

Министерство социальной политики Украины
Государственное учреждение
Научно-исследовательский институт
социально-трудовых отношений

Мельник С.В.

Состояние разработки
профессиональных и
квалификационных стандартов в
Украине и ряде других стран мира

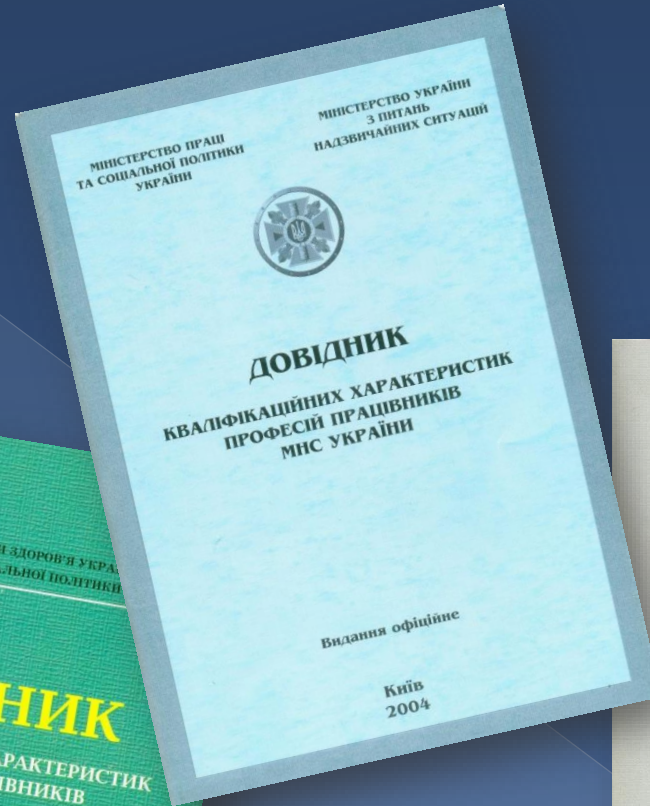
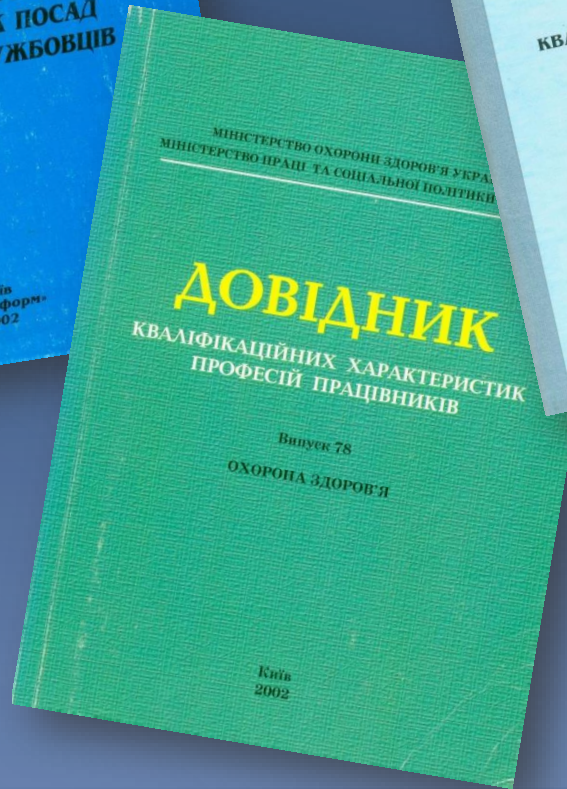
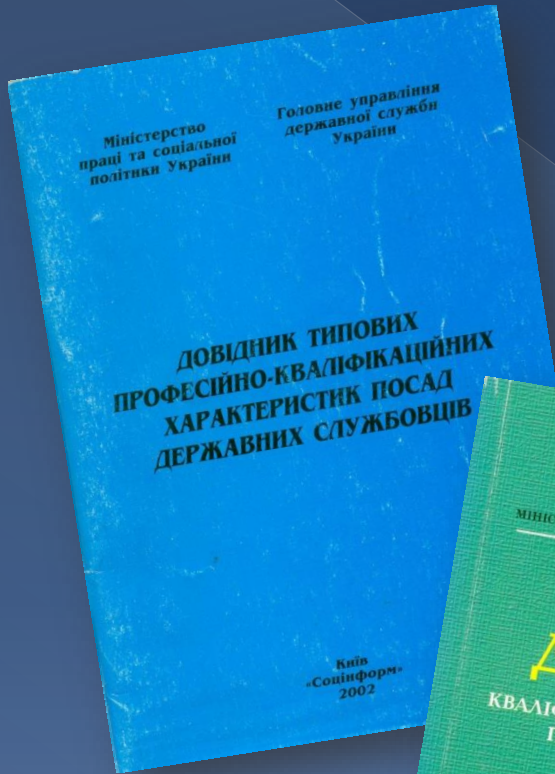
Луганск – 2013

Состояние в Украине

За 22 года разработано, утверждено и внедрено 92 из 100 выпусков ДКХП, из них профильными министерствами, научными центрами, Центром производительности и т.д. – 82, нашим Институтом – 10 ДКХП.

Не разработано из числа обозначенных – 8 единиц, в т.ч. "Освітні послуги", "Засоби навчання", "Наукова діяльність", "Туристична та готельна справа", "Інформаційні технології" тощо. Как видно, не разработаны МОН и Минкультуры квалифхарактеристики на ключевые, инновационные профессии.

Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників



Состояние в Украине

Среди неразработанных ДКХП, в разрезе видов экономической деятельности, кроме обозначенных в п. 1.2, выделим: производство оружия и боеприпасов; чеканка монет; производство космических аппаратов; производство программного обеспечения; деятельность в сфере спутниковой электросвязи; операции с недвижимостью; аренда, прокат и лизинг; деятельность в сфере трудоустройства; деятельность в сфере обороны; деятельность общественных организаций и т.д.

Состояние в Украине

- По состоянию на начало сентябрь 2013 в КП входило 8847 наименований профессий, должностей, профессиональных наименований работ и специализаций. Из них разработаны квалификационные характеристики на 6153 позиции, или 69,5%, 2441 позиция (27,6 %) требует разработки, 253 позиций (2,9 %) не требуют разработки.
- Основные профильные разработчики ДКХП:
 - экспертиза и разработка на хоздоговорной основе отдельных ДКХП – ГУ НИИ СТО;
 - отраслевые научные НИИ, центры, МинАПК, Минпромполитики, Госстроя, Минтранса, Комитета водного хозяйства. Особенно следует выделить в лучшую сторону сеть центров МинАПК.

Состояние в Украине

- В КП 8847 позиций по его разделам распределяются следующим образом:

Раздел КП	Количество профессий	%
1	1217	13,8
2	1093	12,4
3	935	10,6
4	207	2,3
5	167	1,9
6	76	0,9
7	1322	14,9
8	3327	37,6
9	503	5,6
Всего	8847	100,0

Класификатор професий



Состояние в Украине

В ДКХП по 1530 позициям имеется детализация наименований профессий, выписанных в КП (расширение наименований, производные и специализации к ним), но есть и грубые нарушения (около 300 ед.), которые следует упразднить

Объединениями работодателей, профессиональными ассоциациями инициировано включение в КП только 129 (7,7%) новых профессий и выпуск 2 отраслевых ДКХП

Состояние в Украине

- ◎ Основные недостатки нынешних квалифхарактеристик и ДКХП:
 - много устарелых, скомпилированных, а в некоторых случаях просто переведенных с русского на украинский язык позиций;
 - отсутствие, кроме отдельной группы рабочих профессий, четкого определения видов и объемов работ, других компетенций, которые подлежат нормированию (оценке) и индикации;
 - отсутствие четко выделенных на критериальной основе в требованиях к категориям (разделам, рангам и т.д.) по профессии (должности, профессиональном наименовании работы).

Состояние в Украине

● Основные преимущества нынешних квалифхарактеристик и ДКХП:

простота, прозрачность и понимание в пользовании;

типовой характер структуры (завдання та обов'язки, права, повноваження, кваліфікаційні вимоги, спеціалізації, приклади робіт для робітничих професій), что позволяет комбинировать уже на рабочих местах различные части подобных профессий, детализировать производственную специфику в должностных и рабочих инструкциях;

прямая связь с образовательно-квалификационными стандартами (ОКХ, ОПП);

прямая связь с КП, прежде всего в определении полной квалификации через наименование профессии, а частичной квалификации – через профессиональное наименование работы (специализацию) и уровень квалификации;

наличие четко прописанных процедур разработки ДКХП, квалифхарактеристик.

Состояние в Украине

Для справки: в КП из 8847 позиций 478 наименований "нерабочих" профессий (полных квалификаций) (5,2 %), 1430 наименований должностей (15,9 %), 203 позиции служащих, из них 85 - профессий (2,3%), 1341 специализация (профессиональное наименование работы к этим 4 группам) (12,1%), 605 наименований рабочих профессий (6,9 %) и 4790 специализация к ним (54,6 %). Таким образом в КП сосредоточено 1168 наименований профессий (13,2%), а всё остальное - это наименование специализаций и должностей. Из общего массива КП оценочно устаревшими, но такими, что используются в отдельных производствах, выступает около 3200 позиций, или 36,62 %, среди которых на рабочие профессии приходится около 3000 позиций (34,3 %), или 55,6 % от общего числа рабочих профессий.

На долю новых (внесенных в КП 11 Изменениями за 15 лет его действия) профессий (1683 позиций) приходится 19,0%. Всего в КП за указанный период было внесено 17149 позиций (исключение, смена кода, наименование, включение и т.д.).

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

Материал подготовлен по результатам исследования МОТ "Внедрение и воздействие национальных рамок квалификаций. Обзор (2010 год) по результатам исследования в 16 странах (Англия (Уэльс, С. Ирландия), Шотландия, Новая Зеландия, Австралия, ЮАР, Мексика, Чили, Малайзия, Маврикий, Ботсвана, Шри-Ланка, Турция, Литва, Тунис, Бангладеш, Россия).

Мексика

Тунис

Англия

Шотландия

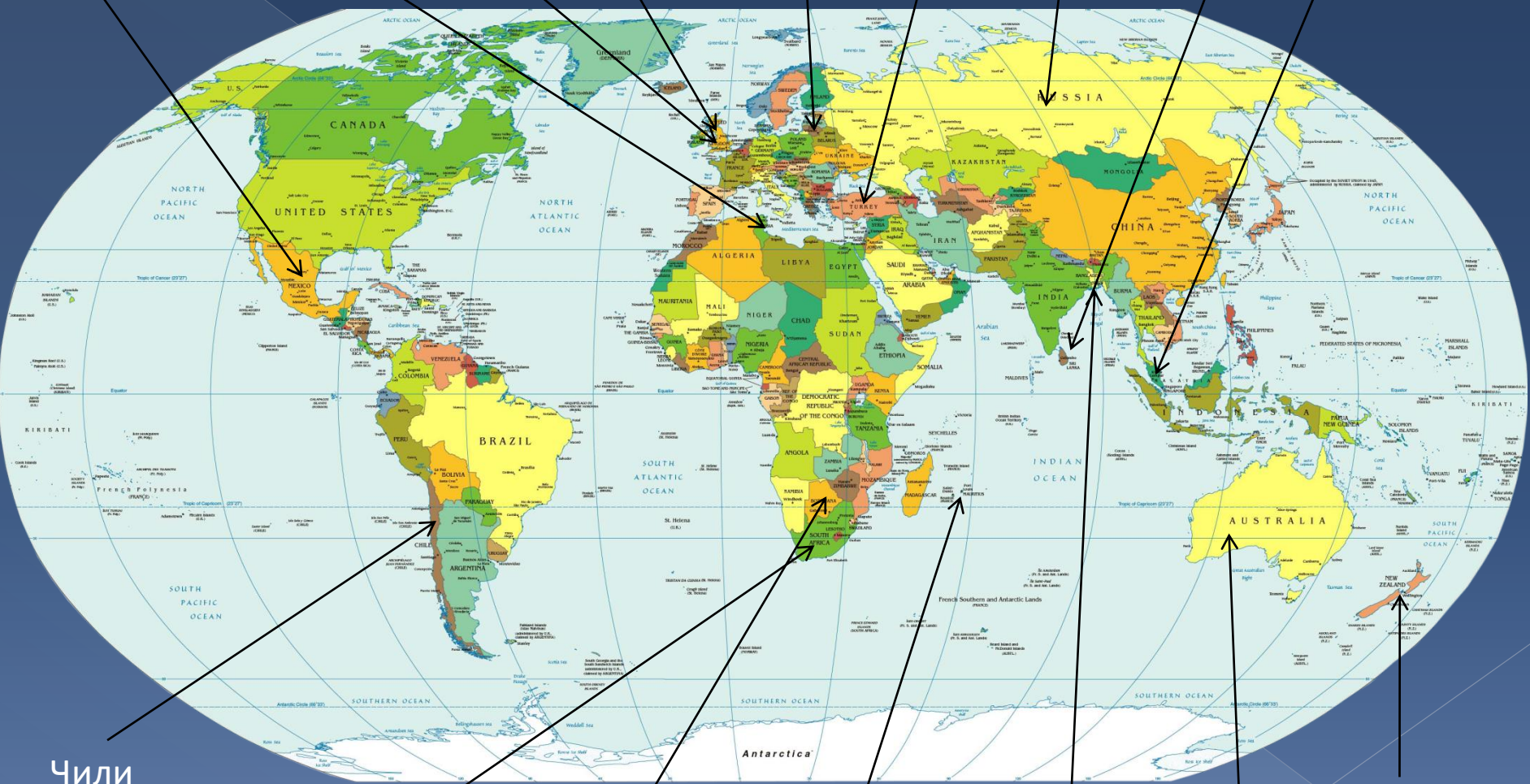
Литва

Турция

Россия

Шри-Ланка

Малайзия



Чили

ЮАР

Ботсвана

Маврикий

Бангладеш

Австралия

Новая Зеландия

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- Местом рождения компетентностного подхода в подготовке кадров считают США, где в начале шестидесятых были предприняты попытки измерить компетентность учителей. Первыми странами, которые начали активно внедрять подходы по оцениванию результатов обучения стали Шотландия (1989 г.) и Англия (1987 г.). Примеру Англии в девяностых последовали отдельные страны британского содружества (Австралия, ЮАР, Новая Зеландия, Шри-Ланка, Ботсвана, Маврикий и т.д.). Параллельно, внедрение компетентностного подхода стало активно происходить в странах Латинской Америки. В последствии, в период с 1990 по 2000 гг., были разработаны НРК или НРПК для профобразования.
- Первая НРК в 1983 г. – Шотландия, 1988 г. – Англия, 1990 г. – Новая Зеландия, 1991 г. – Шотландия гармонизировала высшее и профтехобразование, 1993 г. – Малайзия, 1995 – Австралия, ЮАР, 2000 г. – Сингапур.
- На сегодняшний день идет разработка НРК и переработка квалификаций по компетентностному подходу более чем в 130 странах мира.

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- Основные характеристики и выводы:
 - реформирование квалификаций возможно лишь в виде постепенного процесса, обусловленного проведением многих других трудоемких и ресурсных мероприятий;
 - в отдельных странах квалиреформа инициируется в образовательной сфере, но в большинстве – она воспринимается как механизм снижения степени влияния учебных заведений на квалификации;
 - в некоторых странах создаются новые организации и системы, в других – расширяют существующую практику;
 - страны инвестируют значительные ресурсы в политический механизм реформирования квалификаций, который в значительной мере не прошел испытаний и не становился объектом адекватного исследования;

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- в разных странах имеется очень существенные различия в дефинициях основных понятий – "квалификация", "компетенция", "компетентность", "результаты обучения", "компетентностное обучение", "компетентностное образование", "образование на основе результатов", "профессиональные стандарты", "стандартные комбинации", "стандартные достижения", "стандартные единицы", "реестр квалификаций" и т.д.;
- единой верной модели НРК не существует;
- НРК не дают быстрого и простого решения стоящих перед странами мира сложных проблем образования, развития профессиональных навыков и занятости, прежде всего, без системной и комплексной их реформы;
- установлено незначительное число доказательств того, что НРК выходят в этих странах на поставленные цели (Шотландия, Англия, Малайзия);

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- часть экспертов в сфере образования свидетельствуют об улучшении ситуации с введением компетентного подхода, а часть стран утверждает о снижении в связи с этим мобильности учащихся (студентов);
- отмечается, что в ходе реформы были созданы и официально включены в оборот многочисленные новые квалификации, которые не используются на практике;
- многие квалификации, профстандарты по компетентному подходу заимствованы с НРПК Англии без учета специфических особенностей стран, что помешало получить ожидаемый эффект;
- признано, что во всех странах (кроме Шотландии) разработанные дескрипторы уровней НРК не стали эффективными;

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- наиболее успешная Шотландская система создавалась по принципу секторальных (отраслевых) подходов, а не единой системы в период сплошного 30-летнего реформирования системы подготовки кадров;
- слабым звеном в этом процессе выступают профсоюзы, хотя их место и роль крайне важны;
- компетентностный подход предопределяет ситуацию, при которой право распоряжения квалификациями (признание дипломов, аттестатов и т.д.) через формальное оценивание (экзамены, тесты и т.д.) переходит от учебных заведений к сфере рынка труда;
- в большинстве стран профессиональные стандарты нового типа отделены от образовательных стандартов;

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- в большинстве стран (кроме Шотландии) не удалось гармонизировать систему классификации квалификаций, перевода кредитов и т.д. между профессиональным и высшим образованием;
- в Мексике в 1998–2003 гг. был зарегистрирован 601 техстандарт на квалификации. Выдано 256,3 тыс. сертификатов. На 1 квалификацию пришлось 29,7 %, т.е. большая часть квалификаций была невостребованной. В 2006–2009 гг. выдано 121,6 тыс. сертификатов на 128 квалификаций. В Маврикии – 20 квалификаций и 476 стандартных единиц. В Ботване из 643 профпрограм только 10 соответствует требованиям "стандартных единиц". В Шри-Ланке разработано 63 стандарта профессиональных навыков и 45 стандартных компетенций. В ЮАР – около 8000 квалификаций и т.д.;

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- многие страны модернизируют (меняют, ликвидируют) подходы к компетентностной стандартизации (Мексика, ЮАР);
- незначительная часть стран оперирует профстандартами не только для полных, но и для частичных квалификаций (Новая Зеландия, Австралия, частично Шотландия);
- цель создания НРПК Англии – попытка правительства улучшить контроль расходов государства на профколледжи и квалифорганы и наделить работодателей полномочиями в сфере подготовки кадров, ограничивая сферу деятельности профсоюзов в части ученичества.

Состояние разработки профстандартов в отдельных странах

- Эксперты выделяют 3 системы реформирования квалификаций:

коммуникативная – существующая система образования и подготовки берется за основу, усилия направлены на обеспечение ее прозрачности и понятности;

реформирующая – также основана на существующей системе подготовки кадров, но направлена на ее усовершенствование путем улучшения качества образования, обеспечение большей степени единообразия;

трансформирующая – за основу берется будущая система образования, определяемая на результатах обучения и квалификациях будущего.



Спасибо за внимание!