

Професійні стандарти у системі підготовки робітничих кадрів

Юрій Кравець

керівник Центру сучасних професій і технологій навчання,
науковий співробітник ІТТО НАПН України

Реферат

Механізмом якісного регулювання професійної освіти для задоволення соціально-економічних потреб суспільства є відпрацювання методики створення професійних стандартів та їх втілення у Державних стандартах професійно-технічної освіти для підготовки кваліфікованих робітників з конкретних професій. Розглядаються різні підходи до розроблення та впровадження професійних стандартів, відстежується зв'язок професійних стандартів, компетенцій та кваліфікацій в зарубіжних країнах, проаналізовано методику розроблення професійних стандартів в Україні. Визначено переваги впровадження професійних стандартів для ринку праці та сфери освіти, їх роль у формуванні якісного трудового потенціалу. Дана стаття призначена для працівників професійно-технічних навчальних закладів, фахівців з професіознавства, викладачів, аспірантів, роботодавців.

Реферат

Механизмом качественной регуляции профессионального образования для удовлетворения социально-экономических потребностей общества является отработка методики создания профессиональных стандартов и их воплощение в Государственных стандартах профессионально-технического образования для подготовки квалифицированных рабочих по конкретным профессиям. Рассматриваются разные подходы к разработке и внедрению профессиональных стандартов, отслеживается связь профессиональных стандартов, компетенций и квалификаций в зарубежных странах, проанализирована методика разработки профессиональных стандартов в Украине. Определены преимущества внедрения профессиональных стандартов для рынка труда и сферы образования, их роль в формировании качественного трудового потенциала. Данная статья предназначена для работников профессионально-технических учебных заведений, специалистов по профессиоведению, преподавателей, аспирантов, работодателей.

Abstarct

Elaboration of methodology for creating the occupational standards and their implementation in state standards of vocational education for training skilled workers according to specific professions is a mechanism of qualitative regulation

of vocational education for solving socio-economic public needs. Different approaches to development and application of occupational standards are under consideration. Connection between occupational standards, competencies and qualifications in foreign countries is traced. Methodology concerning elaboration of occupational standards in Ukraine is analyzed. Advantages of occupational standards implementation for labor market and education sphere, their role in formation of qualitative labor potential are defined. The article can be of great interest for workers of vocational schools, specialists, teachers, aspirants, employers.

Ключові слова: професійний стандарт, компетентність, кваліфікація, професійна освіта.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, компетентность, квалификация, профессиональное образование.

Key words: occupational standards, competence, qualification, vocational education.

Вступ

Проблема підготовки кваліфікованих робітників, відповідність їх рівня кваліфікації вимогам виробництва, формування компетентностей фахівця, які затребувані на ринку праці – актуальні питання сучасної професійно-технічної освіти України. Необхідність створення і впровадження в практику нових ефективних підходів і методів регулювання професійного навчання визначається зростаючою значущістю людського потенціалу в вирішенні соціально-економічних потреб суспільства, до яких відносяться: прискорення темпів оновлення виробництва; «старіння» отриманих кваліфікацій, що вимагає їх постійного оновлення; посилення міграційних процесів, внаслідок чого в розвинених країнах збільшується число населення з низьким рівнем кваліфікації; поетапний перехід суспільства від індустріальної фази розвитку економіки до економіки, заснованої на знаннях та досягненнях інформаційної цивілізації; економічна, культурна й політична глобалізація і пов'язана з цим інтернаціоналізація освіти, що робить вітчизняну систему професійної освіти і навчання відкритою для міжнародного співробітництва, а це веде до зближення якісного рівня освітніх систем різних країн [2].

Аналіз досліджень і публікацій

Дослідження у цій сфері показують, що розвинені країни ведуть цілеспрямовану і послідовну роботу щодо формування цілісної системи забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. В основі такої системи лежить формування партнерських взаємовигідних відносин між різними соціально-економічними сферами, насамперед налагодження

конструктивних форм взаємодії ринку праці і сфери освіти, що підвищують ефективність процесу підготовки професійних кадрів і знижують пов'язані з цим витрати (фінансові, людські та ін.).

Мета статті

Важливими механізмами якісного регулювання професійного навчання є відпрацювання методики створення професійних стандартів та їх втілення у Державних стандартах професійно-технічної освіти для підготовки висококваліфікованих робітників з конкретних професій, а це сприятиме задоволенню соціально-економічних потреб суспільства.

Виклад основного матеріалу

Професійні стандарти – документи, що встановлюють вимоги до знань, умінь, компетенцій, досвіду, системи цінностей і особистих якостей, необхідних для виконання певної роботи або професійних обов'язків. Нині вони розглядаються вітчизняними і зарубіжними експертами як один з інструментів, що дозволяє створити стійку і ефективну взаємодію сфери праці і сфери освіти, забезпечити раціональне використання людських ресурсів і, в результаті, сприяти стійкому розвитку суспільства [1]. Професійні стандарти можуть бути корпоративними (розробляються і використовуються у рамках одного/декількох споріднених підприємств), галузевими, регіональними, національними і міжнародними.

Протягом останніх 20 років діяльність щодо розробки, вдосконалення і широкого впровадження в практику професійних стандартів розвивається у світі за декількома напрямками. По-перше, відбувається рух від локальних галузевих систем стандартів до формування загальнонаціональних систем. Ця тенденція характерна для таких країн як Австралія, Канада, Великобританія, США, Німеччина, Японія, Нідерланди, Чилі, Малайзія, Філіппіни, Туреччина, Румунія та ін. По-друге, розробляються нові підходи і методи формування і використання професійних стандартів, які активно застосовуються як у сфері праці, забезпечуючи кероване кар'єрне зростання і професійний розвиток, так і у сфері освіти, де вони є основою для розробки програм професійної підготовки, ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання. По-третє, розширюється коло використання професійних стандартів, що охоплює роботодавців і працівників, співробітників кадрових служб і служб, що відповідають за корпоративну підготовку персоналу, керівників навчальних закладів, викладачів та ін. По-четверте, розширюється обмін досвідом з проблем формування і використання професійних стандартів. Все більше країн у різних регіонах світу починають розробляти і застосовувати загальнонаціональні професійні стандарти. У цей

список входять розвинені економічні країни, країни Азії і Латинської Америки, Центральної і Східної Європи, колишні радянські республіки [6].

Для України проблеми забезпечення якості трудових ресурсів, формування ефективних механізмів взаємодії ринку праці і сфери освіти мають велике значення. Політична і соціально-економічна криза 90-х років минулого століття призвела до занепаду діючої системи забезпечення якості робочої сили. І сьогодні наша країна прагне створити механізми, що ефективно працюють в умовах ринку, замінивши ними методи, що використовувались у плановій економіці.

Використання професійних стандартів, на думку зарубіжних політиків, практиків, експертів і дослідників, є рушієм розвитку і функціонування як сфери праці, так і сфери освіти.

У сфері праці професійні стандарти сприяють:

- формуванню і підтримці високого професійного рівня робочої сили, що відповідає потребам виробництва і, отже, забезпечує підвищення продуктивності і конкурентоспроможності;

- визначенню потреб в робітничих кадрах і рівня їх професійної підготовки;

- ефективному, обґрунтованому підбору кадрів;

- проведенню перевірки, атестації і сертифікації кваліфікацій;

- розвитку мобільності робітничих кадрів та ін.

У сфері освіти професійні стандарти використовуються для:

- розроблення освітніх стандартів підготовки кваліфікованих робітників з конкретних професій;

- розроблення програм професійної підготовки, методів оцінки, сертифікації і акредитації усіх видів професійного навчання, що відповідають потребам економіки;

- забезпеченні зв'язку освітніх програм різного рівня;

- побудови ефективної і гнучкої системи освіти, що здатна швидко і адекватно реагувати на зміни в соціально-економічній сфері.

У різних країнах професійні стандарти різняться за структурою та змістом. В одних стандартах описані трудові функції і дії, що входять в рамки конкретної професії/сфери професійної діяльності, тоді як інші включають додаткові описи компетенцій або тільки перелік необхідних компетенцій.

Окрім цього, у деяких країнах стандарти містять інформацію про організаційний контекст, в якому здійснюється трудова діяльність; у окремих стандартах вказується необхідне устаткування та інструменти, яким повинен

уміти користуватися працівник. Ці відмінності обумовлені різним розумінням терміну «компетенція» і установленою формою професійного стандарту.

Так, до прикладу, компетенції в національній системі кваліфікацій і в національних професійних стандартах Великобританії відображають здатність людини виконувати необхідні трудові функції згідно з вимогами стандарту. Компетенції умовно розділяються на одиниці компетенцій і описуються в термінах знань і умінь, які можуть бути виміряні. Цей підхід іноді називають «функціонально-біхевіористським», оскільки компетенції виявляються в процесі функціонального аналізу, а оволодіння або «не оволодіння» компетенціями залежить від того, наскільки успішно вони можуть бути продемонстровані [6].

У Великобританії національні професійні стандарти є одним із елементів системи забезпечення якості робочої сили, в яку, окрім стандартів, входять наступні компоненти:

- мережа Галузевих кваліфікаційних рад, які визначають і прогнозують знання, уміння і компетенції, які затребувані економікою;
- програми професійної освіти і підготовки, що розраховані на різні вікові групи та забезпечують зв'язок різних типів навчання;
- рамка кваліфікацій, що складається з шести рівнів і об'єднує усі можливі форми освіти і професійної підготовки;
- автономні коледжі і приватні навчальні заклади, що реалізують програми професійного навчання і підготовки та тісно співпрацюють з регіональними організаціями і місцевим бізнесом для того, щоб забезпечувати відповідність програм підготовки вимогам сфери праці [5].

У Франції компетенції трактуються як ресурси, що використовуються людиною для здійснення діяльності в конкретній ситуації. Компетенції мають когнітивну, досвідну і поведінкову складову та актуалізуються в діяльності, що здійснюється в конкретному організаційному контексті. Методика, що використовується у Франції при розробленні професійних стандартів, призводить до формування стандартів з урахуванням умов праці, в яких виконується трудова діяльність/трудова завдання. Схожі підходи використовуються в Бельгії. У Франції і Бельгії, наприклад, існують два типи професійних стандартів, а саме: стандарти діяльності, які описують трудову діяльність; стандарти професій, які розробляються і використовуються у сфері праці й зайнятості та включені у так званій Перелік професій і занять. Структури, що встановлюють кваліфікації, розробляють стандарти діяльності, які співвідносяться з одним або декількома стандартами професій.

У Німеччині існує поняття «компетенції дії», що є предметно-орієнтоване і визначає здатність людини діяти адекватно та соціально відповідально. Аспекти «компетенції дії» включають:

- ✓ предметну компетенцію;
- ✓ особову компетенцію;
- ✓ методичну компетенцію;
- ✓ соціальну компетенцію.

Професії об'єднуються в області діяльності, з якими пов'язані уміння і знання, і, таким чином, забезпечується зв'язок різних аспектів компетенції.

При такому розумінні компетенції знання трудових процесів стає важливою частиною професійної компетенції, а віддзеркалення і аналіз таких знань стають основою при розробці освітніх стандартів. Подібні підходи використовуються в Швейцарії і Австрії, де система професійно-технічної освіти реалізовує німецьку модель.

У Австралії розроблення і практичне використання професійних стандартів почалося у зв'язку з формуванням національної системи професійної підготовки, що припускає розроблення і використання єдиних для усіх регіонів принципів, підходів та інструментів функціонування і розвитку професійної освіти. Починаючи з 90-х років минулого століття, в країні було ініційовано і реалізовано декілька стратегічних програм розвитку професійної освіти.

За результатами розвитку цих програм була сформована Рамка національної професійної підготовки, основу якої складають три ключові елементи, що мають забезпечити високу якість, сумісність і прозорість професійної освіти на усій території країни при збереженні самобутності, індивідуальності і самостійності регіонів в питаннях освіти. Складовими Рамки національної професійної підготовки є:

1. Австралійська рамка кваліфікацій, яка описує усі кваліфікації на національному рівні, починаючи з рівня, що визначається атестатом про повну середню освіту і закінчуючи рівнем доктора філософії та об'єднує їх в єдину систему.

2. Австралійська рамка якості навчання – набір національно узгоджених принципів, підходів, механізмів і стандартів якості навчання і оцінювання (атестації), що здійснюються освітніми установами.

3. Професійні стандарти – набір національно прийнятих стандартів і кваліфікацій, що дозволяють визначити і атестувати кваліфікацію працівника. Професійні стандарти описують професійні навички і знання, необхідні для ефективної роботи, але вони не регламентують процес і зміст навчання.

Розробка стратегії навчання здійснюється викладачем і залежить від конкретних умов та обставин, а також здібностей і потреб учня.

У розробці професійних стандартів Австралії беруть участь такі організації і структури: Рада з галузевих кваліфікацій; Національна рада якості; Регіональні організації управління професійної освіти і підготовки; Департамент освіти, зайнятості і трудових відносин; Національний координаційний комітет з реалізації проектів; Міністерська рада.

У Канаді федеральний уряд за підтримки і у взаємодії з регіональною владою і організаціями, що представляють роботодавців, профспілки, освіти, ініціювало і розвиває ряд проектів (Програма «Червона печатка», Галузева партнерська ініціатива, Програма галузевих рад та ін.), що повинні забезпечити повну відповідність професійної підготовки вимогам виробництва; підвищення ефективності регулювання проблем зайнятості, професійного та кар'єрного зростання; підвищення якості професійної підготовки, а звідси – якості робочої сили; визнання на всій території країни документів, виданих в різних провінціях. У рамках цих програм одним з напрямів діяльності є розроблення та впровадження в практику професійних стандартів.

Сьогодні в країні існує два типи національних професійних стандартів: стандарти Програми «Червона печатка» і стандарти, що розроблені галузевими радами у рамках Галузевої партнерської ініціативи.

Програма «Червона печатка» функціонує більше п'ятдесяти років та сприяє розвитку загальнонаціональної мобільності кваліфікованих робітників. Вона забезпечує стандартизацію програм професійної підготовки на виробництві і процедур сертифікації, які діють в різних регіонах. Для отримання документу за цією програмою необхідно скласти спеціальний іспит (іспит міжрегіональних стандартів), зміст якого формується на основі спеціально створених професійних стандартів. Список професій цієї програми включає 49 найменувань. Отримання такого документу дає можливість працевлаштування у будь-якому регіоні Канади незалежно від місця отримання кваліфікації.

Розроблення професійних стандартів у рамках програми «Червона печатка» організовується, фінансується і здійснюється федеральним Департаментом людських ресурсів і професійного розвитку Канади за активної участі регіональних структур, які відповідальні за професійну підготовку, а також широкого кола експертів і менеджерів. Процес узгодження і затвердження професійних стандартів включає його обов'язковий розгляд в регіональних органах, які регулюють професійну підготовку на виробництві. Після внесення зауважень і доповнень документ

затверджується Канадською радою директорів професійної підготовки на виробництві і розміщується у відкритому доступі на сайті програми «Червона печатка» [6].

Досвід зарубіжних країн показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення і розвиток вимагає врегулювання ряду проблем, зокрема:

- залучення усіх зацікавлених сторін до роботи зі створення і використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними, при цьому особливу увагу необхідно приділяти ролі і участі роботодавців в цьому процесі;

- формування організаційних механізмів розроблення і підтримки професійних стандартів, які б дозволяли своєчасно і якісно оновлювати стандарти та забезпечувати спадкоємність «нових» і «старих» стандартів.

Зв'язок професійних стандартів і кваліфікацій в різних країнах забезпечується по-різному. Як вже зазначалось вище, у ряді країн професійні стандарти розробляються окремо і виконують функцію класифікації професійних галузей, з якими можуть співвідноситися різні кваліфікації і один або декілька стандартів. Типовий приклад таких стандартів спостерігається у Великобританії. Стандарти такого типу характерні для систем, що відносяться до ліберального типу регулювання, де існують різні структури, що мають повноваження реалізовувати програми, які дозволяють встановлювати кваліфікації та акредитовані на відповідність цим стандартам.

Інша група включає країни, де розроблення професійних стандартів інтегроване в процес проектування освітніх стандартів. При розробленні кожної кваліфікації на першому етапі розробляються професійні стандарти, які служать основою для освітніх стандартів і стандартів оцінювання. До цієї групи відносяться більшість країн континентальної Європи.

До третьої групи входять країни, де реалізується змішана модель.

Вимоги професійних стандартів лежать в основі кваліфікацій в таких країнах: Австрія, Бельгія, Болгарія, Данія, Естонія, Франція, Німеччина, Угорщина, Ісландія, Ірландія, Італія, Латвія, Ліхтенштейн, Литва, Мальта, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словенія, Іспанія, Швейцарія, Туреччина, Великобританія. Одночасно спостерігаються відмінності з точки зору інституційних процедур як розроблення професійних стандартів, так і обліку їх вимог при формуванні кваліфікацій і освітніх програм. Так, в таких країнах як Ірландія, Фінляндія, Норвегія, Швеція не існує професійних стандартів в тій формі, як вони існують, наприклад, у Великобританії або у Франції [4].

Проте всі кваліфікаційні стандарти і освітні програми формуються спільно з роботодавцями у рамках чітко структурованих процедур, які орієнтовані на визначення результатів навчання.

Як відомо, в зарубіжній практиці після рівня початкової професійної освіти, що забезпечує ефективний вихід людини на ринок праці, слідує кваліфікація безперервної професійної освіти, що вимагають практичного досвіду роботи і отримання додаткових, глибших знань та розширення діапазону компетенцій. Освоєння кваліфікацій безперервної професійної освіти припускає обов'язкове володіння кваліфікацією попереднього рівня/кваліфікаціями нижчих рівнів. У цьому полягає принциповий підхід, що покладений в основу розроблення європейської рамки кваліфікацій і національних рамок кваліфікацій.

Вивчення досвіду розроблення професійних стандартів у зарубіжних країнах стало основою для створення методики розроблення професійних стандартів в Україні. Сутнісними складовими професійного стандарту є окремі професійні одиниці, кожна з яких описує вимоги до виконання конкретної трудової функції. Це дозволяє виявити той набір одиниць, який є необхідним і достатнім для отримання відповідної кваліфікації, що підтверджує право людини на здійснення конкретної професійної діяльності. При цьому кожна одиниця містить перелік дій, що входять в цю функцію, необхідних знань і умінь, а також вказівку на міру складності цих дій і рівень відповідальності та самостійності при їх виконанні, що надає можливість перевіряти закладені вимоги і формувати на їх основі механізми оцінки і сертифікації кваліфікацій.

Структура професійних стандартів також дозволяє визначити одиниці стандарту, які можуть скласти зміст додаткового професійного навчання, тобто «розширення» кваліфікації по горизонталі, освоєння додаткових спеціалізацій (підвищення кваліфікації).

Висновок

Таким чином, освоєння відповідного набору одиниць професійного стандарту призводить до отримання кваліфікації певного рівня або до розширення об'єму кваліфікації, що дозволяє сформувати чітку типологію кваліфікаційних сертифікатів, яка може включати:

- основні кваліфікаційні сертифікати, що видаються після проходження процедур підтвердження компетентностей певного кваліфікаційного рівня, які здобуті як в результаті освоєння програм формальної освіти, так і компетентностей, що підтверджують освоєння рівня кваліфікації в процесі трудової діяльності або неформальної освіти;

- додаткові кваліфікаційні сертифікати, що підтверджують розширення об'єму кваліфікації по горизонталі в процесі навчання або трудової діяльності за рахунок освоєння додаткових компетентностей (навчальних модулів), що не призводять до підвищення кваліфікаційного рівня.

На підставі вищевикладеного можна зробити прості за суттю і складні у реалізації висновки:

- для вирішення соціально-економічних потреб суспільства назріла гостра необхідність заміни кваліфікаційних характеристик, як опису професійних функцій, професійними стандартами, як багатофункціональним документом, який визначає вимоги до професійних якостей особистості, спектр його компетенцій;

- базою для розроблення професійних стандартів мають стати професійні та ключові компетенції, зміст яких визначається за участі роботодавців, висококваліфікованих фахівців-практиків, педагогічних та наукових працівників;

- без професійних стандартів не може бути ефективних Державних стандартів професійно-технічної освіти (освітніх стандартів);

- потребує модернізації нормативно-правова база, що регламентує структуру ДСПТО, організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ різних типів та форм власності.

Список використаних джерел:

1. Муравьева А. А. Роль профессиональных стандартов в модернизации системы профессионального образования / А. А. Муравьева // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 7. – С. 34-36.
2. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.). Т. 1. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТТО НАПН України, 2012. – 164 с.
3. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс / О. Н. Олейникова. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. – 70 с.
4. Олейникова О. Н. Профессиональные стандарты – основной критерий повышения качества профессионального образования / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Образование в документах. – 2007. – № 21. – С. 67-74.

5. Професійне навчання кваліфікованих робітників у країнах Європейського союзу: навчально-методичний посібник / [Ворначев А.О., Кравець Ю.І.] . – К.: Педагогічна думка, 2012. – 140 с.
6. Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта – [електронний ресурс]/ О. Д. Прянишникова, А. Н. Лейбович. – Режим доступа : http://vivakadry.com/Зарубежный_опыт.htm