



РЕАЛИЗАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТАНДАРТОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЛАССИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

УДК 378:81'25
ББК 74.40

РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ, КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ: ОРИЕНТИРЫ ВУЗА И/ИЛИ РЫНКА ТРУДА?

Митягина Вера Александровна

Доктор филологических наук, доцент,
заведующая кафедрой теории и практики перевода
Волгоградского государственного университета
mityagina@mail.ru
Проспект Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация

Аннотация. В статье предпринимается проекционный анализ дескрипторов Европейской рамки квалификаций, ее германской и российской национальных версий, актуальных квалификационных характеристик переводчика и параметров проекта Профессионального стандарта. Автор определяет их функции и роль в вузовской подготовке специалистов, максимально ориентированной на требования рынка труда.

Ключевые слова: уровень квалификации, компетенция, профессиональный стандарт, квалификационная характеристика специалиста, рамка квалификаций.

Активная, вполне успешная, уже достаточно продолжительная деятельность по разработке и реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС третьего поколения, увлеченность подробным,

скрупулезным установлением прогрессии формируемых компетенций стали для высшей школы хорошим поводом для ревизии дидактических концепций, технологий подготовки специалистов в рамках двух уровней образо-

вания и поиска методических инноваций. Смещение акцентов – с содержания на результаты обучения – произошла в духе Болонского процесса, преобразования которого связаны в первую очередь с унификацией образовательного процесса европейских вузов с целью сопоставимости (единообразие в очень разных университетах, стремящихся к сохранению традиций и независимости, вряд ли возможно) достигнутых показателей как на промежуточных этапах, так и «на выходе».

Прагматичность европейских интеграционных процессов продиктована реалиями единого рынка труда и стремлением усилить позиции университетов в странах ЕС в их конкуренции с североамериканской системой высшего образования. Реформа высшей школы была логично дополнена Европейской рамкой квалификаций и ее национальными версиями. Россия присоединилась к процессу, следуя глобальной установке на модернизацию и интернационализацию, и высшая школа со всей методичностью выполнила свою часть общей большой работы. Разработанные во ФГОС по разным направлениям подготовки требования к компетенциям выпускника должны иметь логичное продолжение в профессиональных стандартах и квалификационных справочниках. Данная статья посвящена проекционному анализу рамок квалификаций, образовательных, квалификационных и профессиональных стандартов и справочников. В качестве фокусного объекта выступает квалификационная характеристика переводчика.

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) (European Qualifications Framework – EQF) для обучения в течение всей жизни появилась по инициативе ЕС и призвана стать «транслятором» систем квалификации, принятых в разных странах Евросоюза. Ее задача – сделать уровни образования и квалификации понятными и сопоставимыми для работодателей, работников и обучающихся. То, что обучающие – преподаватели – не учтены в качестве потенциальных адресатов этого документа, является, видимо, частью системной ошибки в общем процессе подготовки специалистов, и ситуация в России, в общем и целом, аналогична общеевропейской, и программный «сбой» имеет место.

В апреле 2008 г. Европейский парламент и Совет Европы придали ЕРК статус рекомендательного документа [9].

Знания – это теоретический и предметный кругозор, который формируется в результате усвоения информации. ЕРК описывает восемь уровней образования, которые должны отражать весь возможный спектр результатов обучения. Каждый из восьми уровней определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям данного уровня в любой системе квалификаций [1]. Дескрипторы опираются на такие основополагающие понятия квалификации, как знания, умения и компетенции. Отметим, что ничего неожиданного в определениях данных понятий в тексте ЕРК нет.

Знания понимаются как совокупность фактов, положений, теорий определенной сферы обучения и/или трудовой деятельности.

Умения определяются как когнитивные (относящиеся к использованию логического, интуитивного и творческого мышления) и практические (ручной труд и использование методов, материалов, информации и инструментов) способности к использованию знаний и технологий.

Компетенции являются сформированными способностями к использованию полученных знаний и умений, а также личностных, социальных и методических качеств как в рабочих и учебных ситуациях, так и для профессионального развития. Отметим, что в ЕРК термин «компетенция» применяется для обозначения полноты ответственности и самостоятельности, автономности в принятии решений.

Распределение знаний, умений и компетенций (так мы вместо классических ЗУН – знаний, умений и навыков – получили ЗУК) осуществляется по 8 уровням, и каждый уровень охарактеризован как набор достигнутых результатов обучения в форме ЗУК. То обстоятельство, что уровни квалификаций базируются исключительно на том, что завершивший определенную образовательную программу знает, понимает и умеет, определяет фактически нулевую роль продолжительности обучения, типа образовательного учреждения и формы обучения (обучение на рабочем месте, учеба в вузе, профессионально-техническом колледже и т. д.). Нейтральная, вне сравнений и выбора одной из образовательных или квалификационных систем в качестве основы, форма описания ЕРК создает предпосылки для ее использования в качестве прототипа, Tertium

comparationis, основания для сравнения различных национальных квалификационных рамок.

В обобщенном виде (табл. 1) ЕРК выглядит следующим образом:

Таблица 1

Европейская рамка квалификаций

Уровни	Знания	Умения	Компетенции
1	Базовые общие знания	Базовые умения, требующиеся для выполнения простых заданий	Работа или обучение под непосредственным руководством в структурированной среде
2	Знания базовых фактов в области трудовой деятельности или обучения	Базовые когнитивные и практические умения, требующиеся для использования соответствующей информации для выполнения заданий и решения типовых задач с использованием простых правил и инструментов	Работа или обучение под руководством с определенной степенью самостоятельности
3	Знание фактов, принципов, процессов и общих понятий в определенной области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, требующихся для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	Ответственность за выполнение заданий в процессе трудовой деятельности или обучения. Адаптация собственного поведения к обстоятельствам, возникающим при решении задач
4	Практические и теоретические знания в широком контексте в определенной области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, требующихся для нахождения решений конкретных задач в сфере трудовой деятельности или обучения	Осуществление самоменеджмента в соответствии с инструкциями в условиях трудовой деятельности или обучения. Руководство типовой деятельностью других людей, принятие ответственности за оценку и совершенствование трудовой деятельности или обучения
5	Всесторонние, специализированные, практические и теоретические знания в сфере трудовой деятельности или обучения и понимание ограниченности этих знаний	Широкий диапазон когнитивных и практических умений, требующихся для выработки творческих решений абстрактных проблем / задач	Осуществление менеджмента и руководства в области трудовой деятельности или обучения в условиях непредсказуемых изменений. Анализ и совершенствование собственной деятельности и деятельности других
6	Передовые знания в области трудовой деятельности или обучения, включая критическое осмысление теории и принципов	Продвинутое умения, демонстрирующие мастерство и инновации, требующиеся для решения сложных и непредсказуемых задач в специализированной области трудовой деятельности или обучения	Управление сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами, ответственность за принятие решений в непредсказуемых условиях трудовой деятельности или обучения. Принятие ответственности за управление профессиональным развитием отдельных людей и групп

Уровни	Знания	Умения	Компетенции
7	Высокоспециализированные знания, часть из которых относится к передовым достижениям в соответствующей области трудовой деятельности или обучения, на основе которых формируются оригинальные идеи и/или проводятся исследования. Критическое осмысление вопросов в своей области и на стыке со смежными областями	Специализированные умения решения задач, требующиеся для проведения исследований и / или инноваций с целью создания новых знаний и процедур, а также интеграции знаний из различных областей	Управление и преобразование контекстов трудовой деятельности или обучения, которые являются сложными, непредсказуемыми и требуют новых стратегических подходов. Принятие ответственности за вклад в профессиональные знания и практическую деятельность и / или за оценку стратегической деятельности команд
8	Самые передовые знания в области трудовой деятельности или обучения и в смежных областях	Самые передовые и специализированные умения и методы (приемы), включая синтез и оценку, требующиеся для решения важнейших задач в области исследований и / или инноваций, а также для расширения и переосмысления существующих знаний или профессиональной практики	Демонстрация значительных полномочий, инновационности, автономии, научной и профессиональной цельности, а также устойчивой приверженности разработке новых идей или процессов в передовых областях трудовой деятельности или обучения, включая исследования

На основе ЕРК в странах ЕС были разработаны, прошли обсуждение и приняты (или еще проходят обсуждение в ряде стран) национальные рамки квалификаций. Так, в Германии координационная группа была создана в 2008 г., и уже в феврале 2009 г. она предложила общественности Германскую рамку квалификаций. Рамка квалификаций прошла апробацию в четырех отраслях (здравоохранение, торговля, машиностроение и ИТ), и результатом широкого обсуждения стало единодушное признание отнесенности уровня мастера, техника к уровню бакалавра (6-й уровень) и не менее единодушное сомнение обозначить уровень результатов обучения в гимназии как 4-й или 5-й уровень национальной рамки. В целом распределение уровней в Германской рамке квалификаций таково:

Уровни 1–2: допрофессиональное обучение, школа.

Уровень 3: двухгодичное профессиональное образование.

Уровень 4: базовое образование по профессии продолжительностью 3–3,5 года.

Уровень 5: продвинутое образование (например, подготовка некоторых специалистов в области ИТ).

Уровень 6: бакалавр, мастер, техник (специальный колледж, вуз).

Уровень 7: магистр, стратегический специалист (ИТ).

Уровень 8: доктор, защита диссертации [8].

Следует отметить, что немецкие авторы РК предприняли уточняющую дифференциацию личностной компетенции и ввели две ее составляющие: это социальная компетен-

ция как способность работать в команде и коммуникативная способность и личная компетенция как самостоятельность, ответственность, самокритичность и обучаемость. Предложенное деление представляется логичным и необходимым, но, как совершенно очевидно, данный подход к пониманию компетенции весьма далек от того, что является актуальным дидактическим ориентиром как европейской, так и российской высшей школы.

Что же предложено российскими разработчиками Национальной рамки квалификаций (НРК) РФ? НРК РФ разработана в соответствии с Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 г. и с учетом международного опыта разработки аналогичных документов [4]. Идея НРК – выполнять функции базы для разработки национальной системы квалифи-

каций, призванной в перспективе стать нормирующим комплексом, в который должны войти профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Однако «особость» русского пути развития нашла свое отражение не только в том, что компетенции размещены в начальной колонке дескрипторов как показатель «Широта полномочий и ответственность», но и в том, что колонка с описанием умений (показатель «Сложность деятельности») предшествует колонке с дескрипцией знаний как показателем «Наукоемкость деятельности». В данной инновации можно достаточно четко проследить логику выделения практических навыков как первичных (табл. 2):

Таблица 2

Национальная рамка квалификаций РФ

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение практико-ориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научеваемость деятельности (характер знаний)
4 уровень	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний и информации, получение их в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта
5 уровень	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнением поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и / или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработку новых подходов, использование разнообразных методов (в том числе инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и / или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научеваемость деятельности (характер знаний)
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности
9 уровень	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков

Как видно из таблицы 2, российская НРК предполагает 9 уровней, что связано, безусловно, как с наличием градации ученой степени кандидата и доктора наук, так и со стремлени-

ем повысить статус представителей высшего менеджмента и управленческого аппарата. Обратим внимание на таблицу 3, отражающую требования каждого уровня квалификации:

Таблица 3

Квалификационные уровни и уровни образования РФ

Квалификационные уровни	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
1 уровень	Практический опыт и / или Краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и / или Краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего
2 уровень	Практический опыт и / или Профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего
3 уровень	Практический опыт и / или Профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже среднего (полного) общего или начальное профессиональное образование без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования
4 уровень	Начальное профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования и практический опыт или Профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до 1 года и дополнительные профессиональные образовательные программы), практический опыт

Квалификационные уровни	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
5 уровень	Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования, практический опыт
6 уровень	Как правило, бакалавриат. В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, практический опыт
7 уровень	Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата), практический опыт. Специалитет (на основе освоенной программы среднего (полного) общего образования), практический опыт. Бакалавриат и дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт
8 уровень	Послевузовское образование (программы, ведущие к получению степени кандидата наук и / или практический опыт). Освоенная программа подготовки магистра или специалиста, дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт
9 уровень	Послевузовское образование (в том числе степень кандидата наук и практический опыт или степень доктора наук и практический опыт) и / или дополнительное профессиональное образование или Практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне

Разработчики детализировали прогрессию компетенций на квалификационных уровнях развернутым толкованием путей их достижения, что представляется удобным вариантом приближения абстрактного формата ЕРК к реалиям российского образования и рынка труда. Однако российская НРК не конгруэнтна действующим ФГОС и разрабатываемым на их основе учебным планам и образовательным программам высшего образования в целом: понимание компетенций в новых образовательных стандартах весьма далеко от предложенных «широты полномочий и ответственности» как «общей компетенции». Во ФГОС в качестве основополагающих выступают общекультурные компетенции (ОК) и профессиональные компетенции (ПК), которые предполагают весьма структурно, четко, с соблюдением логики учебного процесса прописанные параметры владения знаниями, умениями и навыками в проекции на цель обучения по данной программе. То, что образовательные стандарты намного успешнее справились с задачей достижения «прозрачности» отдельных уровней обучения, весьма убедительно доказывает их сравнение с докумен-

тами, принятыми в 2012–2013 гг., – в нашем случае это:

1) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» [6];

2) предложенные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов [7].

Квалификационные характеристики специалистов в области перевода, или, как это официально обозначено в документе, «специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности», расписаны по 4 должностям специалистов: переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, переводчик русского жестового языка. Квалификационные особенности дифференциации специалистов в области перевода для лиц с нарушением слуха не являются предметом рассмотрения в рамках данной работы, поэтому в анализе не используются.

Представляется необходимым указать на действующие в Едином квалификационном спра-

вочнике параметры описания, выделенные как разделы:

«В разделе “Должностные обязанности” содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих.

В разделе “Должен знать” содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе “Требования к квалификации” определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы» [6].

Начнем с последнего раздела, в котором четко указаны формальные требования к уровню образования и стажу:

- Переводчик I категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности переводчика II категории не менее 3 лет.

- Переводчик II категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности переводчика не менее 3 лет.

- Переводчик: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.

Безусловного внимания в данном контексте заслуживает п. 5 Общих положений, в котором, в принципе, снимается вопрос об обязательности соответствующего должности профессионального образования:

«Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе “Требования к квалификации”, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так

же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы» [6].

Каким образом даже самая опытная, компетентная аттестационная комиссия может осуществить полную проверку системного комплекса знаний, умений, навыков, компетенций, который формируется в течение 4–6 лет обучения в вузе, основывается на поступательном развитии от простого к сложному, и достижения будущего специалиста оценены суммой оценок за соответствующие дисциплины и модули? Объем определенных компетенций, их «вес» в вузовской образовательной программе отражен в количестве кредитных зачетных единиц – этот показатель оказывается весьма удобным не только при сопоставлении результатов обучения на конкретном этапе, но и при анализе акцентов образовательной программы в целом.

Положение Единого квалификационного справочника о возможности привлечения лица, не имеющего специальной подготовки, представляется спорным, оно представляет собой «отпечаток» советского прошлого, при котором имела место практика аттестации на должности, предусматривающие наличие высшего образования, работников со средним специальным образованием, особенно инженерно-технических кадров. Имеющее место доминирование на рынке специалистов с высшим образованием, думается, снимает вопрос о возможности прохождения аттестации лицом, закончившим образовательную программу «неродственного» направления подготовки. Может быть, стоит оставить определенную формулировку о варианте аттестации сотрудника, не имеющего записи о соответствующем профиле в дипломе бакалавра/магистра. Отсутствие в принятых сегодня документах о высшем образовании квалификационной формулировки типа «Переводчик английского и немецкого языков» актуализирует обязательность указания профиля направления подготовки, в нашем случае: направление подготовки «Лингвистика», профиль «Перевод и переводоведение». Аттестационная комиссия, безусловно, должна быть задействована в случае приема на работу специалиста, прошедшего обучение по образовательной программе направления подготовки «Лингвистика», но другого про-

филя (например, «Теория и практика межкультурной коммуникации»), а также разных профилей направления подготовки «Филология», направления подготовки педагогов «Иностранные языки».

Итак, должностные обязанности переводчика. В данном разделе указаны:

- функции переводчика: «переводит с ИЯ на РЯ и с РЯ на ИЯ», «выполняет устные и письменные, полные и сокращенные переводы», «осуществляет устный перевод», «подготавливает аннотации и рефераты по иностранной литературе», «участвует в составлении тематических обзоров зарубежной литературы», «ведет работу по унификации терминов»;

- объекты перевода: «научная, учебная, техническая, общественно-политическая, экономическая и другая специальная литература, патентные описания, художественная литература, переписка с зарубежными организациями, документы съездов» и т. п.;

- параметры качества перевода: «соответствие переводов лексическому, стилистическому и смысловому содержанию оригиналов, соблюдение установленных требований в отношении используемых научных и технических терминов и определений».

Такая формулировка обязанностей могла бы быть, наверное, признана вполне функциональной (в духе «Переводчик? – Переводи!»), однако не в середине 2013 года. Узкая, заточенная специализация рынков, отраслей, производств и профессий стала мотивом выработки компетентностного подхода в подготовке специалистов, но осталась вне внимания разработчиков данного справочника. Безусловно, в нем пока не может быть выражена преемственность с палитрой компетенций ФГОС (обучение по программам двухступенчатой системы образования стало обязательным в российских вузах с 2011 г.), но предложенные в документе определения отражают упрощенное до крайности понимание такой сложной интеллектуальной деятельности, как перевод, не учитывают обязательности ее соответствия международным стандартам. Традиционное для мирового образовательного и профессионального переводческого пространства деление на устных и письменных переводчиков отражает присутствие в Едином квалификационном справочнике должности

синхронного переводчика, однако его обязанности отличаются от обязанностей переводчика только в части, связанной с выполнением синхронного перевода:

«Осуществляет устный перевод одновременно с речью выступающего (оратора) с использованием специального оборудования для синхронного перевода. Осуществляет синхронный перевод с заранее подготовленного текста выступления либо осуществляет синхронное чтение с заранее переведенного текста. Выполняет синхронный перевод, обеспечивая при этом точное соответствие перевода лексическому, стилистическому и смысловому содержанию переводимых текстов, соблюдение установленных научных, технических и других терминов и определений» [6].

Наиболее выпукло упрощенный характер представления специальностей «переводчик» и «синхронный переводчик» в Едином квалификационном справочнике проявляется в описании раздела «Должен знать». Образовательные программы высшей школы по стандартам второго и третьего поколения (отметим, что срок действия квалификационных справочников – не менее 10 лет) находят такое, безусловно, оправданное с точки зрения требований текста регулирующего документа, но, как минимум, странное в своем выборе изложение обязательных для работы переводчиком знаний. Представим раздел «Должен знать» в виде сравнительной таблицы 4.

Курсивом в таблице 4 выделены позиции, которые сложно определить как «знания» в силу того, что они представляют собой номинации умений и компетенций. Такое «свертывание» понятийного аппарата в регулирующем документе вполне объяснимо, однако время его принятия – май 2012 г. – выступает в роли контраргумента: именно по этому Единому квалификационному справочнику будут приниматься на работу выпускники программ бакалавриата и магистратуры, начавшие обучение в 2011 году. Наряду с данным, как минимум дискуссионным, документом им, вероятнее всего, придется иметь дело и с Профессиональным стандартом переводчика, который должен быть разработан в обозримом будущем [7]. В Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стан-

**Сравнительная таблица разделов «Должен знать»
должностей «переводчик» и «синхронный переводчик»**

Переводчик	Синхронный переводчик
законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные и методические документы по направлению сферы деятельности, в которой осуществляется перевод текстов на иностранный язык; русский и иностранные языки; терминологию по тематике переводов на русском и иностранных языках; <i>основы научного и литературного редактирования</i> ; лексику, грамматику и стилистику русского и иностранного языка; основы экономики, организации труда и управления; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка; правила по охране труда и пожарной безопасности	
<i>методику научно-технического перевода</i>	<ul style="list-style-type: none"> - виды синхронных переводов; - организацию ведения синхронных переводов; - действующую систему координации переводов; - виды и правила использования специального оборудования, применяемые в практике синхронного перевода; - передовой отечественный и зарубежный опыт переводческой деятельности

дартов, принятых Правительством РФ 22.01.2013, подчеркивается:

«6. Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций» [5].

В документе «Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов» применение профстандартов предусматривает двойное участие образовательного ведомства: «образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ» и «при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования» [3].

Таким образом, можно было бы говорить о том, что возможности и потребности сферы образования учтены наравне с потребностями работодателей, однако предложенный в Приложении № 2 к Проекту приказа Макет профессионального стандарта [2], к сожалению, не дает оснований для оптимизма в достижении высоких целей синтеза теории и практики: его ключевым понятием является «трудова́я функция», которая дефинируется с по-

зиций компетентностного подхода только указанием на уровень квалификации и наличием краткой характеристики «трудовых действий», «необходимых умений» и «необходимых знаний». Остается надеяться, что разработчики профессиональных стандартов, обязанные учитывать НРК и опираться на осмысление «действий» специалиста как его деятельностных полномочий, то есть компетенций в самом широком понимании, смогут предложить в Профессиональном стандарте объективные ориентиры для трех уровней высшего профессионального образования. Думается, что именно профстандарт может стать комплексным, синтезирующим квалифицирующим документом. Будем надеяться на возможность активного «соучастия»: положительный опыт экспертной оценки образовательных программ представителями профессиональных сообществ (в нашем случае – Союза переводчиков России) свидетельствует в пользу «коллективного разума» в разработке базовых требований к специальности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дескрипторы, определяющие уровни в Европейской рамке квалификаций. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://valo.nwaip.ru/masterskaya/2/6.descriptors.doc>. – Загл. с экрана.

2. Макет профессионального стандарта : Приложение № 2 к Проекту приказа Минтруда России от 14.02.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/226>. – Загл. с экрана.

3. Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов : Приложение № 1 к Проекту приказа Минтруда России от 14.02.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/226>. – Загл. с экрана.

4. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации / В. И. Блинов, Б. А. Сазонов, А. Н. Лейбович, О. Ф. Батрова, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Электрон. текстовые дан. – М. : ФГУ «ФИРО», Центр начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, 2010. – 7 с. – Режим доступа: <http://promros.ru/magazine/2012/sep/aleksandr-lejbovich-biznes-zainteresovan-v-prozrachnoj-sisteme-kvalifikacij.phtml>. – Загл. с экрана.

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://open.lexpro.ru/document/22691319#38>. – Загл. с экрана.

6. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.05.2012 № 547н : зарег. в Минюсте России 31.05.2012 № 24410. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=97378>. – Загл. с экрана.

7. Проект приказа Минтруда России от 14.02.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/226>. – Загл. с экрана.

8. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. – Electronic text data. – Mode of access: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/>. – Title from screen.

9. Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. – Electronic text data. – Mode of access: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/eqf08_de.pdf. – Title from screen.

QUALIFICATIONS FRAMEWORK, QUALIFICATIONS LIST, PROFESSIONAL STANDARD: GUIDELINES FOR UNIVERSITIES AND/OR LABOR MARKET?

Mityagina Vera Aleksandrovna

Doctor of Philological Sciences, Associate Professor,
Head of Translation Studies Chair,
Volgograd State University
mityagina@mail.ru
Prospect Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation

Abstract. The article deals with projection analysis of European Qualifications Framework descriptors, its German and Russian national versions, relevant qualification characteristics of translators and Professional standard project parameters. The author determines their functions and role in university specialists training, oriented at labor market demands as much as possible.

Key words: skill level, competence, professional standard, qualifying characteristics of a specialist, qualifications framework.