

1 (127) 2015

академический бизнес-журнал

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ

Стратегии

www.inesnet.ru

Индексы: 79 369, 79 992



Смена гегемона

6

**МЕЖДУ ВАШИНГТОНОМ
И ПЕКИНОМ**

Сергей Глазьев

50

НА ПИКЕ АРКТИЧЕСКОГО ВЕКТОРА

Егор Борисов

36

НОБЕЛЕВСКИЙ КОМИТЕТ

Варлам Кешелавя, Владимир Курдюмов, Дмитрий Пунда

ISSN 1680-094X



9 771680 094009

Актуализация содержания профессионального образования в России

УДК 37.014
(470+571)

В статье предложен механизм актуализации содержания профессионального образования в России как ответ на современный вызов – несоответствие требований работодателей и качества образования выпускников. Механизм разработан на основе лучшей мировой практики и российских реалий, учитывает интересы работодателей, системы образования и индивида.

Ключевые слова

Профессиональное образование, ФГОС, профессиональные стандарты, система образования, рынок труда.



Авторы

Кекконен Александра Леонидовна – младший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, кандидат экономических наук.

Сигова Светлана Владимировна – заместитель директора по научной работе Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, доктор экономических наук.

Введение

На современном этапе экономического и технологического развития существует разрыв между потребностями бизнеса в специалистах с определенными знаниями, навыками, умениями и формированием соответствующих компетенций у выпускников образовательных учреждений. Это связано с тем, что государственные образовательные стандарты систематически отстают от требований технологий и бизнес-процессов в отраслях (особенно в высокотехнологичных, где изменения идут наиболее быстро). В настоящее время не настроены коммуникативные способы передачи требований от бизнеса к системе образования.

Существующая система пересмотра вариативной части общих образовательных программ, формируемых на основе ФГОСов, предусматривает их ежегодную модернизацию [1], однако этого недостаточно. Необходим механизм, который бы позволил учитывать требования работодателей, системы образования и экономики страны для эффективного взаимодействия заинтересованных сторон.

Современные проблемы профессионального образования: опыт России и зарубежных стран

Проблема дисбаланса между системой профессиональной подготовки и рынком труда не является специфической для России и наблюдается в большинстве промышленно развитых стран. Существует международная практика решения проблемы рассогласования интересов с помощью исследований долгосрочных перспектив экономического и научно-технологического развития и прогнозирования запросов работодателей на компетенции выпускников в будущем. Страны ОЭСР изначально

но имеют различный уровень социально-экономического развития, а следовательно, и разные уровни развития компетенций. Мировой опыт показывает, что те страны, которым удалось согласовать требования государства и работодателей, являются наиболее успешными.

Анализ лучшей мировой практики в области формирования компетенций показал, что основной акцент делается на роли правительств, работодателей и работников.

Мировой опыт показывает, что те страны, которым удалось согласовать требования государства и работодателей, являются наиболее успешными.

В странах ОЭСР [2] корректировка профессиональных и квалификационных требований в минимальной степени проходит на государственном уровне. Автономия муниципальных властей, школ, профсоюзов, отраслевых советов, советов по компетенциям, ассоциаций профессионалов ряда стран позволяет разрабатывать учебные планы с учетом последних изменений в развитии инноваций и технологий. Это способствует своевременному выявлению и привитию новых компетенций, их внедрению в образовательные стандарты. Тесная взаимосвязь системы образования и рынка труда на всех уровнях, а также понимание своей сферы ответственности и роли в общей сложившейся системе позволяет реагировать на технологические изменения «снизу». Таким образом, система образования путем внесения корректив в образовательные программы «снизу» получает возможность гибко реагировать на происходящие изменения в профессиональной среде и отвечать на вызовы времени. В свою очередь государство обеспечивает нормативные и организационные механизмы

для успешного взаимодействия участников процесса.

В зарубежных странах сбор и анализ статистических данных о состоянии рынка труда и уровне подготовки рабочей силы на регулярной основе позволяет достаточно оперативно оценивать ситуацию на рынке труда и в области компетенций работников.

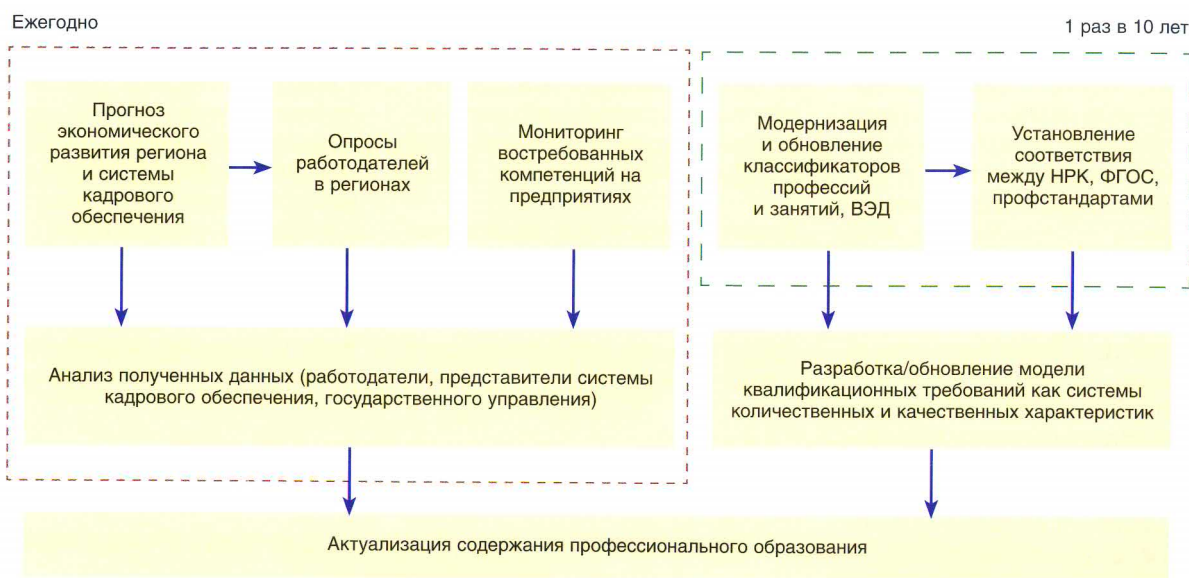
Так, важным аспектом при анализе и формировании востребованных компетенций высту-

пают опросы работодателей и работников. Практика показывает, что во всех анализируемых странах — членах ОЭСР проводятся опросы работников на предмет новых и востребованных компетенций на регулярной основе не реже раза в год [2]. В Финляндии и Великобритании ежеквартально проводятся опросы работников. Исключение составляют Швеция и США — там самым популярным методом обследования является онлайн-анкетирование. Значительное число стран ОЭСР использует метод анкетирования по телефону.

Результаты опроса работников используют на различных уровнях для повышения качества подготовки системы образования:

- в учебных заведениях на местном уровне при планировании учебного процесса (проекты по обучению трудовых ресурсов, потребности образования и контакты с предприятиями);
- органами управления образованием на региональном и государственном уровне: для корректировки программ обучения и переподготовки, для разви-

Механизм актуализации содержания профессионального образования



тия программ дополнительного обучения и переподготовки; при прогнозировании развития системы образования;

- представителями рынка труда при модернизации квалификационных требований к профессиям;
- для индивидов (учащихся, их родителей и работодателей), которые будут иметь доступ к информации, что поможет им сделать правильный выбор в отношении обучения и подготовки;
- в центрах занятости населения при планировании и проведении обучения безработного населения на местном уровне, в трудовом посредничестве.

Реализация компетентностного подхода, позволяющего осуществлять прогнозирование качественных параметров системы профобразования и рынка труда, является важным условием своевременного определения будущих потребностей в уровне подготовки и специализации выпускников. Инструментом, позволяющим сделать это более точно на кратко- и среднесроч-

ный период, являются опросы работодателей и работников.

Составляющие элементы механизма актуализации

Несмотря на то что целостная государственная политика в развитии национальной системы квалификаций в России сегодня только формируется, уже сделаны отдельные достаточно серьезные шаги. Этому способствовали несколько факторов: Болонский и Копенгагенский, Туринский процессы [2], инициативы объединений работодателей, инициатива Минобрнауки России. Так, предпринимаются меры по реформированию системы профессионального образования и обучения, высшего образования, внедряются механизмы, позволяющие учитывать квалификационные требования работодателей в образовательных программах.

Обобщая результаты анализа зарубежного и отечественного опыта, а также результаты собственных исследований [3, 4], авторы статьи разработали для

системы профессионального образования механизм, позволяющий осуществлять актуализацию образовательных программ (см. рисунок).

Представленный механизм состоит из двух блоков, один из которых должен обновляться ежегодно, а другой — с периодичностью в 10 лет. Первый блок включает в себя традиционные прогнозы социально-экономического развития страны и регионов, а также опросы работодателей о требованиях к выпускникам. Важнейшую часть представленного механизма составляет именно прогноз экономического развития региона и системы кадрового обеспечения, результаты которого учитываются при проведении опросов работодателей на региональных рынках труда, а также при разработке «профилей профессий» [2, 5].

В то же время существует необходимость в регулярном обновлении классификаторов в связи с обновлением профессий, появлением новых занятий, техно-

логических новшеств. Обновление нормативной базы происходит с периодичностью в 10 лет.

При условии прогнозирования предприятиями своего развития на кратко-, средне- и долгосрочный период появляется возмож-

гулярной основе, что отражено в предложенном механизме актуализации.

Примером данного подхода является формирование подобных перечней в ходе опросов работодателей, представителей

ляют спрос на новые компетенции универсального и профессионального характера.

Выявленные «задачи будущего» позволяют формировать перечни универсальных и профессиональных компетенций, определять, какие из знаний и умений остаются актуальными для работодателей на горизонте 2012–2030 гг., а какие становятся невостребованными.

В ходе форсайт-исследования экспертами формулируются компетенции для ряда приоритетных направлений, которые рекомендуется включить в основной перечень компетенций специалистов выбранного профиля, в частности учитывать при формировании основных образовательных программ (ООП) и корректировке ФГОСов. Осуществляется критическое сопоставление перечней компетенций, заложенных сегодня работодателями в профессиональные стандарты по выбранному направлению, и компетенций, востребованных в профессиях будущего.

Сформулированные квалификационные требования к профес-

Система образования путем внесения корректив в образовательные программы «снизу» получает возможность гибко реагировать на происходящие изменения в профессиональной среде и отвечать на вызовы времени.

ность определения «задач будущего», из которых формируются перечни востребованных компетенций.

В связи с тем, что современные технологии меняются достаточно быстро, возникает необходимость формирования перечней востребованных компетенций для приоритетных направлений развития науки, технологий и техники и соответствующая корректировка системы подготовки и переподготовки кадров для инновационной экономики в Российской Федерации на ре-

бизнеса и экспертов [6]. На начальном этапе в ходе форсайт-исследования экспертами отбираются, корректируются и группируются «задачи будущего» исходя из ключевых тенденций развития отраслевых сегментов. Такие «задачи будущего» являются критическими, приводящими к изменениям в отраслевой структуре разделения труда, а также к развитию не узких технологических решений, а комплексных технологий, ведущих к появлению семейств инновационных продуктов. Кроме того, «задачи будущего» опреде-



циям, представленные в виде перечней компетенций, — это необходимая совокупность детализированной информации по группам. Именно такое представление позволит заинтересованным акторам распространять информацию для работодателей региона, выпускников образовательных учреждений и специалистов, проходящих переподго-

бов описания требований к специалисту:

- они позволяют систематически раскрыть профессиональную деятельность специалистов, связанных общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания и т.п.), следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая

национальной рамки квалификаций, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ — с другой;

- в профессиональных стандартах есть возможность выделить сертифицируемые виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сфокусировать задачу независимой оценки и сертификации квалификаций в ограниченном поле существенных характеристик.

«Задачи будущего» определяют спрос на новые компетенции универсального и профессионального характера.

товку, способствуя их своевременно информированию для принятия решений, связанных с выбором профессии, изменением образовательной траектории или карьерного пути. Действенность подобного инструмента в рыночной экономике доказана лучшей зарубежной практикой США, Финляндии, Австралии и др. Реализация предложенной схемы должна осуществляться главным образом органами управления системой подготовки кадров при активном участии образовательных учреждений и работодателей.

преимуществом деятельности на различных квалификационных уровнях (например, на уровнях рабочего, техника, инженера и управленца);

- структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преимущество профессиональных стандартов,

Эти и некоторые другие особенности профессиональных и образовательных стандартов делают их более полезными элементами национальной рамки квалификаций, связывающей сферу труда и сферу профессионального образования.

Профессиональные стандарты и ФГОСы тесно взаимосвязаны. Национальная система профстандартов представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы

Важным элементом согласования интересов системы образования и рынка труда выступает актуализация существующих образовательных программ, их соответствие требованиям времени.

На уровне отдельных областей профессиональной деятельности за последние несколько лет в профессиональном сообществе сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах как более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности. Разработаны профессиональные стандарты, которые имеют ряд существенных отличий от других спосо-



профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан). Через эту взаимосвязь рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам, что в свою очередь является ориентиром для системы образования, которая должна предложить гражданам эффективные об-

го [8]. Существующие в России исследования [4, 8] и применение зарубежного опыта позволят перейти к прогнозированию компетенций, однако существует ряд препятствий для подобной деятельности.

Таким образом, опираясь на лучшую мировую практику и учитывая современные тенденции, ав-

ных прогнозов работников к прогнозам компетенций // Общество и экономика. 2012. № 11. С. 56–67.

4. Сигова С.В., Кекконен А.Л. Новые тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 3. С. 98–105.

5. Кекконен А.Л., Сигова С.В. «Профиль профессии» как способ систематизации информации о профессии в регионе // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам 10-й Всероссийской научно-практической интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. С. 92–100.

6. Сигова С.В., Кекконен А.Л. Решение задач медицины будущего: какие специалисты нам нужны? // II Международная виртуальная интернет-конференция «Биотехнология. Взгляд в будущее» (26–27 марта 2013 г.): Сб. трудов конференции. 2013. С. 132–138.

7. Гуртов В.А., Кекконен А.Л. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на ква-

лифицированные кадры // Кадровый потенциал России // Кадровый потенциал России. 2010. № 12. С. 58–66.

Заключение

В настоящее время Россия обладает опытом в количественном прогнозировании кадровых потребностей для рынка труда [7], но подобных прогнозов в условиях быстро изменяющегося мира уже недостаточно. Необходимо рассматривать и учитывать качественную составляющую данного процесса. Нарботок по переходу от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию востребованных компетенций немно-

торы разработали механизм актуализации содержания профессионального образования. Предложенный механизм является важным элементом, необходимым для развития экономики страны в целом, поскольку позволяет оперативно реагировать на требования времени, технологические изменения и учитывать интересы работодателей, представителей системы образования, а также индивида.

ПЭС 14148/11.11.2014

Литература

1. <http://минобрнауки.рф/%D0%D0%BE.%D0%9C.pdf>.
2. Towards an OECD Skills Strategy. The OECD Skills Strategy. Paris: OECD, 2011.
3. Кекконен А.Л., Сигова С.В. Ключи перехода от количествен-



лифицированные кадры // Кадровый потенциал России // Кадровый потенциал России. 2010. № 12. С. 58–66.

8. Gurtov V., Kekkonen A., Sigova S. Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries. Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives. 2012. Vol. 10. Part 1. P. 16–23.