настоящее время существует серьезный разрыв между потребностями производства в рабочих кадрах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям рынка труда. Данный разрыв в зависимости от отрасли экономики составляет от 30 до 70%. Особенно болезненно он

ощущается в инновационном секторе и высокотехнологичных производствах [4, с. 14].

Причин такого положения несколько, однако ключевой является недостаточно системное и структурированное взаимодействие субъектов сферы труда, условно называемых работодателями, и сферы профессионального образования.

Для устранения имеющихся проблем необходим согласованный комплекс мер на федеральном и региональном уровнях, который и отражен в Стратегии. Особо хотелось бы остановиться на задаче формирования механизмов повышения качества образовательных услуг, поскольку качество является мерой определения соответствия компетенций и квалификаций потребностям сферы труда. Другими словами, качество в профессиональном образовании, разумеется, более широкое понятие. Это способность удовлетворять ожидания и потребности не только работодателей, но и разнообразных целевых групп учащихся и их семей, а также государства и общества в целом.

Для различных категорий населения должны быть созданы широкие возможности освоения и официального признания квалификаций, требующихся для успешной профессиональной самореализации на протяжении всей трудовой деятельности. То есть, говоря современным языком, должна быть реализована стратегия обучения и обновления знаний в течение всей жизни.

Чтобы воплотить в жизнь эту стратегию, планируется ряд системных мероприятий, включая

- формирование современной системы профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры;
- расширение диапазона программ в образовательных организациях, призванных удовлетворять потребности в профессиональном обучении различных категорий граждан, уделяя особое внимание лицам, принадлежащим к социально уязвимым группам и имеющим ограничения здоровья;
- развитие инфраструктуры оценки и признания квалификаций.

Становлению инфраструктуры центров профессиональных квалификаций в Стратегии уделяется особое внимание. Эти центры необходимо оснастить не только оборудованием, но и совре-

менными методиками, для чего следует ясно и точно обозначить их функции. Во избежание дублирования деятельности образовательных организаций и для обеспечения рационального использования ресурсов (а их, как известно, много не бывает), нужно четко разграничить задачи, которые решают учреждения среднего профессионального образования и которые надлежит выполнять центрам. Для этого, в свою очередь, важно определить, какие именно квалификации будут осваиваться в этих центрах. В общем виде, наверно, будет целесообразно оставить за ними основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы [1].

Если конкретнее, указанное разделение должно быть методически обоснованным и базироваться на содержании и уровнях квалификации, которые будут предлагать эти центры. В этом плане следует опираться на результаты обучения, понимаемые как интегрированное целое освоенных знаний, умений, опыта и ценностных установок, поскольку именно они позволяют сформировать содержание квалификаций и определить их уровни и, таким образом, являются единственным практическим общим знаменателем для квалификаций всех уровней. На их основе можно оценивать не только целостную, но и частичную квалификацию, что играет большую роль в повышении мотивации граждан к обучению и профессиональному развитию; выявить, как одна область обучения связана с другой (или дополняет ее) а значит, увеличить прозрачность системы образования и обеспечить взаимодействие между общим и профессиональным образованием. Представляется, что именно таким образом может быть выстроена современная парадигма профессионального образования, обладающая механизмом сопоставимости квалификаций как на национальном, так и на международном уровне.

Как известно, у нас в стране пока нет отвечающей сложившимся реалиям национальной рамки квалификаций, которая бы обеспечила формирование многомерной матрицы, которая бы охватывала различные квалификации как по содержанию, так и по уровню. Однако можно руководствоваться структурой квалификаций, предложенной Министерством труда и социальной защиты, рекомендованной к использованию при разработке профессио-

нальных стандартов [2]. Хочется надеяться, что в процессе разработки профессиональных стандартов данная структура квалификаций будет уточняться и дополняться содержательно, в результате чего мы получим полноценную национальную рамку квалификаций, которая бы устанавливала прозрачные связи между требованиями сфер труда, и образования и критериями оценки, приводящей к определению и признанию квалификации. Можно ожидать, что в ходе такого поступательного формирования рамки будут сформированы механизмы, позволяющие отслеживать и отражать постоянно усложняющуюся динамику отношений между квалификациями внутри рамки [3, 5].

При наличии такой рамки российские квалификации станут возможно сравнивать и сопоставлять с квалификациями не только других стран, что важно в ситуации развития международной мобильности на рынке труда, но и на мета-уровне – с Европейской рамкой квалификаций [6].

Естественно, что выдвигание на первый план понятия квалификаций одновременно как цели и как средства модернизации профессионального образования потребует совершенствования действующей классификации квалификаций и на рынке труда, и в образовательных программах.

Как известно, под квалификацией у нас традиционно понимается степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. Вместе с тем существует разграничение классификаций квалификации работы и квалификации работника, что нарушает целостность общей картины.

Используемый в настоящее время терминологический аппарат не содержит уточнений понятий «виды работы» и «профессиональная подготовленность», нет также и указаний на критерии установления этой подготовленности. Более того, не выработаны единые принципы классификации и описания трудовой деятельности. Так, в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержится нормативное регулирование тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим, которое также применяется при проектировании программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионального образования

и непосредственно на производстве. Таким образом, указанные в Справочнике нормы относятся только к рабочим профессиям.

Действующий Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих регламентирует организацию труда исключительно указанных категорий работников. Этот нормативный документ, в котором работники объединяются в группы с равной оплатой труда, призван обеспечивать рациональный подбор, расстановку и использование соответствующих перечню названия кадров. Справочник включает в себя квалификационные характеристики руководителей организаций и учреждений, их структурных подразделений, а также специалистов и других служащих. Нормативное регулирование касается только должностей, а понятие «профессия» по отношению к тем, кто не относится к категории рабочих, не используется.

Помимо этого и в ЕТКС, и в Квалификационном справочнике имеется множество наименований профессий и должностей, уже не существующих на рынке труда. Таким образом, перечни, представленные в обоих документах, не отражают современного состояния рынка труда и вызванных переменами в организации трудовой деятельности и технологическими достижениями тенденций к укрупнению объема содержания профессий/занятий и изменению их функций.

Устарел и Общероссийский классификатор занятий (1995 г.), построенный также не по функциональному принципу, а на основе должностной иерархии.

Отсутствие современного единого классификатора существенно затрудняет разработку профессиональных стандартов, которые очень нужны для модернизации содержания программ профессионального образования и для грамотного формирования методической базы для признания компетенций в системе сертификации квалификаций. Профессиональному образованию крайне необходим классификатор рынка труда, который бы служил надежным источником информации о состоянии и структуре рынка труда и на основании которого формировался бы и корректировался классификатор специальностей и квалификаций среднего профессионального образования.

Наличие объективных оснований для проектирования, присуждения и оценки квалификаций поможет выстраивать гибкие траектории обучения, оптимизировать его сроки и стоимость.

Следует отдельно остановиться на системе оценки результатов обучения, поскольку оценка является не только связующим звеном между требованиями сферы труда и содержанием и результатами обучения в области профессионального образования, но и мериллом качества образования/подготовки выпускников.

Поэтому механизмы оценивания, как важнейший элемент системы обеспечения качества, также должны совершенствоваться. Причем важно, чтобы процедуры оценивания не были слишком сложными и трудоемкими и не превратились из полезного инструмента в обузу для преподавателей и методистов.

На данном этапе развития системы среднего профессионального образования нужно еще раз проанализировать накопленный опыт инноваций и провести инвентаризацию уже имеющихся ресурсов, особенно тех, которые сформировались в ходе реализации Национального проекта «Образование». В частности, следует максимально использовать потенциал 12 межрегиональных ресурсных центров, оценить эффективность модульных сетевых программ и выбрать лучшие из них для дальнейшего применения.

В заключение подчеркнем, что успех реализации Стратегии возможен только при активном системном государственно-частном партнерстве федерального центра, регионов, работодателей и образовательных организаций.

Литература

1. Об образовании в Российской Федерации. ФЗ Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Приложение к журналу «Аккредитация в образовании». № 60–62.

2. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов [Электрон. ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 148н от 12 апреля 2013 г. Режим доступа: <http://rg.ru/2013/06/13/trud-dok.html>.

3. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. Москва: РИО ТК им. А. Н. Коняева, 2009. 115 с.

4. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций. Министерство образования

и науки РФ [Электрон. ресурс]. Москва, 2013. Режим доступа: <http://xn-80abucjiihv9a.xn-p1ai/media/events/files/41d4701a6bfda8ac356e.pdf>.

5. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop, 2010.

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

References

1. On Education in the Russian Federation. FL of the Russian Federation of December 29, 2012 № 273 FL. *Prilozhenie k zhurnalu «Akkreditatsiia v obrazovanii»*. [Accreditation in Education]. 2012. № 60–62. (In Russian)

2. Oleinikova O. N., Murav'eva A. A., Koulz M. Natsional'naia sistema kvalifikatsii. Obespechenie sprosa i predlozheniia kvalifikatsii na rynke truda. [National Qualifications System. Ensuring a balance of demand and supply on the labour market]. Moscow: RIO TK im. A. N. Koniaeva. 2009. 115 p. (In Russian)

3. Strategiiia razvitiia sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniia prikladnykh kvalifikatsii. [On Approval of the levels of qualifications to be used in the development of occupational standards]. Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, April 12, 2013 № 148Н. Available at: <http://rg.ru/2013/06/13/trud-dok.html>. (In Russian)

4. Strategiiia razvitiia sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniia prikladnykh kvalifikatsii. Ministerstvo obrazovaniia i nauki RF [Strategy for Development of the System of Work Force Training and Applied Qualifications until Year 2020]. Moscow: RF Ministry of Education and Science. 2013. Available at: <http://xn-80abucjiihv9a.xn-p1ai/media/events/files/41d4701a6bfda8ac356e.pdf>. (In Russian)

5. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop. 2010. (Translated from English)

6. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008. (Translated from English)