

Сучасні підходи до розроблення професійних стандартів нового покоління

В умовах трансформації суспільства та формування ринку праці склалися підстави для створення професійних стандартів як багатофункціональних документів, які визначають в межах конкретного виду професійної діяльності вимоги до змісту та умов праці, кваліфікації й компетентностей робітників за різними кваліфікаційними рівнями. Суперечності між потребами сучасного виробництва та сфери обслуговування в робітниках, які володіють широкими компетенціями та практикою підготовки робітників за вузькою спеціалізацією, підготовкою робітників за певною професією та прийомом на роботу за посадою, де зустрічаються розбіжності між посадовими обов'язками та професійними функціями, а також інші чинники обумовлюють необхідність модернізації нормативних документів щодо видів економічної діяльності, посадових інструкцій, професій.

Певні аспекти означених проблем вивчаються відповідними підрозділами Міністерства праці та соціальної політики України, зокрема Державною службою зайнятості. Окремі відомості щодо сучасної професійної діяльності можна знайти, аналізуючи публікації в засобах масової інформації. Тісний зв'язок професійно-технічних навчальних закладів з підприємствами-базами практики також слугує джерелом інформації щодо професійної діяльності робітників.

Дослідження ринку праці, які проводять Центри зайнятості, відображає рівень затребуваності працівників певних професій, кваліфікаційних розрядів. Використовуючи апробовані і затверджені форми анкет, опитувальників, звітів, фахівці служби зайнятості можуть надавати об'єктивну інформацію щодо запитів роботодавців. Зокрема, доведено, що роботодавці здебільшого запрошують на роботу професіоналів, які володіють високими кваліфікаційними розрядами, широкими компетенціями, здатних вирішувати велике коло виробничих питань. Разом з тим, служби зайнятості практично не приділяють увагу вивченню змісту чинних професій, виявленню нових професій на ринку праці. Відомості, які

акумулюються в Центрах зайнятості, мало впливають на формування замовлення на підготовку робітничих кадрів в системі професійно-технічної освіти.

Інформація з питань функціонування сучасного виробництва або сфери обслуговування, яка надходить від засобів масової інформації, дає можливість виявити тенденції в змінах технологічних, виробничих процесів підприємств. Нерідко зустрічаються публікації, які стосуються розроблення та впровадження нових виробничих технологій, нових форм і методів надання послуг. Спеціалізовані видання постійно висвітлюють інформацію про оновлення змісту виробничих функцій робітників певних професій. Аналіз цих джерел може суттєво допомогти у виявленні змін змісту трудових операцій та певної професії в цілому, також виявити появу нових видів трудової діяльності, нових професій.

Більш дієвий вплив на зміст підготовки кваліфікованих робітників має співпраця ПТНЗ з підприємствами-базами практики. Однак, організація виробництва на цих підприємствах не завжди об'єктивно висвітлює вимоги ринку праці в цілому до робітників певної професії. Нерідко трудові операції, що виконуються на конкретному підприємстві в межах певної професійної діяльності не охоплюють усього професійного поля. Відсутність тісного зв'язку між окремими підприємствами-базами практики, між ПТНЗ одного профілю не дозволяє всебічно вивчати зміни, що з'являються у змісті професій.

Великі виробничі об'єднання, компанії створюють власні навчальні центри, де вивчають професійну діяльність робітників та розробляють професійні стандарти у відповідності до внутрішніх потреб. Однак, ці стандарти не набувають державного статусу, оскільки відображають суто змістову складову професії, залишаючи без уваги економічні, управлінські та психофізіологічні її аспекти. Кожний із наведених шляхів вивчення професій, їх попиту на ринку праці та модернізації має позитивні аспекти, які доцільно було б узагальнити з метою розроблення єдиної методики створення професійних стандартів нового покоління.

Вивчення змін у змісті трудової діяльності сучасних працівників, дослідження затребуваності робітників певних професій та кваліфікаційних рівнів, виявлення нових трудових операцій в межах конкретної професії та нових професій в цілому є

важливими умовами модернізації системи підготовки сучасних кваліфікованих робітників.

Професійний стандарт – багатоаспектний документ. Тому до його розроблення доцільно залучати фахівців: науковців, роботодавців, педагогічних працівників профтехосвіти, фахівців з управління трудовими ресурсами, кваліфікованих робітників, спеціалістів-професіоналів тощо. Аналіз досвіду розроблення професійних стандартів різних розробників довів поетапність роботи. Важливим етапом є формування робочих груп. Тут постає завдання визначення якісного та кількісного складу групи. Запрошення фахівців-практиків до робочих груп доцільно проводити на підставі визначення рівня їхньої компетентності щодо змісту певної професії. Існує багато методик відбору та оцінювання особистісних якостей фахівців. Методика, наведена в праці Б.С. Гершунського [2], неодноразово успішно використовувалась у психолого-педагогічних дослідженнях [1;3].

Адаптувавши критерії та показники цієї методики до наших завдань, пропонуємо визначати рівень компетентності претендентів у члени робочої групи, згідно таких критеріїв та їх показників: стаж роботи за професією: до 5 років – 0,4; до 10 років – 0,7; більше 10 років – 0,8; обґрунтованість думки щодо включення певної трудової операції в стандарт: інтуїтивно – 0,2; на підставі власного досвіду – 0,5; на підставі вивчення, узагальнення і впровадження досвіду успішних підприємств, висококласних фахівців – 0,7; наявність та шляхи підвищення власного рівня професійної кваліфікації: самоосвіта – 0,4; курсове навчання – 0,6; стажування в успішних компаніях, підприємствах – 0,8. В такому випадку коефіцієнт компетентності претендента у члени робочої групи розраховують за формулою: $K = \frac{A}{A_{max}}$, де A – сума показників компетентності претендента; A_{max} – максимально можлива сума показників. При значенні $K \geq 0,70$ вважаємо, що претендент може ефективно працювати в групі розробників професійних стандартів. Для науковців, освітян, фахівців з економіки праці важливими факторами є базова освіта, досвід практичної роботи у виробничій галузі, для якої розробляється професійний стандарт, наявність наукового ступеня, як свідчення можливості здійснювати наукове дослідження та інтерпретувати його результати.

Залишається відкритим питання щодо визначення кількості членів робочої групи. Залучення до робочої групи великої кількості членів (20-25 чоловік) дає можливість дослідити зміни у змісті певної професії, опитуючи фахівців достатньо великої кількості підприємств, виробничих установ. Разом з тим, виникають труднощі в організаційних питаннях: узгодження часу і місця зборів групи, координація дій і контроль результатів. Досвід, набутий під час роботи українсько-німецького проекту «Підтримка реформування профтехосвіти в Україні», показує, що робочі групи чисельністю 8-10 чоловік більш мобільні, мають тісний внутрішній зв'язок та досягають вагомих результатів.

Іншою організаційною засадою плідного розроблення професійних стандартів є вибір підприємств-партнерів, організація функціонування яких може в повній мірі відобразити зміст певної професії. Найскладнішим етапом цієї роботи виявився пошук підприємств, які погоджувались на співпрацю, хоча практично всі роботодавці висловлюють незадоволеність як чинними кваліфікаційними характеристиками, так і рівнем підготовки робітників. Найбільший ефект в процесі вивчення змісту професії досягається при співпраці з виробничими об'єднаннями, компаніями або підприємствами-лідерами галузі. Оцінка ефективності діяльності підприємства здійснюється за багатьма критеріями, які ми умовно поділили на економічні (прибуток, рентабельність власного капіталу, конкурентоздатність, асортимент продукції тощо) та кадрові (чисельність виробничого персоналу, кількість робітників за певною професією, рух кадрів, в тому числі за кожною професією, середній вік персоналу тощо). Досвід співпраці з підприємствами показав, що власники або керівники неохоче надають відомості, що, на їхню думку, становлять комерційну таємницю, тому доцільно запропонувати не абсолютні, відносні показники окремих критеріїв, за якими можна зробити висновок щодо ефективності роботи підприємства: час існування на ринку праці (до 5 років, більше 5 років); динаміка кількості найменувань виробів, що випускає підприємство (збільшилось або зменшилось за останній час); ставлення до оновлення виробництва (передбачено або не передбачено виділення коштів на оновлення виробництва); кількість професій, затребуваних виробництвом та чисельність робітників за

кожною професією; середній вік виробничого персоналу тощо. При виборі підприємств-партнерів перевагу надаємо тим, які довший час функціонують, мають широкий асортимент виробів, сучасне обладнання, в процесі виробництва задіяна більша кількість кваліфікованих працівників віком 25-45 років.

Не менш важливою складовою створення професійних стандартів є визначення концептуальних засад методики розроблення професійних стандартів. Цей процес базуватиметься на принципах: **універсальних**, а саме, об'єктивності (врахування об'єктивності змін на ринку праці, пов'язаних з розвитком постіндустріального суспільства, а також міжнародних тенденцій в галузі розроблення професійних стандартів); науковості (використання виключно науково-обґрунтованих методів у процесі розроблення стандартів); гуманізації (забезпечення людського ставлення до кваліфікованого робітника як до особистості, яка володіє широкими компетенціями, здатна до самонавчання та професійної мобільності); фундаменталізації (отримання фундаментальної професійної підготовки); **та спеціальних**: принцип *співвимірності вимог*, зазначених у стандарті; принцип конкретності (полягає в точності формування зазначених у стандарті компетенцій).

Узагальнення наявного досвіду розроблення професійних стандартів доводить, що структура професійного стандарту включатиме такі елементи: назву професії, код за Державним класифікатором професій, опис компетенцій за кваліфікаційними рівнями у відповідності до національної рамки кваліфікацій, психофізіологічні вимоги до працівника, професійні функції, сфера застосування, потреба на ринку праці, процедура оцінювання і підтвердження компетенцій. Структурними елементами професійних стандартів є одиниці професійних стандартів, кожна з яких включає три групи компетенцій: професійні, надпрофесійні або наскрізні, ключові.

Отже, методика розроблення професійних стандартів матиме наведену нижче послідовність. I етап – створення робочих груп із залученням роботодавців, науковців, фахівців, працівників ПТНЗ. Мета етапу – розроблення та впровадження єдиної методології та методики аналізу динаміки професійної діяльності з метою вивчення змін в змісті трудових функцій, операцій, професійному полі в цілому, а

також визначення структури професійних компетентностей і вимог до кваліфікованого робітника. II етап – розроблення структури, та макету стандарту, що має узгоджуватись з Законами України «Про стандартизацію», «Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності», національною рамкою кваліфікацій, яка розробляється, Державним стандартом України «Система управління якістю: основні положення та словник (ISO 9000:2000, IDT), стандартами оформлення нормативних документів (ДСТУ 1.0-2003, ДСТУ 1.5-2003). Мета етапу – кодифікація нормативної документації та макету стандарту. III етап – створення професійного стандарту та процедури його оцінювання, а також механізму «переведення» професійних стандартів на модульні освітньо-професійні програми. Мета етапу – забезпечення зв'язку між професійними стандартами та стандартами професійно-технічної освіти.

Отже, розроблення професійних стандартів нового покоління – багатоаспектна проблема, вирішення якої потребує залучення широкого кола фахівців: науковців, освітян, роботодавців, практичних робітників. Процес створення професійних стандартів потребує наукового обґрунтування всіх його стадій.

Водночас необхідно глибоко вивчити питання розроблення, апробації, корекції та практичного впровадження конкретних методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів як основи модернізації змісту професійної освіти і навчання на засадах модульно-компетентнісного підходу.

Література

1. Верхола А.П. Дидактические основы оптимизации процесса обучения дисциплинам вуза [Текст]: дис....д. пед.н.:13.00.04: захищена 15.01.1995/ Верхола Арнольд Павлович. – К., 1995 – 345с.
2. Гершунский Б.С. Прогностические методы в педагогике. – К.: Вища школа, 1974. – 208с.
3. Лук'яненко Г.І. Проблеми оптимізації навчального процесу підготовки майбутніх учителів трудового навчання до формування культури харчування учнів. // Таврійський вісник освіти. – 2006. – № 1. – С.65-74

Лук'яненко Ганна

ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ НОВОГО ПОКОЛІННЯ

Анотація:

В статті обґрунтовано актуальність проблеми розроблення професійних стандартів, заснованих на компетенціях. Визначено організаційні та методичні шляхи реалізації завдання..

Ключові слова: професійний стандарт, компетенції, ринок праці, компетентнісний підхід.

Лукьяненко Анна

ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Аннотация.

Статья посвящена проблемам разработки профессиональных стандартов, основанных на компетенциях. Определены организационные и методические пути реализации поставленной задачи.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, рынок труда, компетенции, компетентностный подход.

Lukyanenko Ganna

ORGANIZATION OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STANDARDS OF NEW GENERATION

Annotation.

The article is devoted the problems of development of professional standards, based on competences. The organizational and methodical ways of realization of the put task are designates.

Keywords: professional standard, labour-market, competences, competes' approach.