

Использование данного обучения требует привлечения специалистов с определенными навыками, в том числе с некоторым уровнем владения информационными технологиями. Освоение e-learning требует грамотного руководства, временных затрат и практических навыков. Целесообразно заручиться помощью специалистов, которые смогут сопровождать данный процесс.

Подводя итог, следует отметить, что формирование образовательного пространства с помощью e-learning должно стать одним из основных направлений развития современного образования.

Список литературы:

1. Мак-Люэн, М. Галактика Гутенберга: Сотворение человека печатной культуры / М. Мак-Люэн. Киев: Ника-Центр, 2004. – 432 с.
2. Куклев, В. А. Электронное обучение с помощью мобильных устройств в любое время и в любом месте. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 356 с.
3. Les TIC dans l'éducation // UNESCO [Electronic resource]. – 2014. – Mode of access: <http://www.unesco.org/new/fr/unesco/themes/icts/m4ed/mobile-reading/>. Date of access: 03.09.2016.
4. Horton, William K. E-learning by design – Market Street, San Francisco, 2011. – 640 p.
5. Mermelstein, Boaz. Students' Perspective on Teaching and Learning using Video Technology / Boaz Mermelstein. [Electronic resource]. – 2011. – Mode of access: https://www.linkedin.com/pub/boaz-mermelstein/1a/962/816?trk=seokp_posts_secondary_cluster_res_author_name. Date of access: 02.09.2016.

УДК 378

ЭЛЕМЕНТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Ю. С. СЫЧЕВА¹, В. В. ШАТАЛОВА²

Учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования»¹, учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»²

Современное развитие рынка труда определило несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, потребностями работодателей и соискателям работы. Поэтому в целях сближения требований к работникам, предъявляемыми работодателями, содержание программ профессионального образования и обучения формируется национальная система квалификаций (НСК). В статье выявлены предпосылки трансформации системы квалификаций, рассмотрена структура НСК и необходимость ее внедрения в Республике Беларусь.

Ключевые слова: квалификационные справочники, национальная система квалификаций, национальная рамка квалификаций, секторальные советы, профессиональные стандарты

Сегодня образование рассматривается мировым сообществом как один из важнейших факторов стабильности экономик государств, как движущая сила их развития. Оно же является главным стратегическим ресурсом и основным фактором решения социальных проблем. Возрастают потребности личности, общества и государства в качественном и доступном образовании.

Страны современного мира вступили в эпоху, когда большая часть экономического богатства создается в высокотехнологичных и наукоемких отраслях, что существенно меняет требования к подготовке кадров, их профессиональным качествам, интеллектуальному потенциалу [1].

Необходимость создания и внедрения новых подходов в повышении качества рабочей силы связана с трансформацией сферы занятости, динамичными процессами в системе рынка труда, обусловлена наличием социально-экономических, институциональных и структурно-организационных проблем развития современной экономики. В конечном счете существенно изменяются профессиональные качества, востребованные на рынке труда. Для работодателя становится ценнее не квалификация, как таковая, а компетентность, характеризующаяся обладанием определенными способностями для решения конкретных задач повышения эффективности производства. Повышаются требования к профессиональной подготовке работников, соответствующему уровню необходимых знаний, умений и навыков для выполнения производственных задач и высокой конкурентоспособности организации в целом.

Все отечественные специалисты в области труда хорошо знакомы квалификационными справочниками: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД). На этапе индустриального развития страны и в условиях административно-командной экономики ЕТКС и ЕКСД эффективно выполняли свои функции, связанные с обеспечением качества рабочей силы, ее эффективной расстановкой на хозяйствующих субъектах, формированием систем оплаты труда и т.д. В настоящее время справочники не могут в полной мере отражать требования на формирование системы квалификации, необходимой для инновационной экономики. Это связано с тем, что существенно изменились структура рабочей силы, появилось множество видов трудовой деятельности, а работодатели ужесточают требования к уровню квалификации работников. Развитие новых производств и технологий кардинально изменили содержание труда и требования к качеству и производительности труда. Государства сталкиваются с проблемами дисбаланса спроса и предложения труда, отсутствия работы для части населения, низкой производительности труда в ряде ключевых отраслей экономики, недостаточного качества трудового потенциала, большого числа и образования до сегодняшнего дня не синхронизированы. Все это затрудняет разработку образовательных программ для подготовки специалистов, востребованных на рынке труда.

Эффективным решением существующих проблем является разработка и внедрение национальной системы квалификаций (НСК).

НСК связывает в единое целое, систематизирует существующие квалификации по различным уровням, видам деятельности, компетенциям и т.д. Она способствует развитию как вертикальной, так и горизонтальной профессиональной мобильности за счет признания квалификаций, тем самым способствуя реализации концепции обучения в течение жизни.

Создание НСК – это очень длительный поэтапный процесс. В Великобритании, Южной Корее, Нидерландах этот процесс развивается уже не одно десятилетие, начиная с 70-80-х годов 20 века.

В Беларуси начата масштабная работа по совершенствованию НСК, которая призвана дополнить систему образования и устранить существующие проблемы между рынком образовательных услуг и рынком труда. Базовым, основополагающим документом при этом является постановление Совета Министров Республики Беларусь № 34 от 17 января 2014 года «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь». Концептуальные подходы к совершенствованию НСК разрабатывались в рамках инновационного проекта по разработке новой методологии построения НСК Республики Беларусь, подготовке и направлению в Правительство Республики Беларусь предложений по ее внедрению[2].

В качестве пилотных секторов экономики были выбраны информационные технологии и сфера управленческой деятельности. В рамках данного проекта апробирова-

ны на практике некоторые новые элементы системы квалификаций: рамка квалификаций; профессионально-квалификационные стандарты, типовые карты профессионального развития и карьерного роста; секторальные советы.

По инициативе Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, в целях совершенствования апробированных подходов по созданию и организации секторальных советов, в этом году предложено распространить данный опыт еще на два-три сектора экономики (машиностроение, строительство, транспорт) с привлечением представителей учреждений образования.

Секторальный совет создается как координирующий и совещательный орган в целях обеспечения взаимодействия между представителями организаций-нанимателей (их объединений), учреждений образования и республиканских органов государственного управления, осуществляющих деятельность в рамках конкретного сектора экономики или сферы профессиональной деятельности, других заинтересованных по вопросам совершенствования национальной системы квалификаций и непрерывного образования различных категорий граждан. Члены секторального совета или рабочих групп, создаваемые при совете изучают трудовые функции, технологические процессы, выделяют ключевые профессиональные группы работников для конкретных секторов экономики, оценивают перспективы их развития и разрабатывают профессиональные стандарты и карты профессионального развития работников.

Разработка секторальных рамок квалификаций осуществляется на основании национальной рамки квалификаций, которая включает 8 (восемь) уровней квалификаций. Каждый из этих уровней квалификаций характеризуется совокупностью дескрипторов, в качестве которых выступают требуемые для работника соответствующего уровня квалификации знания и умения, а также компетенции (ответственность, автономность).

Анализ структурных компонентов национальной рамки квалификаций показывает, что по мере возрастания уровня квалификации работника усложняются требуемые от него знания и умения, возрастает степень самостоятельности в выполнении работы и степень ответственности за ее результаты. Так например, третий уровень квалификации предполагает наличие у работника знаний принципов, правил и процедур выполнения типовых работ в сфере профессиональной деятельности; умений выполнять типовые работы и выбирать способ их выполнения из заданного набора; самостоятельное выполнение работы в соответствии с поставленными задачами и ответственность за результаты своей работы. Пятый же уровень квалификации требует от работника специальных знаний о конкретной сфере профессиональной деятельности и в области менеджмента, умений работать с информацией, включая сбор, обработку и анализ данных, способности к самоадаптации в условиях незначительных изменений в ситуации, самостоятельного профессионального развития, ответственности за результаты подчиненных работников, участия в обучении подчиненных и оценке результатов их обучения.

Безусловно, требования к знаниям и умениям работника в секторальных рамках квалификаций прописываются обобщенно (рамочно), отражаются самые общие, но вместе с тем «стержневые» ориентиры. Более подробное и детальное отражение необходимых знаний и умений работника, применительно к выполняемым им трудовым функциям осуществляется при разработке профессиональных стандартов.

Под профессиональным стандартом понимается документ, раскрывающий с позиций сферы труда содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников. Профессиональный стандарт описывает виды трудовой деятельности по квалификаци-

онным уровням, единицы профессионального стандарта (профессиональные функции), виды сертификатов, выдаваемых на основе профессиональных стандартов.

В отличие от квалификационных справочников, профессиональные стандарты имеют ряд существенных принципиальных позитивных отличий.

Во-первых, они позволяют раскрыть особенности и свести в единое целое профессиональную деятельность работников, связанных общей технологической задачей (исследование, проектирование, освоение производства, обслуживание, сервис и т.д.), следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях (рабочий, бригадир, мастер, технолог, инженер и управленец).

Во-вторых, структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более прогрессивной модели в виде совокупных требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, национальной рамки квалификаций, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ профессиональной подготовки и повышения квалификации, с другой.

В-третьих, в профессиональных стандартах появляется возможность выделить сертифицируемые виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сконцентрировать и определить цели независимой оценки и сертификации квалификаций на определенном сегменте профессиональных характеристик. Эти и некоторые другие особенности профессиональных стандартов предопределяют важность, полезность и инновационность с элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

Указанные мероприятия позволят совершенствовать подготовку кадров, обеспечить переход на независимую оценку квалификаций, а также учитывая уже имеющийся опыт в проведении сертификации персонала в Республике Беларусь, предполагает постепенное совершенствование системы оценки квалификации в соответствии с международными требованиями, включая присвоение и подтверждение квалификации, полученной в результате неформального (спонтанного) обучения. Это будет способствовать развитию общего рынка труда для государств участников СНГ, таможенного союза и единого экономического союза.

Список литературы:

1. Радьков, А.М. ПТО: традиции, преемственность и перспективы/ А.М.Радьков//Профессионально-техническое образование и образование для устойчивого развития: материалы Междунарюконф., Мрнск 14-16 мая 2009г. /рук. ред. кол. А.Х.Шкляр – Минск: РИПО, 2009. – С. 10-15
2. Прус, Е. Рабочая сила- с сертификатом/ Е. Прус //Экономика Беларуси. – 2014.-№2.- С. 8-14
3. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: Методическое пособие / М.В.Привезенцев, О.Н.Олейникова, А.А.Муравьева и др. – М.: Альфа-М, 2007. – 160 с.
4. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., М.Коулз. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им.А.Н.Коняева, 2009 - 115 с.