

*Тихонов Г. М., кандидат військових наук,
начальник НДЛ ЦВСД НУОУ (м. Київ)
Ягунова О. В., кандидат психологічних наук,
провідний науковий співробітник НДЛ
ЦВСД НУОУ (м. Київ)*

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ: ОГЛЯД ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

У статті розглядаються проблеми, пов'язані із використанням професійних стандартів у підготовці фахівців. Розкривається їх роль в педагогічному та виробничому процесі. Описується деякі аспекти формування професійних стандартів на прикладі розвинених країн світу. Особлива увага звертається на те, яким чином і за участю яких структур проводиться їх розробка.

Ключові слова: професійна освіта, професійні стандарти, система кваліфікацій, компетенції, знання, уміння та навички, виробництво, роботодавці.

В статье рассматриваются проблемы, которые связаны с использованием профессиональных стандартов в подготовке специалистов. Раскрывается их роль в педагогическом и производственном процессе. Описываются некоторые аспекты формирования профессиональных стандартов на примере развитых стран мира. Особенное внимание уделено тому, каким образом и при участии каких структур проводилась их разработка.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональные стандарты, система кваліфікацій, компетенции, знания, умения и навыка, производство, работодатели.

In the article describes the problems that has deals with the use of professional standarts in training. Also showing their role in the pedagogical and production process. Particular attention is paid to how and with the participation of any structures carried their development.

Keywords: trade education, professional standards, system of qualifications, jurisdiction, knowledge, ability and skill, production, employers.

Проблеми підготовки та відбору професійних кадрів, чії компетенції будуть найбільш точно відповідати вимогам виробництва, лишаються актуальними вже не один десяток років. Створення та впровадження в практику нових, більше ефективних і надійних підходів, методів щодо регулювання в сфері проблем сучасного суспільства визначається зростаючою значимістю людського фактору. Серед таких проблем виділяють: прискорення темпів прогресу в виробничій сфері, що приводить до швидкого “старіння” наявних кваліфікованих кадрів і вимагає постійного вдосконалення їх компетенцій; посилення міграційних процесів, у результаті чого в розвинених країнах збільшується кількісна характеристика населення з низьким рівнем кваліфікованості, збільшується соціальне розшарування та дестабілізація суспільства; поява нових глобальних ризиків і загроз (екологічні проблеми, боротьба з тероризмом та ін.), подолання яких вимагає значних фінансових затрат, що призводить до скорочення бюджету. Аналіз зарубіжних наукових джерел

показує, що розвинені країни світу ведуть стратегію цілеспрямованого та послідовного формування цілісності системи забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. В основі цього лежить процес формування партнерських та взаємовигідних відносин між різними прошарками суспільства. Одним із елементів цієї системи є створення конструктивних механізмів взаємодії сфер праці та освіти, які будуть підвищувати ефективність процесу підготовки кваліфікованих кадрів та знижувати різні перешкоди на шляху їх використання.

Професійні стандарти, завдяки яким визначено перелік знань, умінь, навичок, особистісних якостей тощо, тобто компетенцій, являються необхідними для виконання професійних обов'язків. В даний час зарубіжні та вітчизняні експерти досліджують проблему раціонального використання людських ресурсів як один з інструментів, що дозволить створити стабільну й ефективну взаємодію сфер праці й освіти, та сприятиме стійкому розвитку суспільства.

Питання педагогіки

В професійних стандартах структура та зміст можуть сильно варіюватись в залежності від ряду факторів. Зокрема від характеру професійної діяльності, яка регламентована стандартом, від конкретних завдань, які вирішуються цим стандартом і відповідними нормативними документами, а також від методів їхнього створення тощо. Професійні стандарти можуть бути внутріфірмовими, галузевими, регіональними, національними й міжнародними.

На сьогоднішній день, пріоритетним напрямком виступає вдосконалення й широке впровадження професійних стандартів в практичну сферу.

По-перше, простежується тенденція розвитку від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних систем. Ця тенденція відзначається в таких країнах як, Австралія, Канада, Великобританія, Росія, США, Німеччина, Японія, Нідерланди, Чилі, Малайзія, Філіппіни, Туреччина, Румунія та ін.

По-друге, розробляються нові підходи й методи формування й використання професійних стандартів. Вони починають активно застосовуватись як у сфері праці, забезпечуючи керований кар'єрний ріст і професійний розвиток, так і в сфері освіти, де створюють основу для розробки програм професійної підготовки й більш ефективних методів оцінювання й атестації результатів професійного навчання.

По-третє, збільшується коло "користувачів" професійними стандартами. Він охоплює не тільки

співробітників кадрових органів і відділів, які відповідають за внутріфірмову підготовку персоналу, але й роботодавців і працівників, студентів різних напрямків професійної підготовки, викладачів і керівників навчальних закладів тощо.

По-четверте, більших обертів набуває обмін досвідом в області вирішення проблем формування й використання професійних стандартів. Все більше країн починають розробляти й застосовувати загальнонаціональні професійні стандарти. У цей список входять як розвинені економічні держави, так і країни Азії й Латинської Америки, Центральної й Східної Європи.

Значне місце займають проблеми забезпечення виробництва якісно підготовленими фахівцями, формування ефективних механізмів цієї підтримки та підвищення, взаємодії сфер праці та освіти. Політична й соціально-економічна криза 90-х років минулого століття призвели до реструктуризації діючої системи по забезпеченню якості підготовки фахівців. І сьогодні наша країна прагне створити механізми, які будуть ефективно працювати в умовах сучасного ринку шляхом заміни методів, які використовуються в плановій економіці.

Проаналізував досвід зарубіжних дослідників, експертів і практиків з проблем використання професійних стандартів, нами виявлено тенденції стосовно їх функціонування у сфері освіти, праці та перераховано можливості, які вони відкривають роботодавцям та працівникам (рис. 1).

Питання педагогіки

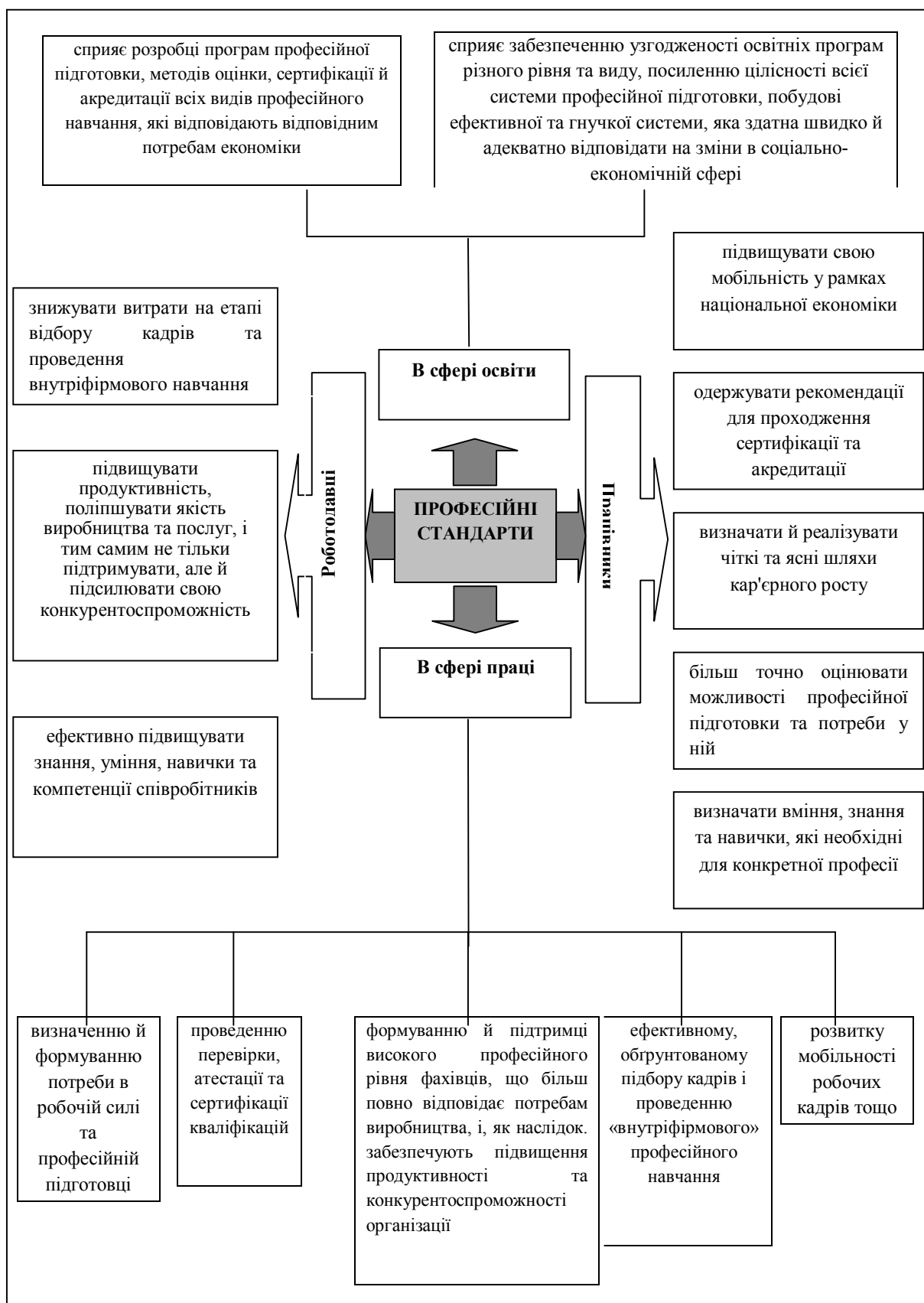


Рис. 1. Спонукальний вплив професійних стандартів

Пропонуємо розглянути деякі аспекти формування професійних стандартів на прикладі Великобританії, Австралії й Канади.

Звернемо увагу на те, яким чином і за участю яких структур проводиться розробка стандартів.

У Великобританії національні професійні стандарти (National Occupational Standards) виступають одним з елементів системи забезпечення якості підготовки фахівців, в яку входять такі компоненти:

мережа Галузевих кваліфікаційних Рад (Sector Skills Councils), які оцінюють і прогнозують компетенції, необхідні для економічної сфери діяльності;

програми професійної підготовки та навчання, які охоплюють вікові групи від 14 років і більше, та забезпечують зв'язок різних типів навчання, починаючи з базового і закінчуючи вузівськими ступенями;

рамка кваліфікацій, яка складається із шести рівнів і поєднує в собі всі можливі шляхи професійної освіти та підготовки;

автономні коледжі та приватні навчальні заклади, які реалізують програми професійного підготовки та навчання, тісно співпрацюють із регіональними організаціями та місцевим бізнесом з метою забезпечення відповідності програм підготовки вимогам сфери праці.

Основною структурою, що регулює й координує процес створення професійних стандартів у країні, виступає Рада з національних професійних стандартів (The National occupational standards board), яка була створена та почала функціонувати в 2003 р., замінивши собою Групу по проектам і стандартам. Членами ради виступають представники Агентства по кваліфікаціям і освітнім програмам ((QCA), Шотландського кваліфікаційного агентства (Scottish Qualifications Authority (SQA)), Уельського Агентства кваліфікацій, освітніх програм і оцінювання (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)), Північно-ірландської Ради по навчальним програмам, іспитам і оцінюванню (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства по розвитку галузевих кваліфікацій (Sector Skills Development Agency (SSDA)) і

шість представників роботодавців. Очолює Раду один із представників роботодавців. Для повсякденного керівництва процесом розробки професійних стандартів Рада створює Координаційну групу, до складу якої входять представники всіх чотирьох національних агентств, які відповідають за розвиток питання кваліфікацій: QCA, SQA, ACCAC, CCEA, SSDA.

Головне завдання Ради - забезпечити високий рівень професійних стандартів, які діють в країні, їх відповідність найкращим світовим зразкам. Рада здійснює фінансування, створення й вдосконалення

стандартів на конкурсній основі, стежить за ходом виконання проектів по розробці стандартів і схвалює результати. Безпосереднє схвалення стандарту проводиться Координаційною групою (UK Co-ordinating Group (UKCG)), яка діє від імені Ради з національних професійних стандартів. Керівництво Координацію роботи групи здійснює Агентство по розвитку галузевих кваліфікацій (із квітня 2008 р. функції Агентства перейшли до Комітету із зайнятості (працевлаштуванню) і кваліфікаціям). Починаючи з 1 квітня 2007 р. всі національні професійні стандарти проходять процедуру оцінки по використанню Критеріїв якості (NOS Quality Criteria).

Національні професійні стандарти розробляються радою по розвитку галузевих кваліфікацій, а в тих галузях, де ради ще не створені, - організаціями по розробці стандартів (standards setting bodies). У конкурсах на проекти по створенню національних професійних стандартів можуть брати участь тільки ради й організації, які виступають, свого роду, «опікунами» розроблених ними стандартів. Вони відповідають за їхню підтримку й реструктуризацію, забезпечують вільне й безкоштовне одержання стандартів всіма організаціями, що присуджують кваліфікації, а також установами продовженого й вищого утворення, які використають у своїй роботі національні професійні стандарти.

В Австралії робота по розробці та практичному використанню професійних стандартів почалася шляхом формування національної системи професійної підготовки. Вона передбачала розробку й використання єдиних для всіх регіонів принципів, підходів і інструментів функціонування й розвитку професійної освіти. Починаючи з 90-х років минулого століття, у країні було ініційовано й реалізоване декілька стратегічних програм розвитку професійної освіти:

“До кваліфікованої Австралії” (Towards a skilled Australia) 1994-1998 р.;

“Міст у майбутнє” (Bridge to the Future) 1998-2003 р.

Зараз іде робота над практичною реалізацією третього плану – “Створюючи майбутнє” (Shaping our Future), який був розпочатий в 2004 р. і завершається в цьому році.

У результаті цих дій була сформована Національна система підготовки кадрів (National Training Framework), основу якої становлять три ключових елементи, які спрямовані на забезпечення високої якості, сумісності та компетентності професійної

підготовки й освіти на всій території країни за умови збереженні індивідуальності та самостійності регіонів у питаннях освіти.

1. Австралійська система кваліфікацій (Australian Qualifications Framework - AQF) охоплює всі національно визнані кваліфікації, починаючи з рівня, визначеного атестатом про повну середню освіту (Senior Secondary Certificate of Education) і закінчуючи ступенем доктора філософії (Ph), і поєднує їх у єдину систему.

Австралійська система якості навчання (Australian Quality Training Framework - AQTF) - це набір національно узгоджених принципів, підходів, механізмів і стандартів якості навчання та оцінювання, які здійснюються освітніми установами та навчальними організаціями.

3. Професійні стандарти - Training Packages - це набір національно прийнятих стандартів і кваліфікацій, що дозволяють визначити й оцінити кваліфікацію працівника. Training Packages хоча і описують професійні компетенції, необхідні для ефективної роботи, та не регламентують процес і зміст освітнього процесу. Розробка стратегії навчання здійснюється викладачем і учнем, та залежить від конкретних умов і обставин навчання, здібностей і потреб об'єкта навчання.

У розробці професійних стандартів беруть участь такі організації та структури:

Ради по галузевим кваліфікаціям (Industry Skills Council);

Національна рада з питань якості (National Quality Council);

Регіональні організації управління професійною підготовкою й освітою (State Training Authority);

Департамент (Міністерство) освіти, науки та професійної підготовки (Department of Education, Science and Training, який із грудня 2007 р. переорганізований у Департамент освіти, зайнятості й трудових відносин);

Національний координаційний комітет з питань управління проектами (National Project Steering Committee);

Міністерська рада (Ministerial Council).

В федеральний уряд Канади за підтримки регіональної влади, яка представлена роботодавцями, профспілками, освітою, ініціював розвиток ряду проектів (Програма «Червона печатка», Ініціатива галузевого партнерства, Програма галузевих рад тощо.), які покликані забезпечити: більше повну відповідність професійної підготовки вимогам виробництва; підвищення ефективності регулювання проблем зайнятості, професійного росту; підвищення якості професійної підготовки й, отже, якості робочої

сили; визнання на всій території країни документів про освіту, які були видані в різних провінційних містах. У рамках цих програм одним з пріоритетних напрямків діяльності є розробка й впровадження в практику національно визнаних професійних стандартів.

В країні існують два типи національних професійних стандартів. Це стандарти, які розроблені та використовуються в рамках Програми «Червона печатка» і стандарти, які створені галузевими радами в рамках Галузевої партнерської ініціативи.

Програма «Червона печатка», яка функціонує більше п'ятдесяти років, сприяє розвитку загальнонаціональної мобільності кваліфікованих робітників. Вона забезпечує стандартизацію програм професійної підготовки на виробництві й процедури сертифікації, які діють у різних регіонах. Для одержання Червоної печатки необхідно здати спеціальний іспит (Іспит міжрегіональних стандартів), зміст якого формується виходячи зі спеціально затверджених професійних стандартів. На сьогодні список професій даної програми включає 49 позицій. Одержання Червоної печатки дає можливість працевлаштування в будь-якому регіоні Канади незалежно від місця одержання кваліфікації.

Розроблення професійних стандартів у рамках програми „Червона печатка” організовується, фінансується та здійснюється федеральним урядом (Департаментом людських ресурсів і професійного розвитку Канади) при активній участі регіональних структур, які відповідальні за професійну підготовку, а також широкого кола експертів і менеджерів. Процес узгодження й затвердження професійних стандартів включає його обов'язковий розгляд і узгодження із регіональними органами, які регулюють професійну підготовку на виробництві. Після внесення зауважень і доповнень документ затверджується Канадською радою директорів професійної підготовки на виробництві й розміщується на сайті програми “Червона печатка” з відкритим доступом.

Починаючи з 90-х років минулого століття, у країні відбулася активізація роботи в області класифікації та сертифікації професійної діяльності. Була створена широка інфраструктура, до складу якої ввійшли Канадська рада розвитку трудових ресурсів (Canadian Labour Force Development Board - CLFDB), яка представляє собою федеральний рівень, ради професійної підготовки провінційних міст, а також місцеві ради

Питання педагогіки

професійної підготовки, що співробітничать і з регіональними радами й з федеральною радою (CLFDB) та галузеві ради. Рада разом з Департаментом розвитку людських ресурсів і Департаментом статистики країни провела велику роботу по вивчення й організації процесу сертифікації й класифікації професійної діяльності. Зокрема в результаті спільних зусиль була створена нова Національна професійна класифікація, Програма галузевих рад і Галузева партнерська ініціатива (Sectoral Partnership Initiative), одним із завдань яких є створення й впровадження в практику професійних стандартів.

Галузеві ради організують і здійснюють всю основну роботу, яка пов'язана зі створенням професійних стандартів. Вони забезпечують створення спеціальних комітетів по розробці стандартів, у рамках яких відбувається взаємодія роботодавців та працівників. На сьогоднішній день у країні діє біля тридцяти галузевих рад, об'єднаних в Альянс (The Alliance of Sector Councils - TASC). Необхідно відзначити, що використання національних професійних стандартів, створених галузевими радами, не являється обов'язковим. Уряд Канади веде велику роботу по пропаганді й підтримці практичного боку використання професійних стандартів. А через Департамент людських ресурсів і соціального розвитку чинить велику консультативну, інформаційну й фінансову підтримку.

Досвід зарубіжних країн показує нам, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання та реалізація вимагають врегулювання ряду проблем, зокрема:

залучення всіх зацікавлених сторін до роботи в напрямку створення і використання професійних стандартів, їх раціональний розподіл, і при цьому особливу увагу в цьому процесі необхідно приділити роботодавцям;

формування організаційних механізмів реалізації професійних стандартів, які б

дозволяли вчасно і якісно обновляти стандарти освіти й забезпечували б відповідність "нових" і "старих" стандартів.

Одним з пріоритетних шляхів до вирішення цих проблем є створення різногалузевих рад, у межах яких роботодавцями формується зміст матеріалів, які відображають вимоги роботодавців до змісту підготовки професійних кадрів і надають уряду, органам керування й закладам професійної освіти різного рівня та інших зацікавлених організацій, зокрема:

оцінка кваліфікаційного рівня робочих кадрів і їх відповідність вимогам відповідних галузей;

основні пріоритетні напрямки розвитку професійно-кваліфікаційного рівня робочих кадрів;

функціонування системи професійної підготовки й освіти, та її вдосконалювання;

робота служб зайнятості й т.д.

Подібні організації діють у багатьох країнах, наприклад, у Великобританії, Канаді й Австралії, де вони розглядаються як ефективний механізм одержання достовірної й зваженої інформації від сфери виробництва й бізнесу із проблем розвитку трудових ресурсів.

Ради, як правило, створюються об'єднаннями роботодавців, що володіють авторитетом і впливом у своїй області й тими, хто має потенціал і досвід проведення досліджень й аналізу проблем підготовки й використання професійних кадрів, розробки й практичної реалізації рекомендацій по удосконалюванню політики й практики в області розвитку кадрового потенціалу галузі. До роботи рад активно залучаються практики й експерти з органів керування, професійних союзів, асоціацій і організацій, сфери освіти. Ради активно взаємодіють із органами управління національного й регіонального рівня. Доповіді й рекомендації, підготовлені радами, використовуються й враховуються при формуванні державної політики в області розвитку професійних кадрів.

Література

1. Профессиональные стандарты в области ИТ. – Режим доступа – <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>
2. Жеребина О. Профессиональные стандарты в области ИТ: «Инструкция по применению» /О. Жеребина, фирма «ІС». – Режим доступа – http://www.apkit.ru/files/ITStandarts_Zherebina.doc