

СТАНУТ ЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ОСНОВОЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ?

А.М. Газалиев, ректор КарГТУ, академик НАН РК

Ю.Н. Пак, руководитель отдела, проф., д. т. н.

Переход к индустриально-инновационному этапу сопровождается изменением структуры экономики и увеличением спроса на квалифицированную рабочую силу. Растущие требования к уровню подготовки со стороны сферы труда зачастую не совпадают с профессиональными компетенциями специалистов. Наблюдается качественный разрыв между спросом и предложением рабочей силы. Квалификация работников не в полной мере удовлетворяет работодателей, а система образования продолжает развиваться в автономной логике, не сопряженной с требованиями рынка труда. Основными причинами этого являются неразвитость национальной системы квалификаций и слабое взаимодействие сферы труда и системы образования.

В Казахстане исторически сложилась ситуация, когда приоритетную роль играли образовательные стандарты, реализующие преимущественно знаниеориентированный подход. В условиях развития общества, основанного на знаниях, осознается актуальность формирования Национальной системы квалификации для обеспечения соответствия



подготовки работников требованиям рынка труда.

Главой государства в программной статье «Социальная модернизация Казахстана: «двадцать шагов к обществу всеобщего труда» поставлена конкретная задача по созданию Национальной системы квалификаций, представляющей собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы образования с рынком труда.

Создавая Национальную систему квалификаций, нужно широко использовать международный опыт. Евразийский экономический союз (Россия, Беларусь и Казахстан), подписанный 29 мая 2014 г., предполагает отказаться от национальной замкнутости, анализировать лучшую практику формирования профессиональных стандартов и их сопряжение с образовательными стандартами. Развитие Болонского процесса и внедрение ГОСО нового поколения также ориентируют на разработку профессиональных стандартов.

Существующая ныне система квалификаций не отражает компетентность работника, его способность решать функциональные задачи и не-

сти ответственность. Образовательные стандарты не ориентированы на формирование профессиональной компетентности. В образовательных программах бакалавриата теоретическое обучение превалирует над практикой. В РК не развита система мониторинга и оценки профессиональной компетентности специалистов. Остаются нерешенными вопросы сопоставимости квалификаций и их признания. Действующая система присвоения квалификаций на основе входных параметров неадекватна требованиям рынка труда. Существующий разрыв между требованиями рынка труда к компетенциям работников и несоответствием квалификаций этим требованиям вызывают недоверие работодателей.

Постановлением Правительства Республики Казахстан № 616 от 18.06.2013 г. утвержден План поэтапной разработки Национальной системы квалификаций, включающий Национальную рамку квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты и систему подтверждения квалификации (рис. 1).

Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

Национальная рамка квалификаций (НРК) Республики Казахстан, представляющая собой структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда, разработана с учетом Европейской рамки квалификаций, содержит восемь квалификационных уровней. НРК определяет единую шкалу квалификационных уровней для разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов, обеспечивая межотраслевую сопоставимость квалификаций, и является основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов.

Принципы разработки НРК – непрерывность, преемственность и последовательное повышение требований к компетенциям, умениям и знаниям



Рис. 1. Национальная система квалификаций – основа сопряжения профессиональных и образовательных стандартов

работников. Последние определяют уровень качества и результаты выполняемой деятельности, относятся к характеристикам, конкретизирующим те или иные компетенции работника в профессиональной деятельности. Основными критериями оценки компетенций каждого уровня квалификации являются степени самостоятельности, ответственности и сложности выполняемой работы.

Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан была утверждена в сентябре 2012 года, а в декабре 2013 года в национальную рамку квалификаций были внесены

некоторые структурные изменения.

Отраслевые рамки квалификаций – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли, классифицируют требования к квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций.



Отраслевые рамки квалификаций (ОРК) разрабатываются в конкретной отрасли экономической деятельности на основе национальной рамки квалификаций. Необходимо отметить, что внесение изменений в национальную рамку в части требований, а именно к умениям и к трудовым функциям, привело к несоответствию с уже разработанными отраслевыми рамками, в которых обозначены требования к умениям и навыкам; к личностным и профессиональным компетенциям.

По данным казахстанской информационно-правовой системы нормативных правовых актов «Әділет» утверждено 20 отраслевых рамок квалификаций, в их числе 12 отраслевых рамок в группе специальностей «Технические науки и технологии» в сферах: «Геология»; «Металлургия»; «Строительная индустрия»; «Легкая промышленность»; «Электроэнергетика»; «Информационно-коммуникационные технологии»; транспорта и коммуникаций; «Машиностроение»; «Химическое производство»; нефтегазовой отрасли; геодезии и картографии, землеустройства, кадастра; строительства и жилищно-коммунального хозяйства.

Анализ квалификационных требований отраслевой рамки квалификаций в сфере электроэнергетики для 5-го квалификационного уровня в контексте Национальной рамки квалификаций показывает, что требования к знаниям в отраслевой рамке полностью дублируют требования к знаниям, обозначенным в национальной рамке квалификаций.

Полное совпадение этих требований можно расценивать как нежелание или неспособность при разработке отраслевой рамки учесть специфику отрасли, что естественно негативно отразится на формировании профессионального стандарта и образовательных программ высшего образования в формате компетентного подхода.

В национальной рамке квалификаций даны требования к умениям, а в отраслевой – требования к умениям и навыкам. Это что? Грубый промах, упущение или осознанные



действия? Умения и навыки – это разные по смыслу и функциональному предназначению понятия. Требования к умениям и требованиям к умениям и навыкам практически продублированы с незначительными редакционными правками. Причем в отраслевой рамке акцент делается на навыки. Не выдерживают никакой критики сформулированные в НРК требования к умениям для первого квалификационного уровня: **«слушает, понимает и выполняет простые задания»**. Даже грудной ребенок обладает способностью слушать, а в 2-3 года слушает и выполняет различные осознанные действия. В целом же формулировки требований носят общий характер, нет конкретики, связанной с отраслью электроэнергетики.

В отраслевой рамке имеют место требования к личностным и профессиональным компетенциям, хотя в национальной рамке определены требования к трудовым функциям. Если принять, что понятие «компетентность» означает способность специалиста применять знания, умения и личностные качества для успешной трудовой деятельности, то можно считать эти требования сопоставимо равнозначными.

Принципиальной особенностью требований к компетенциям в отраслевой рамке является то, что для каждого квалификационного уровня компетенции оцениваются по основным критериям: степени самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых работ. При

описании критериев для разных квалификационных уровней, в частности 5-8-го, отсутствуют четкие требования для разных областей профессиональной деятельности: производство электроэнергии, передача электроэнергии, распределение и поставка электроэнергии.

Слабым местом утвержденной отраслевой рамки в сфере электроэнергетики в части требований к компетенциям является отсутствие критериальных требований, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью. Только для 5-го и 6-го квалификационных уровней при описании самостоятельности упоминается «электроэнергетика».

Критериальные требования по степени ответственности и сложности выполняемых работ сформулированы общими рамочными рекомендациями типа: ответственность за совершенствование собственного труда, планирование, разработку и результаты процессов деятельности, соблюдение правил технической эксплуатации и техники безопасности; сложность определяется решением практических задач, разработкой новых подходов, использованием разнообразных методов.

При анализе другой отраслевой рамки, в частности ОРК в сфере «Геология», не обнаружены принципиальные отличия от вышерассмотренной ОРК в сфере «Электроэнергетика».

В Плате поэтапной разработки Национальной системы квалификаций обозначено: «Без национальной и отраслевых рамок квалификаций не могут быть разработаны профессиональные стандарты, так как они описывают конкретные компетенции, умения работников в зависимости от уровня квалификации». С конкретностью согласиться трудно как в плане требований к умениям, так и к личностным и профессиональным компетенциям.

Глава государства

Н.А. Назарбаев отметил:

«Один из самых главных моментов в формирующейся национальной системе квалификаций заключается в том, что профессиональные стандарты, разработанные в рамках НСК, должны стать ориентиром для образовательных стандартов, применяемых в учебных заведениях при подготовке специалистов. Не должно быть разрыва между профессиональными и образовательными стандартами».

Профессиональные стандарты должны стать «дорожной картой» для каждой профессии. Профессиональные и образовательные стандарты необходимо сфокусировать на профессиональных компетенциях.

Первые профессиональные стандарты появились в конце 80-х годов XX века, когда Америкой и Европой был осознан кризис профессионального образования, которое отставало от потребностей бизнеса.

Современные профессиональные стандарты могут быть использованы:

- при формировании системы требований к знаниям, умениям и навыкам и компетенциям в соответствии с требованиями профессиональной деятельности;
- для определения уровня квалификации и его соответствия уровню заработной платы;
- при создании нормативной основы для финансовой поддержки профессионального обучения персонала;

- для обеспечения возможности ориентации и контроля уровня развития людских ресурсов;
- при создании механизма обеспечения взаимодействия с учебными заведениями;
- для гармонизации требований к профессиональной компетентности;
- при создании единой информационной базы предприятия по требованиям к должностям для всех участников трудовой деятельности;
- для оценки влияния профессиональных стандартов на качество подготовки персонала;
- для получения предприятием выпускников учебных заведений, наиболее отвечающих требованиям производства, с учетом отраслевой специфики.

В современной практике основу разработки профессионального стандарта составляет анализ трудовой деятельности, направленный на выявление функций и требований к качеству их выполнения (в терминах знаний, умений и широких компетенций, включающих в себя уровень ответственности и самостоятельности) работниками различных уровней квалификации и должностной иерархии.

Анализ проводится в форме опроса на предприятиях различных форм собственности, ориентированных на развитие, техническую модернизацию и обучение персонала. Полученные в ходе опроса данные позволяют определить набор значимых функций и уровень качества их выполнения. При этом каждая трудовая функция формирует структурную единицу описания профессиональных стандартов. Каждая единица профессионального стандарта описывает название трудовой функции/единицы профессионального стандарта, действия, обеспечивающие выполнение этой функции, характеристики квалификационного уровня, требуемые знания, умения и навыки. Благодаря такой структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт вполне может быть спроецирован в требования образовательных стандартов.

Острота проблемы разработки профессиональных стандартов обостряется тем, что казахстанская система высшего образования в 2012 году отказалась от государственных образовательных стандартов по специальностям высшего и послевузовского образования. Вместо них постановлением





Правительства РК утверждены ГОСО-2012 – государственные стандарты высшего (бакалавриат) и послевузовского образования (магистратура, докторантура Ph.D), носящие рамочный характер и не учитывающие особенности той или иной специальности.

В ГОСО-2012 регламентируются требования к типовому учебному плану специальности, а профессиональные компетенции рекомендуется разрабатывать по каждой специальности высшего образования на основе профессиональных стандартов с учетом требований работодателей и социального заказа общества.

Согласно Постановлению Правительства РК № 406 в 2013 году разработано 176 профессиональных стандартов. К сожалению, на сайтах отраслевых министерств трудно получить четкую информацию о профессиональных стандартах. Единственный источник, из которого общественность может черпать информацию о профессиональных стандартах – это информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет».

Профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в кон-

кретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

Приказом и.о. министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 374 были утверждены структура и правила разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов. Приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года

№ 689 в этот приказ были внесены изменения. Приказом и.о. министра труда и социальной защиты от 27 июня 2013 года № 292 были утверждены методические рекомендации и макет по разработке и оформлению профессионального стандарта, структура которого представлена на рис. 2.

Анализ профессионального стандарта «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых» показал, что для каждой профессии определены требования к условиям труда, образованию и опыту.

Приведены трудовые функции, количество которых дифференцировано зависит от квалификационного уровня. Так, например, для 4-го уровня отраслевой рамки квалификаций «техник-геофизик» указаны 4 наименования трудовой функции, а для того же уровня «геофизик-радиометрист» – 3. Для каждой трудовой функции даны предметы и средства труда, определены задачи.

Ключевым моментом профессионального стандарта служат требования к компетенциям, которые включают три составляющие: знания, умения и навыки, личностные и профессиональные компетенции. Обстоятельно расписаны требования

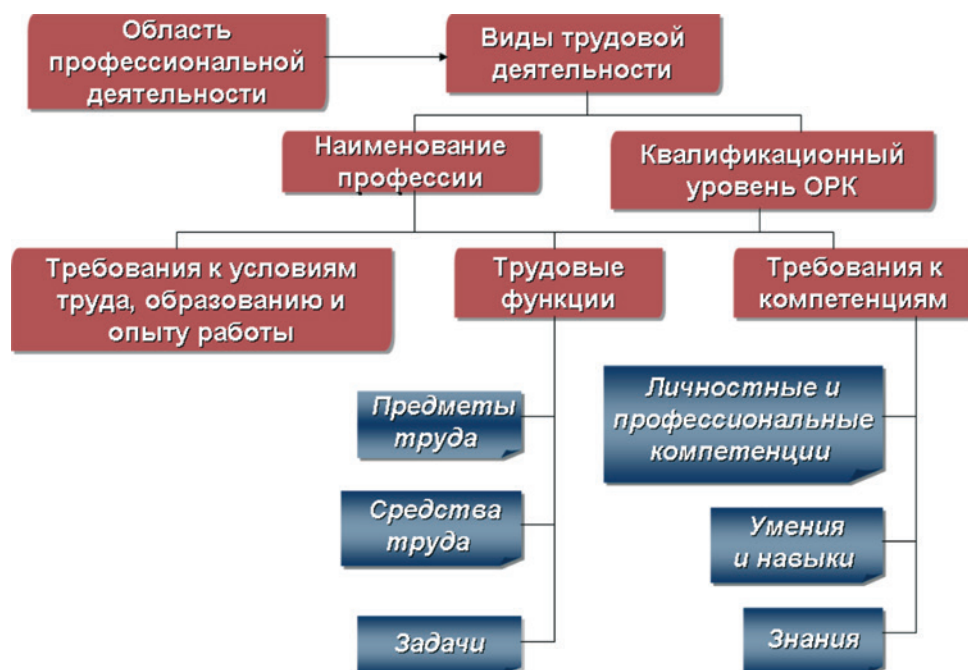


Рис. 2. Структура профессионального стандарта

к знаниям, включающие организацию труда, правила охраны труда и техники безопасности, теоретические основы геофизических методов, виды применяемого геофизического оборудования, аппаратуры, приборов, их устройство и правила эксплуатации, основные сведения по геодезии и маркшейдерии, по геологии.

В требованиях к умениям и навыкам акценты расставлены на практические навыки маркшейдерско-геодезических измерений, работы с информационно-вычислительной техникой и проведение комплексных геофизических исследований.

Третья составляющая требований: «личностные и профессиональные компетенции» изложена в целом в соответствии с отраслевой рамкой квалификаций, но излишне академично и сухо, ограничиваясь в основном исполнительско-управленческой деятельностью.

В целом рассмотренный профессиональный стандарт «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых» в структурно-содержательном плане соответствует требованиям отраслевой рамки квалификаций. Для всех рассмотренных в профессиональном стандарте квалификационных уровней (1-4) детально описаны требования к знаниям, умениям и навыкам и компетенциям. Наблюдается взаимозависимость между ними в рамках различных трудовых функций.

Однако вызывает недоумение отсутствие в описанном стандарте последующих (5-8) квалификационных уровней, предусматривающих высшее и послевузовское образование, что является нарушением требований ОРК. Это обстоятельство ограничивает возможности вузов в формировании практико-ориентированных образовательных программ в формате компетентного подхода.

Наряду с профессиональным стандартом «Геофизические методы поиска и разведки месторождений полезных ископаемых» в 2013 году утверждены еще 24 стандарта в сфере геологоразведки, горного дела, эксплуатации транспорта, технического обслуживания и ремонта, организации перевозок и управления движением, разработанные согласно утвержденным рекомендациям и

макету. Эти профессиональные стандарты имеют такой же недостаток – отсутствие квалификационных уровней, предусматривающих высшее и послевузовское образование.

Анализ других профессиональных стандартов, утвержденных также в 2013 году, показал, что в области технических направлений профессиональной деятельности разработаны еще 27 стандартов, которые в структурном отношении (рис. 2) отличаются от принятых, в частности отсутствуют требования к компетенциям, а знания, умения и навыки трансформировались в блок «трудовые функции». Отличительная особенность этих профессиональных стандартов состоит в том, что в них прописаны требования для расширенного перечня квалификационных уровней, предусматривающих высшее и послевузовское образование.

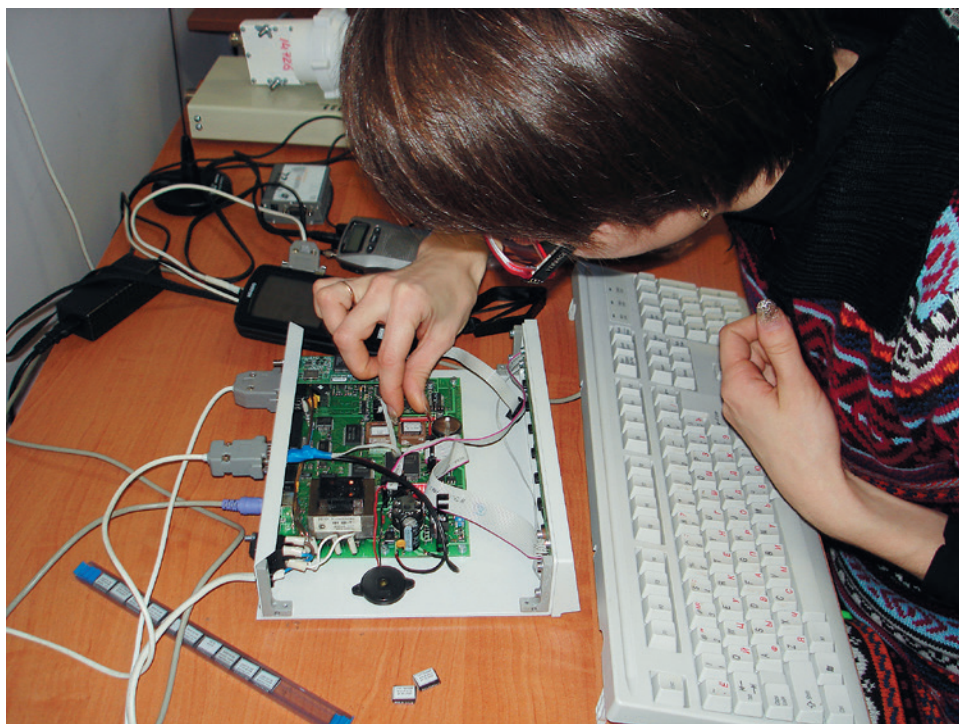
**В качестве объекта
детального анализа выбран
профессиональный стандарт
в сфере электроэнергетики
«Техническое обслуживание и
ремонт электрооборудования
электростанций и
распределительных
устройств».**

Среди шести профессий этого стандарта две предполагают наличие высшего образования – техник-

электрик и инженер электрических систем, квалификационный уровень ОРК 5 и 5-6 соответственно.

Конкретно прописаны требования к профессиям, предусматривающим наличие общего среднего и технического и профессионального образования. Например, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования 2-го уровня ОРК должен знать конструкцию обмоток и изоляции силовых и измерительных трансформаторов; технику безопасности и охрану труда; схемы соединения обмоток и обозначения регулировочных ответвлений, принцип действия оборудования, специальных приспособлений, оснастки, измерительного инструмента, электрических средств измерений и аппаратуры. К умениям и навыкам отнесены: умения при решении стандартных и однотипных практических задач при проведении работ по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования; выбор способа действий по заданному инструкциями алгоритму при определении состояния изоляции, владение техникой безопасности и охраны труда; коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации в ходе выполнения задач по ремонту обмоток и изоляции турбогенераторов.

Представленный фрагмент квалификационной характеристики в формате знаний, умений и навыков в достаточной мере соответству-





ет требованиям реального рынка труда, а посему задача сопряжения квалификационных требований профессионального стандарта с образовательными программами системы технического и профессионального образования не представляет собой сложности.

Несколько иное впечатление оставил рассматриваемый профессиональный стандарт для инженера электрических систем 5-го квалификационного уровня по ОРК.

В соответствии с обозначенными видами трудовой деятельности инженера электрических систем и функциональными задачами в данном профессиональном стандарте обозначен перечень знаний, которыми должен обладать соискатель. В интегрированном виде они сводятся к следующему: знание законодательных и нормативно-правовых актов РК в области энергетики; знание техники безопасности и охраны труда; знание технических характеристик, конструктивных особенностей и правил технической эксплуатации электрического оборудования; знание организации и технологии ремонтных работ, методов монтажа, регулировки, наладки и ремонта электрооборудования; знание организации электрического хозяйства, основ экономики, организации производства и управления трудовым законодательством; правил

сдачи оборудования в ремонт и др. Нетрудно заметить, что в приведенном перечне наблюдается несколько избыточный уровень знаний в области нормативно-правовых актов, касающихся техники безопасности, охраны труда, экономики и организации производства, управления трудовым законодательством, правил составления заявок и сдачи оборудования в ремонт. Имеет место явный дефицит чисто профессиональных знаний. Не хватает базовой подготовки по основам электротехники и электромеханики, теории электрических цепей, энергосберегающих технологий, методологическим особенностям основных типов электрооборудования электростанций и распределительных систем, основам технической эксплуатации электрооборудования.

Оставляют желать лучшего сформулированные в профессиональном стандарте требования к умениям и навыкам для инженера электрических систем (5 уровень ОРК):

1. Умения при решении практических задач, предполагающих многообразие способов решения и их выбор.
2. Владение методами проведения технических расчетов.
3. Навыки понимания заказа, анализа ситуаций и своих действий.
4. Принятие решений и создание условий их реализации.
5. Контроль и коррекция деятельности в контексте командной работы.

6. Владение средствами автоматизации проектирования.

7. Владение программами пакета MS Office, AutoCAD при участии в испытаниях и приемке электрических установок и сетей в промышленную эксплуатацию.

8. Умения и навыки самостоятельно разрабатывать и выдвигать различные, в том числе альтернативные варианты решения профессиональных проблем с применением теоретических и практических знаний.

9. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности при подготовке необходимых материалов для заключения договоров на ремонт оборудования с подрядными организациями.

10. Текущий и итоговый контроль за выполнением капитальных и других ремонтов электрооборудования, оценка и коррекция деятельности.

Первые два пункта раздела «Умения и навыки» изложены в обобщенном неконструктивном формате. Требования пунктов 3-5 полностью скопированы с ОРК и не отражают профессиональную специфику. Малоинформативным в содержательном плане выглядит пункт 8. Последние два требования не прибавляют профессиональный уровень инженера электрических систем.

Явно не хватает: умений решать типовые задачи по производству и передаче электроэнергии; навыков проведения испытаний, наладки и ремонта электрооборудования; умений решать вопросы по предупреждению и созданию безопасных условий труда при работе с электрооборудованием; владения методическими приемами устранения аварий электрооборудования. Таким образом, требования к объему знаний, умений и навыков для 5-го квалификационного уровня ОРК (инженер электрических систем) можно считать заниженными.

В целом профессиональный стандарт «Техническое обслуживание и ремонт электрооборудования электростанций и распределительных устройств» не гармонизирован с требованиями национальной рамки квалификаций

и отраслевой рамки в сфере электроэнергетики в части количества квалификационных уровней и требований к личностным и профессиональным компетенциям.

Слабой стороной данного стандарта следует считать отсутствие четких требований к естественнонаучной подготовке бакалавров, являющейся базовой основой для будущих специалистов технического профиля. Главным недостатком рассмотренного профессионального стандарта является отсутствие наиболее существенной составляющей квалификационных требований «Личностные и профессиональные компетенции», что противоречит требованиям ОРК в сфере электроэнергетики.

Отсутствие личностных и профессиональных компетенций, включающих элементы самостоятельности, ответственности работников и сложности выполняемых задач, делает такие профессиональные стандарты малоприменимыми для обновления образовательных программ высшего и послевузовского образования.

Могут ли рассмотренные профессиональные стандарты стать основой для разработки и совершенствования образовательных стандартов и программ высшего образования? Скорее нет, чем да. Их можно пока лишь рассматривать в качестве ориентировочных исходных данных.

Рассмотренные стандарты – это первый казахстанский опыт создания профессиональных стандартов на пути формирования национальной системы квалификаций. Поэтапный план развития национальной системы квалификаций с разработкой профессиональных стандартов по различным направлениям не следует расценивать как попытку навязать системе образования сиюминутные (конъюнктурные) требования рынка труда и бизнеса.

На семинаре-совещании в Министерстве труда и социальной

занятости населения РК отмечено, что разработка большинства профессиональных стандартов начата без предварительной организации разработки и утверждения уполномоченными органами отраслевых рамок квалификации. В большинстве профессиональных стандартов представлен неполный перечень трудовых функций, в результате чего они превратились в должностные инструкции. Слабо представлены требования к знаниям, умениям, личным и профессиональным компетенциям.

Можно только позавидовать скорости разработки профстандартов. 29 июля 2013 года утверждена отраслевая рамка квалификаций в сфере транспорта и коммуникаций, и уже в сентябре 2013 года было утверждено 3 профстандарта, а в ноябре – 31. К сожалению, не было широкого обсуждения профстандартов. Кампания по скоропалительному созданию профессиональных стандартов напоминает блицкриг.

Директор Корпоративного университета Самрук-Казына Ш. Ержигитова на заседании HRclub, посвященном вопросам разработки профессиональных стандартов и системному формированию кадрового резерва, отметила, что существует ряд проблем, связанных с разработкой профессиональных стандартов, в частности отсутствует методология, что затрудняет применение разработанных и утвержденных профес-

сиональных стандартов в управлении персоналом, а также развитии системы квалификации; отсутствует преемственность с действующими нормами Трудового кодекса РК; некорректно обозначены отраслевые уровни профессий; формат профессиональных стандартов тяжелый для восприятия и содержит излишнюю, неактуальную информацию. Самой острой проблемой, по мнению Ш. Ержигитовой, является то, что разработчики профессиональных стандартов не имеют представления об отрасли и системе квалификаций.

Беспокойство вызывает несогласованная работа соответствующих министерств и ведомств, ответственных за разработку профессиональных стандартов. К их разработке и экспертизе привлекались далеко не компетентные специалисты в этой сфере. Нужно создавать творческие коллективы разработчиков, представляющих профессиональные объединения работодателей и системы образования. Необходима грамотная экспертиза разработанных проектов профессиональных стандартов. Слепое выполнение требований



закона о госзакупках – далеко не лучший способ выбора разработчиков профессиональных стандартов (покупаем не картошку, а интеллектуальный продукт).

В ходе Парламентских слушаний дана критическая оценка состояния и перспектив подготовки кадров. Проводимые в последние годы реформы в образовании не решили проблему качества и конкурентоспособности выпускников. В гонке за количественными показателями международных стандартов (многоуровневая структура, академическая мобильность, международное сотрудничество, университетские рейтинги) на второй план отошли вопросы качественного обновления содержания обучения.

Министр образования и науки А. Саринжипов на Парламентских слушаниях 16 мая 2014 года отметил:

- в 2013 году в экономике были заняты 8,5 млн чел., при этом 25 % рабочих мест не требовали никакой квалификации (в странах ЕС – не более 10 %);
- из более 117 тыс. предприятий только в 34 действуют учебные центры, что свидетельствует о низкой технологичности производства и неудовлетворительной системе аттестации работников;
- рынок сегодня не формирует заказ на кадры ни по количеству, ни по качеству;
- не сформированы механизмы

вовлечения работодателей и ответственности в управление вузами. Централизованная модель управления не обеспечивает конкурентоспособность выпускников;

– бюрократическая система разработки программ не позволяет оперативно реагировать на изменяющиеся запросы работодателей;

– большинство образовательных программ не базируется на профессиональных стандартах.

Проблема совершенствования образовательных стандартов и образовательных программ, сопряженных с требованиями профессиональных стандартов, должна волновать не только высшую школу, но и рынок труда. Сегодня доля работодателей в подготовке кадров не превышает 1 %, в то время как в развитых странах этот показатель находится на уровне 30 %.

Развитие национальной системы квалификаций в РК обязывает паритетное участие заинтересованных сторон (сфера труда и система образования) в формировании квалификационной характеристики специалиста в формате компетенций.

В Казахстане еще не каждый работодатель может четко сформулировать рекомендации вузу. Значительная часть ориентирована лишь на решение тактических производ-

ственных задач. Немного крупных предприятий имеют перспективную стратегию развития и могут сделать реальный запрос на востребованные специальности и выпуск компетентных специалистов.

Нельзя полностью и безоговорочно ориентироваться на сиюминутные (конъюнктурные) запросы производства (регионального рынка труда). Имеющийся ныне разрыв между университетским образованием и практико-ориентированной деятельностью выпускников нужно разрешать на основе развития Национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов, разработанных в творческом сотрудничестве профессиональных объединений и вузовской общественности. Имеющаяся разновекторность интересов системы высшего образования и сферы труда порождает неадекватность структуры и качества молодых специалистов-выпускников потребностям экономики. В сложившейся ситуации высшая школа в основном ориентируется на потребности абитуриентов (их родителей), являющихся заказчиками образовательных услуг. Это способствует возникновению дисбаланса между дефицитом выпускников по ряду направлений подготовки и их избытком по невостребованным специальностям. Имеет место профессиональная дезориентация молодежи, не располагающей достоверной информацией о рынке труда. Сопутствующим фактором служит неблагоприятная демографическая ситуация в Казахстане.

Сейчас важно, чтобы массовая кампания по разработке профессиональных стандартов (к 2018 году будет разработано около 1 000 профессиональных стандартов) не превратилась в имитацию инновационных процессов, очередной пропагандистский этап реформы, а стала площадкой для социального диалога и формирования общей заинтересованности основных стейкхолдеров для конкретизации требований к работникам, развития



управления персоналом, повышения эффективности производства, выбора профессии, планирования карьеры и повышения квалификации.

Какие проблемы существуют при формировании профессиональных стандартов?

Если в системе образования и, в частности, высшем образовании стандарты уже применяются почти 20 лет, то в сфере труда процессы стандартизации только внедряются. Довлеет инерция сложившихся стереотипов централизованного подхода к формированию системы квалификаций. Слабая консолидация работодателей и отсутствие эффективного взаимодействия между сферой труда и образования. Нужна межотраслевая координация и активное привлечение всех заинтересованных сторон в совершенствование нормативно-правового и методического обеспечения разработки профессиональных стандартов.

Необходимо обратить внимание и на то, что в основном профессиональные стандарты направлены на решение задач бизнеса, соответствующих нынешнему уровню развития производства и экономики. Поэтому в них проблемы фундаментальности и системности образования уходят на второй план, и, как следствие этого, переоценка роли профессиональных стандартов при решении образовательных проблем может привести к снижению качества образования. С этим утверждением трудно не согласиться. Это актуализирует необходимость привлечения в качестве разработчиков профессиональных стандартов не только экспертов-профессионалов в определенной отрасли производства, но и представителей университетской системы, в частности Учебно-методических объединений вузов РК, способных в опережающем плане обозначить инновационные аспекты компетентностной модели выпускника.

Работодатели – не специалисты в образовании, они показывают в своих профстандартах, что должен знать и уметь работник, когда

когда он придет к ним, чтобы выполнять работу в рамках той или иной профессии. По сути, работодатель указывает только тот прикладной аспект знаний и умений работника, который по мнению и опыту работодателя нужен ему для выполнения конкретных работ и должностных обязанностей. А что нужно для того, чтобы он этими знаниями и умениями обладал – это вопрос к сфере образования. Именно сфера образования должна решать чему и в какой последовательности учить.

В профессиональных стандартах акцент делается на описании в весьма общих понятиях квалификационных характеристик профессии без какой-либо мысли, направленной на синтез модели и объема знаний, необходимых для подготовки профессионалов с высшим образованием, способных к активной деятельности в течение жизни. Стержнем же образовательного стандарта как раз являются модель и объем знаний, определяющие содержание подготовки профессионалов. Современные образовательные стандарты – это целая технология для создания учебных программ, в том числе отражающих различные стратегии обучения, нацеленные на приобретения системы компетенций, обеспечивающих выпускникам как востребованность на рынке труда, так и базу для развития и активной деятельности на протяжении всей жизни. Поэтому профессиональные стандарты могут служить в качестве одного из источников исходных данных, некоторых ориентиров при разработке образовательных стандартов.

В Концепции непрерывного образования важным является переход от управления профессиями к управлению профессиональными квалификациями. Эта задача решается с помощью профессиональных стандартов, позволяющих раскрыть профессиональную деятельность специалистов в соответствии со структурой производственно-технологического процесса и преемственностью деятельности на различных

квалификационных уровнях (рабочий, техник, инженер и др.) в сочетании с требованиями к знаниям, умениям и компетенциям.

На основе профессиональных стандартов и требований реального сектора экономики должна формироваться образовательная политика страны и система сертификации специалистов. Ядром национальной системы квалификаций должны стать профессиональные и образовательные стандарты, обеспечивающие взаимосвязь между профессиональной подготовкой и требованиями меняющейся экономики.

Развитие социального партнерства (вуз-бизнес) должно стать стратегическим направлением подготовки конкурентоспособных специалистов на основе рационального использования стандартов с ярко выраженными профессиональными компетенциями. Культура социального диалога высшей школы с сообществом работодателей потребует от вузов высокой ответственности и чувства реальности. Позитивный синергетический эффект в разработке и реализации практико-ориентированных образовательных программ возможен лишь при творческом содружестве высшей школы с профессиональными сообществами работодателей.

АННОТАЦИЯ ○

А.М.Ғазалиев пен Ю.Н.Пак айқын сараланған кәсіби стандарттар негізінде елімізді экономикалық-әлеуметтік тұрғыдан дамыту мәселесіне арналған мақаласында экономиканың техника саласындағы аяқ астынан шұғыл түрде құрылған кәсіби стандарттардағы кемшіліктерді сынға ала отырып, әлемдік тәжірибемен салыстыра сөз етеді, орын алған олқылықтарды реттеуге қатысты өз ұсыныстарын айтады.