

УДК 006.032

Латышева Елена Владимировна, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой документоведения и архивоведения, Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

e-mail: elenakfu@yandex.ru

Башкова Инга Сергеевна, кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры документоведения и архивоведения Таврической академии ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

e-mail: inga4777@yandex.ru

ПОДХОДЫ К СТАНДАРТИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ

Аннотация: в статье рассматривается опыт стран Европы по стандартизации профессионального образования, проанализированы применяемые за рубежом четыре модели институционального регулирования системы квалификаций. Отмечено, что в отечественной практике стандартизации развитие образовательных стандартов должно осуществляться на основе профессиональных стандартов, а качество подготовки специалистов определяться квалификационными стандартами (стандартами качества).

Ключевые слова: профессиональный стандарт, образовательный стандарт, образование в странах Европы

Elena Vladimirovna Latysheva, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Chair of Documentation and Archival Science, V.I. Vernadsky Crimean Federal University

e-mail: elenakfu@yandex.ru

Inga Bashkova, Candidate of historical Sciences, Senior Lecturer of the Department of documentation and archival science, Faculty of history, Taurida academy, V. I. Vernadsky Crimea Federal University

E-mail: inga4777@yandex.ru

Abstract: The article examines the experience of European countries in the standardization of vocational education, analyzes four models of institutional regulation of the qualifications system used abroad. It is noted that in the domestic practice of standardization, the development of educational standards should be based on professional standards, and the quality of training of specialists should be determined by qualification standards (quality standards).

Keywords: professional standard, educational standard, education in European countries

В условиях существования острой потребности повышения конкурентоспособности национальных кадров особого внимания заслуживает вопрос применения в стране действенной модели обучения в течение жизни и, в частности, ее неотъемлемой составляющей, обучения на предприятиях, на которых проходит большая доля трудовой жизни трудоспособного население.

На современном этапе данное звено в системе подготовки кадров почти не действует на отечественных предприятиях, или не обеспечивает реальные потребности предприятий в подготовке кадров. Отметим, что данные проблемы характерные не только для нашей страны. С ними сталкивались и продолжают периодически сталкиваться большинство стран. Достаточно интересным является опыт Великобритании по формированию системы подготовки кадров на собственных предприятиях.

Еще в конце XX в. в Великобритании было опубликовано большое количество отчетов о состоянии британской экономики, в которых проводились неутешительные сравнения с состоянием экономики других стран, в частности Японии и Западной Германии. Большинство из аналитических обзоров

сводились к выводам о том, что высокий уровень профессиональных навыков рабочей силы и рост объемов инвестиций в обучение в этих странах привели к значительному повышению эффективности работы компаний и увеличили уровень национальной конкурентоспособности [3].

В результате принятия концепции «Занятость в 90-х годах» Комитет по разработке национальных целей по профессиональному образованию и подготовке определил две главные задачи:

- 1) создать местные Советы по обучению и предпринимательству;
- 2) разработать стратегию, которая будет направлена на стимулирование работодателей увеличивать их активность в отношении к обучению и развитию своей рабочей силы.

Стратегия разрабатывалась в течение девяти месяцев несколькими рабочими группами и результатом их работы стал стандарт «Инвесторы в людей» (Investors in People). Это национальный стандарт для интегрирования учебной деятельности организации со стратегией и тактически-оперативными задачами бизнеса. Инициатива была основана на исследовании наиболее эффективной деятельности лучших работодателей в сфере развития персонала. Наилучшую «практику», положенную в основу стандарта, отобрали после того, как изучили большое количество организаций, которые успешно организовали свой бизнес во всех секторах экономики. Результатом такой стратегии стали и многие другие инициативы, осуществленные Департаментом по образованию и занятости, как, например, Национальные премии по профессиональному обучению (National Training Awards) и учебная программа по развитию бизнеса (Business Growth Training). Правительственные департаменты, вообще, и Департамент образования и занятости, в частности, прошли сложный путь к воплощению активной политики на рынке труда, чтобы избежать безработицы и увеличить инвестиции в обучение. Естественно, что некоторые инициативы были раскритикованы по многим параметрами: например, привлекательность, неэффективность, также обвинения в статистических манипуляциях в результатах исследований [2]. Инициатива унаследовала множество

предубеждений на организационном уровне и на уровне высшего руководства, но была признана успешной, несмотря на первоначальную критику. Явную поддержку указанная инициатива получила как от больших, так и от малых работодателей, которые успешно внедрили данный стандарт, поспособствовав росту доверия к данному документу.

При этом необходимо отметить, что выделяют две категории предприятий, которые внедряют стандарт «Инвесторы в людей». Так, к первой категории относятся «признанные» работодатели, которые формально прошли через апробацию стандарта и соблюдают его требования. Ко второй относятся «соискатели» – те работодатели, которые только включены в данную программу и начали процесс внедрения стандарта и высказали согласие соблюдать установленные требования. Первые прошли через обязательный 3-х летний процесс внедрения стандарта, взяли на себя долгосрочные обязательства и тем самым оказались в числе первых, кто достиг успехов.

Инициатива, финансируемая правительством и управляемая на местном уровне, находится под строгим контролем, осуществляемым «Инвесторами в людей Великобритании». Это некоммерческая общественная организация, которая была лицензирована Департаментом образования и занятости с целью контроля и развития стандарта в пределах всей страны.

Компании, которые следуют стандарту, регулярно пересматривают потребности в обучении и развитии всех своих работников. Ресурсы, необходимые для обучения и развития должны быть четко определены в бизнес-плане. Менеджеры должны нести ответственность за постоянное согласование потребностей с каждым работником в контексте задач производства. Также компании, являющиеся последователями стандарта занимаются профессиональной подготовкой и развитием отдельных лиц как при приеме на работу, так и во время их дальнейшей деятельности. Все сотрудники должны быть стимулированы для самоидентификации потребностей в профессиональном развитии, а также в их дальнейшем удовлетворении в соответствии с потребностями конкретных рабочих мест.

Основная идея данного стандарта – привлечение предприятий к постоянному процессу развития рабочей силы, который представляет собой цикл из таких этапов как: планирование, выполнение и оценка. Основное влияние данного стандарта заключается в том, что: во-первых, он способствует увеличению инвестиций в профессиональное обучение кадров; во-вторых, обеспечивает повышение уровня квалификации рабочей силы на британских предприятиях и увеличение доли квалифицированной рабочей силы в целом.

Несмотря на различные модели стандартизации профессионального образования в странах, Европейский Союз определяет стратегии развития образования и ее направленность на инновационную модернизацию.

В Европейской рамочной структуре квалификаций (EQF – European Framework of Qualifications) определено, что квалификация – это формальный результат процесса оценки и официального признания результатов обучения, получаемого в случае, когда компетентный орган считает, что лицо достигло результатов обучения, соответствующих установленным стандартам [5]. Квалификация подтверждается официальными документами, такими как диплом, аттестат или свидетельство о присвоении квалификации. В основе лежат квалификационные стандарты, которые могут описывать предмет оценки, критерии исполнения, методы оценки, состав комиссии, имеющей право на присвоение квалификации.

Сегодня качество профессионального образования – это соответствие образовательного процесса, условий, в которых он происходит, и результатов обучения требованиям законодательства и образовательным, профессиональным или международным стандартам. Анализ опыта стандартизации профессионального образования в странах Европы может и сегодня быть интересен для поиска путей по определению и установлению норм, правил и требований к реализации образовательного процесса, его результатов. Важно рассмотреть основные типовые сценарии правового и институционального регулирования стандартизации профессионального образования.

В мировой практике различают так называемое профессиональное образование и подготовку (англ. VET - Vocational Educational and Training) и высшее образование (англ. HE – Higher Education). А в последнем, в свою очередь, выделяют университетское и неуниверситетское или прикладное высшее образование. Соответственно, профессиональное образование в таких странах может быть высшим (HE) и невысшим (VET), поэтому опыт стандартизации образования в этих странах лучше рассматривать без его деления на высшее и невысшее [1].

Учитывая развитие систем квалификаций, можно выделить четыре типовые модели правового и институционального регулирования системы квалификаций [4]:

1. Государственное централизованное регулирование, которое в разной степени свойственно странам Западной, Южной, а также Восточной Европы.

Во Франции и Бельгии, например, присуждающие квалификации осуществляется структурами и организациями, которые разрабатывают стандарты деятельности (référéntiel d'Activité). Эти документы, в свою очередь, соотносятся с одним или несколькими стандартами профессий (référéntiel métier). Первые описывают трудовую деятельность, подлежащую выполнению приобретаемой квалификации, а вторые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости и включены в так называемый Перечень профессий и занятий (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

2. Корпоративное регулирование, основанное на многостороннем социальном диалоге и независимых агентствах и в разной степени свойственное Германии, Австрии, Дании, Нидерландам, Швейцарии.

Среди особенностей национальных стандартов профессионального образования Германии выделим следующие:

– полный перечень комплексов документации по отдельным группам профессий (инструкции о структуре профессий, каталоги профессий, их описание, учебные планы и программы, механизм оценки качества);

- оценивание качества процесса и результата профессионального образования осуществляется торгово-промышленными палатами;
- профессиональное образование максимально приближено не только к потребностям немецкой экономики, но и тесно связано с ее традициями;
- дифференциация профессиональной подготовки позволяет оптимально учесть динамику потребностей работодателей и возможность экспериментально проверить инновационные подходы к подготовке специалистов;
- модернизация форм и методов профессионального обучения основывается на широком использовании информационных технологий обучения;
- расширение профиля профессиональной подготовки осуществляется путем включения в квалификацию рабочего личностного потенциала, что способствует их духовному и интеллектуальному развитию.

3. Децентрализованное минимальное регулирование (США, Великобритания). Оно базируется на самостоятельности разнообразных участников, их инициатив и ответственности, в общем, это характерно для стран с либеральным устройством рыночной экономики и трудовых отношений.

Профессиональный стандарт определяет знания, умения и компетенции, необходимые для выполнения определенной работы в пределах заданной профессии, которые лицо демонстрирует на рабочем месте. Имеющиеся стандарты ученичества представляют собой комплекс стандартов: профессионального стандарта, образовательного стандарта и стандарта оценки. Свидетельство, сертификат, диплом выдается в зависимости от количества освоенных кредитов и уровня сложности, в соответствии с уровнем рамки квалификаций. Все квалификации профессионального образования можно получить в образовательных учреждениях разного типа. Координация осуществляется Управлением по вопросам квалификаций и экзаменов для Англии, Уэльса и Северной Ирландии и шотландским агентством квалификаций и другими правительственными подразделениями.

4. Регулирование, основанное на стратегическом сотрудничестве между правительственными институтами и работодателями, направленное на достижение целей быстрого экономического развития определенных отраслей или национальной экономики, свойственно таким странам как Сингапур, Южная Корея, Япония.

Особенностями национальных стандартов профессионального образования Японии являются унификация образовательных программ независимо от ведомственной или отраслевой подчиненности образовательного учреждения; расширение профиля подготовки будущих специалистов; соответствие профессионального образования новым требованиям и нормам; введение минимальных типовых правил и типовых образовательных программ подготовки будущих специалистов; проведение квалификационных испытаний (экзаменов) специальными ассоциациями; координация в пределах своей компетенции профессионального образования со стороны органов государственной власти.

Европейским механизмом для обеспечения и повышения качества профессионального образования и профессионального обучения является Совместная система обеспечения качества (CQAF), опирающегося на основные принципы наиболее соответствующих имеющихся моделей обеспечения качества.

CQAF включает в себя: планирование, осуществление, оценку и анализ системы непрерывного профессионального образования странами-участниками; методику ее оценки (как самооценки, так и внешней); систему мониторинга и инструменты измерения для его проведения.

Таким образом, можно сказать, что зарубежный опыт позволяет использовать стандартизацию профессионального образования как деятельность по определению и установлению норм, правил и требований по реализации образовательного процесса, результатов этого образования и соответствующих квалификаций, независимо от форм и путей их освоения (формальный, неформальный, информальный). Определены четыре модели

институционального регулирования системы квалификаций: государственное централизованное регулирование; корпоративное регулирование, основанное на многостороннем социальном диалоге и независимых агентствах; децентрализованное минимальное регулирование, основанное на самостоятельности разнообразных участников и их инициативе и ответственности и присущее странам с либеральным устройством рыночной экономики и трудовых отношений и регулирования, базирующееся на стратегическом сотрудничестве между правительственными институтами и работодателями. Для отечественной практики стандартизации необходимо отметить, что развитие образовательных стандартов должно осуществляться на основе профессиональных стандартов, а качество подготовки специалистов определяться квалификационными стандартами (стандартами качества).

Список литературы:

1. Атлас практик неформального образования / авт.-сост.: М. С. Аверков, Е. А. Вишневская, П. П. Глухов, А. А. Попов; под науч. ред. А. А. Попова. – Москва: НКЦ Образование, 2021. 158 с.
2. Герасимова Е. Б. Парадигмы стандартизации: подход, ориентированный на качество / Е. Б. Герасимова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – №47 (329). С. 19-29.
3. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. О.В. Дехтяренко [и др.]; под ред. Э.М. Калицкого. Минск: РИПО, 2011. 140 с.
4. Краснова Г. А. Развитие непрерывного профессионального образования за рубежом / Г. А. Краснова, Г. В. Можаяева, Е. А. Полушкина. Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2017. 238 с.
5. Стандарты и рекомендации для гарантии качества высшего образования в европейском пространстве. Йошкар-Ола: Аккредитация в образовании, 2018. 58 с.