Бородачев В.В., Лапшин А.А.

**Особенности разработки и внедрения профессиональных стандартов в производственную и образовательную деятельность в современных условиях**

PARTICULAR QUALITIES OF THE DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARTS IN THE PRODUCTION AND EDUCATIONAL ACTIVITIES IN MODERN CONDITIONS

*(Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский*

*государственный архитектурно-строительный университет»)*

*(Federal state budgetary educational institution of higher professional*

*education  «Nizhny Novgorod State University of Architecture and*

*Construction»)*

При Президенте РФ по профессиональным квалификациям создан Национальный совет. Одной из его функций является рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценке их соответствия профессиональным стандартам. В статье рассматриваются различные варианты реализации этой деятельности.

By the president of RF on the professional qualification established the national Council. One of its functions is to review projects federal and state standards of professional education, the assessment of their compliance with professional standarts. The article discusses various options for implementation of this activity.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** образование, профстандарты, государственные образовательные программы, образовательные организации, аккредитация.

**KEYWORDS:** education, the professional standarts, public education programmes, educational organization, accreditation.

Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» заставит повернуться лицом к профессиональным стандартам и их роли в профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов. Механизм реализации этих задач четко сформулирован в другом Указе Президента РФ от 16.04. 2014 года №249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», в котором именно Национальному Совету (далее НСПК) поручено рассмотрение вопросов, касающихся создание и развития, системы профессиональных квалификаций на базе соответствующих профессиональных стандартов.

Понимая актуальность поставленной задачи, необходимо более детально рассмотреть возможные варианты  их решения.

Во-первых, важно найти соответствующее сопряжение профстандартов, образовательных стандартов и образовательных программ.

Так, по нашему мнению, само понятие «стандарт», несет в себе наличие обязательной доминирующей консервативной составляющей, имеющей удельный вес около ~80%, которая должна решать стратегические цели, рассчитанные на долгосрочную (более 5 лет) перспективу.

При этом стратегические образовательные задачи, заложенные в профстандартах, должны решаться через механизм функционирования государственных образовательных стандартов, причем не только среднего профессионального и высшего образования, но и частично с помощью государственных стандартов среднего образования. То есть стратегические образовательные цели профстандартов должны формулироваться языком государственных образовательных стандартов.

В свою очередь переменная (тактическая) составляющая профстандартов формируется и систематически обновляется по инициативе профессионального сообщества работодателей и пишется языком профстандарта в соответствии с государственными требованиями Минобрнауки к этой части профстандарта.

Государственные же образовательные стандарты, разработанные  на основе стратегической составлявшей профстандарта с учетом государственных требований к его переменной части служат основой составления образовательных программ для получения базовой профессии.

Важно понять, что число базовых профессий должно быть значительно меньше, чем их существует в настоящее время, а также то, что профессии, квалификации, компетенции и т.п. - это понятия совершенно разных масштабов. Профессия может включать в себя несколько квалификаций, десятки компетенций и т.п.

В сложившейся ситуации государство  должно определять содержание, формы и методы реализации образовательных программ, качество учебного процесса и его материально-техническое обеспечение и т.п. только в рамках базовых профессий, посредством государственных образовательных стандартов через государственное лицензирование и аккредитацию.

Переменная же составляющая даже государственных образовательных программ с точки зрения содержания и контроля за их реализацией является приоритетом профессионального сообщества работодателей.

Следует учесть, что очень важно в реальной практике четко распределять эти функции, чтобы не было с одной стороны дублирования, а с другой стороны наоборот бесхозных элементов образовательного процесса.

Во-вторых, необходимо осуществить комплексный подход к реализации образовательного процесса. Так в настоящее время все уровни и виды образования необходимо использовать и учитывать в комплексе. В частности, уже сегодня зачастую формирование профессии начинается с дополнительного дошкольного образования, укрепляется или корректируется в организациях среднего образования, пополняется дополнительными компетенциями и квалификациями на уровне среднего профессионального образования, формируется в профессию в организациях высшего образования и доводится до логического конца в соответствии с требованиями времени и рынка труда в системе дополнительного профессионального образования, которая поддерживает активную жизненную и трудовую позицию человека в течение всей жизни.

Поэтому, не случайно в регионах создаются многоуровневые отраслевые образовательные комплексы, имеющие помимо своих образовательных площадей, совместные центры коллективного пользования (ресурсные центры новых технологий, информационные центры, единые центры повышения квалификации преподавателей и т.п.). В Нижегородской области по этой схеме создан «Нижегородский строительный образовательный консорциум», который помимо синергии регионального строительного комплекса и строительных образовательных организаций всех уровней использует также электронные сетевые возможности всей строительной отрасли России, включая Международную ассоциацию строительных вузов, объединений работодателей «Российский союз строителей», Национальное объединение строителей и др.

Комплексность в организации профессионального образования и обучения рождает и новые формы регионального управления этим процессом с привлечением органов власти субъектов федерации. В Нижегородской области в 2011 году был создан и эффективно функционирует в настоящее время Координационный совет по развитию саморегулирования в строительной отрасли Нижегородской области.

При необходимости Координационный совет привлекает к своей работе и федеральные объединения работодателей в соответствии с принятым пятистороннем соглашением, подписанным губернатором Нижегородской области, президентом Российского союза строителей и национальными объединениями: строителей, проектировщиков и изыскателей. В частности, в 11 сентября 2014 года в Нижнем Новгороде прошло выездное заседание Правления ОМОР «Российского союза строителей».

В-третьих, очень важно состыковать основные положения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с рекомендациями НСПК, его рабочих групп и отраслевых советов ПК[1].

Ощущая сегодня большое рвение различных организаций  систематически и скрупулёзно искать «блох» в ФЗ «Об образовании в РФ», необходимо защитить от этих постоянных посягательств на корректировку как «сверху» так и «снизу» статей ФЗ «Об образовании в РФ», касающихся профстандартов, профессионально-общественной аккредитации программ и общественную аккредитацию образовательных организаций и т.д. и т.п. В принципе, современная формулировка статей Закона позволяет организовать работу, как образовательных организаций, так и работодателей в соответствии с общей концепцией ФЗ. В целом современная жизнь общества, отраслей экономики, системы образования, федерации и ее субъектов, не говоря уже о муниципалитетах, развиваются так разнообразно, что никто и никогда не сможет нарисовать какую-то единую траекторию совместного развития. Поэтому общие цели и задачи в ФЗ «Об образовании в РФ» сформулированы четко и понятно, и уже ответственность за их  правильную интерпретацию и реализацию должны делить между собой отрасли экономики, регионы, объединения работодателей, общественные организации и т.п. А лучше не делить эту ответственность, а объединить усилия и создать такую модель реализации задач, которая усилит как весь комплекс взаимодействия, так и каждую организацию в отдельности.

В-четвертых, сегодня как никогда необходимо правильно начать организацию профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественную аккредитацию образовательных организаций, их реализующих [2].

В принципе создать механизм профессионально-общественной аккредитации государственных образовательных программ объединениям работодателей не составит труда. Базовая (стратегическая) часть образовательных программ аккредитуется, а точнее согласуется с работодателями не чаще 1 раза в 5 лет и практически по той же схеме, что и в настоящее время. Переменная (тактическая) часть образовательных программ систематически формируется и обновляется по инициативе работодателей и с их активным участием, в частности:

а) Объединение работодателей заказывает базовым образовательным организациям разработку отраслевых требований к образовательным программам по подготовке базовых профессий с учетом изменившихся условий работы отрасли в соответствующий период. Совместно с новыми отраслевыми требованиями разрабатывается и новая переменная часть образовательной программы.

б) Научно-методический совет при объединении работодателей рассматривает и утверждает полученные предложения, а работодатели оплачивают проделанную экспертами работу.

в) Объединение работодателей аккредитует в целом обновленную образовательную программу и объявляет начало процесса общественной аккредитации образовательных организаций, которые будут реализовывать эту обновленную обучающую программу. Образовательные организации за общественную аккредитацию и профессионально-общественную организацию образовательных программ оплату не производят.

В свою очередь процесс общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ значительно более масштабный и сложный.

При переходе на многоуровневую систему высшего образования, основная масса выпускников вузов (бакалавры), не готова сразу эффективно влиться в производственную деятельность. Возникает потребность создания мощной и масштабной прослойки из программ профессиональной переподготовки для бакалавров, в которой, прежде всего, заинтересован работодатель. В соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» и другими федеральными законодательными актами, работодатели проводят аттестацию и сертификацию бакалавров в период их завершения обучения в вузе.

Зная потребность рынка труда, особенность работы конкретных специалистов по конкретным профессиях, работодатели формируют требования к профессиям, к конкретной профессиональной деятельности специалистов и делают заказ на разработку научно-обоснованных отраслевых требований и соответствующих им программ профессиональной переподготовки. Принимая во внимание значительное увеличение объемов реализации программ профессиональной переподготовки для бакалавров, появляется необходимость около 80 % объема этих программ реализовывать с использованием электронных и дистанционных технологий. Это обстоятельство также вносит коррективы  в заявку работодателей вуза на разработку программ профессиональной переподготовки. В настоящее время необходимо разрабатывать в целом учебно-методические комплексы, включая online учебные курсы.

Разработанные отраслевые требования и учебно-методические комплексы к программам профессиональной переподготовки рассматривает и утверждает научно-методический совет федерального объединения работодателей.

Финансирование данной деятельности осуществляется за счет работодателей. Утвержденная учебно-методическим советом обучающая программа проходит профессионально-общественную аккредитацию в федеральном объединении работодателей. После этого объединение работодателей дает  объявление о наличие аккредитованных обучающих программ с описанием  отраслевых требований, в том числе к образовательным организациям их реализующим.

Научно-методический совет федеральных объединений работодателей собирает заявки вузов  и проводит общественную аккредитацию на безвозмездной основе.

Сегодня важно особо не заорганизовать и не зацентрировать процесс общественных аккредитаций.

Поэтому программы повышения квалификации (объемом 16 часов и более) могут пройти профессионально-общественную аккредитацию в объединениях работодателей (в том числе саморегулируемых) на любом уровне, как федеральном, так и в субъекте федерации. При этом обучающая программа составляется соответственно образовательной организацией и заказчиком образовательных услуг и по завершении составления проводится аккредитация, как образовательных программ, так и образовательных организаций ее реализующих на безвозмездной основе.

Литература

1.     *Бородачев В.В.* Качество инженерных кадров-ключевой фактор эффективности российской экономики//Строительный эксперт.-сентябрь 2014.-С.48-49

2.     *Бородачев В.В.* Новые подходы к проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций строительной сферы//Строительный эксперт.-№15 2013.-С.94-95

Бородачев Владислав Владимирович  – директор МИПК ННГАСУ, кандидат технических наук, профессор,тел.:831-439-72-05,e-mail-pdpo@nngasu.ru

Borodachev Vladislav Vladimirovich–director of  MIPK NNGASU,candidate of technical sciences,professor,phone:831-439-72-05,e-mail-pdpo@nngasu.ru

Лапшин Андрей Александрович – ректор ННГАСУ, кандидат технических наук, доцент.тел.:831-434-02-91,e-mail-srec@nngasu.ru

Lapshin Andrey Alexandrovich–rector NNGASU,candidate of technical sciences,docent, phone:831-434-02-91, e-mail-srec@nngasu.ru