

УДК 378.1+377.1

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ НА ОСНОВЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ

Ю.В. Коновалова

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Обозначенная тема имеет отношение к разработке корпоративных профессиональных стандартов и практике проектирования и реализации образовательных программ на их основе образовательными учреждениями высшего и профессионального образования Свердловской области. Изучение практического опыта позволяет определить проблемные зоны в указанной области.

***Ключевые слова:** федеральные государственные образовательные стандарты; основная образовательная программа; результаты обучения; профессиональные стандарты; корпоративные профессиональные стандарты; функциональный анализ; методика проектирования структуры и содержания высшего и профессионального образования.*

Прошло два года с того времени, когда образовательные учреждения высшего и профессионального образования приступили к реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего, среднего и начального профессионального образования (далее – ФГОС) нового поколения. Исследуя опыт разработки и реализации многоуровневых образовательных программ нового поколения, можно сделать некоторые обобщения и обозначить, не претендуя на полноту, существующие «узкие» места в методических инструментах реализации ФГОС нового поколения.

На протяжении последних лет коллективы учебных заведений высшего и профессионального образования России осваивали методику проектирования образовательных программ в идеологии ФГОС, разрабатывали основные образовательные программы ВПО и основные профессиональные образовательные программы НПО и СПО (далее – образовательные программы), рабочие программы модулей (профессиональных модулей) и учебных дисциплин, учебно-методическую документацию, обновляли материально-техническую базу обучения.

При проектировании учебно-методической документации учебные заведения зачастую использовали макеты программ, учебных планов, рекомендованные для высшего образования методическими

объединениями, для учреждений профессионального образования (НПО и СПО) – Федеральным институтом развития образования (ФИРО). Также на федеральном и региональном уровнях были разработаны и реализованы программы обучения методистов и преподавателей учебных заведений, сформировано экспертное сообщество из их числа.

В то же время в ряде университетов были разработаны собственные учебно-методические документы, позволяющие максимально реализовать идеологию ФГОС. Так, в Уральском федеральном университете (УрФУ) в 2010–2012 гг. разработано более 500 основных образовательных программ (ООП) по профилям, специализациям и магистратуре по 151 направлению подготовки в рамках ФГОС ВПО. Для создания указанных программ потребовалось разработать методику проектирования образовательных программ с учетом передового европейского и отечественного опыта по использованию модульно-компетентностного подхода и провести обучение более 500 преподавателей кафедр по специально разработанным программам в системе повышения квалификации профессорско-преподавательского состава УрФУ.

Практика проектирования образовательных программ (ОП) и их вариативного содержания в рамках ФГОС показала, что формулирование результатов обучения является самым сложным процессом и существуют определенные трудности в идентификации компетенций для каждого уровня подготовки. Причины разные, но прежде всего это обусловлено организацией взаимодействия разработчиков ОП с работодателями. Участие работодателей в определении результатов обучения и выявлении необходимых компетенций часто оказывается формальным и непродуктивным. Работодатели не всегда могут четко и системно сформулировать свои требования, не владея необходимой методикой системного описания требований к профессиональной деятельности и качеству ее выполнения работниками различных квалификационных уровней, т.е. функциональным анализом.

Анализ опыта позволил выявить несколько проблем, характерных для процесса разработки многоуровневых образовательных программ. Одна из проблем связана с тем, что при разработке программ результаты обучения слабо дифференцируются относительно каждого уровня образования, тогда как технология проектирования результатов обучения предполагает овладение методическим инструментарием соотнесения их с рамкой квалификаций (уровнями квалификаций) и дифференциации для каждого уровня образования.

Рамка квалификаций понимается в международном сообществе как системное и структурированное по уровням описание признаваемых

квалификаций [1]. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов об образовании и обучении соответствующим квалификационным уровням. Это, в свою очередь, позволяет определить требования к образовательным стандартам и образовательным программам и привести их в соответствие с требованиями сферы труда.

Следует учитывать, что поскольку в качестве результатов обучения выступают компетенции, представляющие собой приобретенные личностью в процессе обучения способности к успешной профессиональной деятельности в определенной области, в педагогической практике результаты обучения и компетенции часто употребляются как синонимы. В то же время дифференциация этих понятий важна для понимания особенностей разработки и реализации ОП высшего и профессионального образования в идеологии компетентностного подхода. Формулирование результатов обучения является процедурой проектирования образовательной программы, суть которой состоит в описании того, чему человек должен научиться в процессе освоения образовательной программы с точки зрения освоения знаний, формирования понимания и способности продемонстрировать учебные достижения по окончании процесса обучения.

Сегодня уже общеизвестно и не вызывает сомнений, что обоснованно определить и установить достоверные критерии измерения и оценки учебных достижений можно посредством описания минимально необходимых требований к профессии или области профессиональной деятельности по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ, т.е. в форме *профессиональных стандартов*.

В международной практике разработка профессиональных стандартов, как основы для образовательных стандартов и программ, чаще всего регулируется государством, а осуществляется субъектами сферы труда [1]. В настоящее время в России создана нормативная база для разработки профессиональных стандартов. В мае 2012 г. Президентом России подписаны указы «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в которых предписывалось подготовить план, предусматривающий разработку и утверждение нормативной и методической документации, необходимой для решения поставленной Президентом РФ задачи по созданию не менее 800 профессиональных стандартов к 2015 г. В декабре 2012 г. Правительством РФ утверждены «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». В апреле 2013 г. утвержден макет профессионального стандарта и национальная

рамка квалификаций «Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов». В то же время процесс создания профессиональных стандартов, по сути, остается добровольным, что демотивирует объединения работодателей и промышленные компании и ведет к низким темпам обновления системы квалификаций в отраслях.

В России есть примеры того, как крупные промышленные компании (Объединенная компания РУСАЛ, «Тюменская нефтяная компания (ТНК-ВР)», «Российские железные дороги (РЖД)», ОАО «УГМК-холдинг» и др.) по собственной инициативе разрабатывают корпоративные профессиональные стандарты, утверждают и используют их в качестве локальных внутрикорпоративных документов, регламентирующих процессы управления персоналом, его обучения и развития. Данный факт свидетельствует о том, что руководство компаний осознает потребность в профессиональных стандартах как инструменте систематизации и оптимизации управления качеством подготовки персонала и принимает соответствующие организационные и финансовые решения.

Опыт показывает, что при разработке профессиональных стандартов важным вопросом является выбор методики. В мировой практике наиболее надежным методом разработки профессиональных стандартов признан метод функционального анализа, который был апробирован в России в 2007 г. Центром изучения проблем профессионального образования и Федерацией рестораторов и отельеров при создании профессионального стандарта для работников индустрии питания [2]. Решение компаний об использовании данного метода при разработке корпоративных профессиональных стандартов свидетельствует о том, что он, во-первых, соответствует организации труда крупных промышленных компаний, во-вторых, позволяет провести анализ содержания профессиональной деятельности и системно структурировать его по квалификационным уровням с точки зрения результатов. Наконец, позволяет учитывать актуальные и перспективные требования к профессиональной деятельности работников, создавая механизмы их своевременного обновления в компании. Эти вышеуказанные положения в пользу метода функционального анализа представляются важными с точки зрения проектирования ОП, поскольку содержание образования, разработанное с учетом такого корпоративного профессионального стандарта, способно обеспечить то качество выпускников, которое требуется самим работодателям.

В этой связи представляется интересным опыт крупной промышленной компании ОАО «УГМК-холдинг». С 2011 г. в ОАО «УГМК-холдинг» реализуется проект по разработке корпоративных профессиональных стандартов и созданию модели компетенций

современного рабочего УГМК. Проект начался на заводе «Уралэлектромедь» и в настоящее время распространяется на другие предприятия компании. В состав рабочих групп были включены опытные работники завода из числа технологов, руководителей и мастеров цехов. В 2012 году были разработаны и утверждены первые 40 пилотных корпоративных профессиональных стандартов по четырем приоритетным для компании областям профессиональной деятельности с учетом корпоративных потребностей, особенностей организации производства, труда и управления, прав и ответственности работников компании.

Методическое и экспертное сопровождение разработки корпоративных профессиональных стандартов осуществляли на первом – методологическом – этапе эксперты Центра изучения проблем профессионального образования, а в последующем – специалисты-эксперты УрФУ. Они провели обучение работников компании методике разработки профессиональных стандартов с использованием метода функционального анализа. Суть методики состоит в идентификации трудовых функций работников различных квалификационных уровней в конкретной профессии или профессиональной области, определении и структурированном описании требований к знаниям, умениям и личным качествам, которые необходимы работникам для качественного выполнения трудовой деятельности.

Компания намерена использовать корпоративные профессиональные стандарты для реализации различных целей. Важнейшей из них является создание и реализация многоуровневых образовательных программ для подготовки работников востребованных квалификаций на базе учреждений высшего и профессионального образования, с которыми у компании сложились традиционные партнерские отношения, а также в созданном Техническом университете УГМК.

В этой связи приоритетным направлением сотрудничества учреждений высшего и профессионального образования стало развитие педагогической практики проектирования образовательных программ на основе мониторинга требований к работникам, сформулированных в корпоративных профессиональных стандартах. Целью мониторинга является обсуждение и согласование компетенций (результатов обучения) вариативной части ОП. Это означает, что в образовательной среде постепенно возрастает понимание роли и необходимости разработки отраслевых и корпоративных профессиональных стандартов как основы создания компетентностной модели выпускников профессионального образования.

Для создания программ дополнительного профессионального образования (ДПО) и обновления вариативной части образовательных

программ в рамках ФГОС НПО, СПО и ВПО созданы рабочие группы, в состав которых включены эксперты работодателя – завода ОАО «Уралэлектромедь», преподаватели Уральского государственного колледжа им. И.И. Ползунова, ОУ СПО «Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность», преподаватели и эксперты УрФУ. Проанализировав накопленный опыт в области проектирования образовательных программ в рамках ФГОС, специалисты службы управления и развития персонала УГМК-холдинга предложили методические инструменты разработки вариативного содержания профессиональных ОП с учетом требований корпоративных профессиональных стандартов для работников различных квалификационных уровней.

Корпоративные профессиональные стандарты использовались также для разработки структуры и содержания собственных образовательных стандартов УрФУ и ООП магистратуры и производственно-технологического бакалавриата (ООП ПТБ) по направлению 150400 «Металлургия». Разработка указанных документов осуществлялась рабочей группой, созданной при Высшей инженерной школе (ВИШ) УрФУ.

При описании результатов обучения с точки зрения академической составляющей для соответствующего квалификационного уровня в отсутствие утвержденной Национальной рамки квалификаций (уровней квалификации) разработчики УрФУ опирались на различные дескрипторы, в том числе, так называемые Дублинские дескрипторы. По сути, они являются рамкой квалификаций высшего образования и применяются в Европе в качестве инструмента для разработки образовательных программ трех циклов высшего образования (бакалавриат, магистратура и докторантура) [3]. При проектировании ООП производственно-технологического бакалавриата результаты обучения определялись по параметрам, которые позволили провести различия между уровнями бакалавриата и магистратуры за счет четко сформулированных дескрипторов:

- уровень знаний, понимания и способности использовать их на практике;
- уровень компетенций в области формирования и обоснования аргументов и решения проблем;
- уровень способностей осуществлять сбор и интерпретацию значимой информации для обоснования суждений;
- уровень способности сообщать информацию, идеи, проблемы и их решения различным целевым группам;
- уровень развитости способности самостоятельно продолжать обучение.

Обобщая полученный опыт организации разработки и реализации образовательных программ в рамках ФГОС на основе корпоративных профессиональных стандартов, можно заключить, что образовательные учреждения высшего и профессионального образования получили реальную возможность и методические способы и средства проектировать и формировать актуальные с точки зрения требований рынка труда результаты обучения и компетенции.

Отметим еще одну проблему, которая, впрочем, не нова, но в отсутствие профессиональных стандартов была не очевидна. Проблема в том, что образовательные учреждения оказались не подготовленными и немотивированными к использованию профессиональных стандартов для проектирования содержания профессионального образования разного уровня. И это в то время, когда работодатели напротив стали демонстрировать активный интерес и реальные действия по разработке и использованию профессиональных стандартов.

Как известно, система обеспечения качества образования во многом определяется степенью овладения методикой проектирования требований сферы труда к компетенциям работников в структуру образовательной программы и содержание обучения. Практика разработки образовательных программ высшего и профессионального образования на основе корпоративных профессиональных стандартов УГМК-холдинг показывает, что преподаватели-разработчики образовательных программ не владеют указанной методикой.

Следует также отметить, что в широкой среде преподавателей по-прежнему господствуют устаревшие стереотипы педагогического мышления, наблюдается непонимание и, более того, нежелание понимать сущность результатов обучения, суть методики функционального анализа, фактически отсутствуют интерес и мотивация к внесению изменений и обновлению вариативной части уже разработанных программ. Ориентиром для определения содержания программ зачастую остаются требования действующих, но устаревших (по признанию самих работодателей) квалификационных справочников работников, в том числе Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

В заключении отметим, что в настоящее время создаются нормативно-методические механизмы, обеспечивающие реальную консолидацию усилий и участие объединений работодателей и образовательных учреждений высшего и профессионального образования в формировании и оценке результатов обучения на основе четко сформулированных в профессиональных стандартах требований к квалификациям и компетенциям работников. Без сомнения, реализация указанных механизмов позволит в значительной степени снять все еще сохраняющийся барьер недоверия между образованием и бизнесом в

вопросах качества подготовки выпускников и признания дипломов. Дело за малым – запустить этот механизм и сделать его работающим и эффективным.

Список литературы

1. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций: метод. пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 72 с.
2. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: метод. пособие / М.В. Привезенцев, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева и др. М.: Альфа-М, 2007. 150 с.
3. Олейникова О.Н. Проектирование образовательных программ высшей школы на основе результатов обучения // Технологии построения систем образования с заданными свойствами: матер. Международ. науч.-практ. конф. М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2010. С. 61–66.

DESIGNING OF EDUCATIONAL PROGRAMS BASED ON CORPORATE PROFESSIONAL STANDARDS: EXPERIENCE, PROBLEMS

Y. Konovalova

Urals Federal University named after B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Indicated subject relates to the development corporate professional standards and practice of designing and implementation of education programs at the educational institutions of higher and vocational education of the Sverdlovsk region. Test practical experience allows to define problematic areas in this field.

***Keywords:** federal state educational standards; education and training program; learning outcomes; the professional standards; professional standards of corporate; functional analysis method; technique of designing of structures and content of higher education and vocational education.*

Об авторах:

КОНОВАЛОВА Юлия Викторовна – кандидат педагогических наук, главный специалист отдела образовательных программ Уральского федерального университета (620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19), лауреат премии Правительства РФ в области образования, сертифицированный эксперт ФИРО, e-mail: julia.konovalova10@gmail.com