

ПРОФСТАНДАРТ «ПО-БРИТАНСЬКОМУ»

Сніжана Леу

м.н.с. лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання

Інституту ПТО НАПН України,

аспірант ПТО НАПН України, викладач англійської мови

Довгий шлях пододала методика розроблення професійних стандартів в Україні – від невизнаної офіційно, але прийнятної для роботодавців, до прийнятого для всіх сторін варіанту (Наказ Міністерства соціальної політики №74 від 22 січня 2018 р.) [1]. То чи мають професійні стандарти Великої Британії та України щось і спільне та/чи відмінне? І який рецепт успішного й вже перевіреного десятиліттями професійного стандарту «по-британському»?

Перш за все зазначимо, що професійний стандарт у Великій Британії це основоположна та невіддільна складова «трикутника стандартів» для забезпечення опанування відповідної кваліфікації (професії), а саме: професійного, освітнього (стандарт учнівства) та оцінювання (План оцінювання досягнень) (рис. 1)



Рис. 1. Трикутник стандартів (розроблено автором)

То ж, розпочинається все з виявлення потреби розроблення професійного стандарту – **ініціатива роботодавців**. Звісно, кому ж краще як не роботодавцям знати хто і що та ще й в якому вигляді їм потрібно. І обов'язкова вимога до роботодавців це активність. Тобто роботодавець повинен надавати робочі місця за професією, до якої вирішено розробляти професійний стандарт [2].

Далі обґрунтування потреби через вивчення різних аспектів ринку праці. Але де це відображено? У Британії група розробників створює **мапу професій**, де на двох-трьох сторінках дійсно бачиш і поле професій, і стан розробленості

профстандартів до них, і їх рівні й місце, і зміни – появу нових стандартів та професій чи, навпаки, їх скасування. Нічого зайвого – все як на футбольному полі – у кожного своє місце, роль, можливості й результат та внесок до загального доробку галузі. Мапа професій документує усі (кваліфіковані) професії, які можна опанувати за допомогою програм учнівства або кваліфікації Т-рівня і вони згруповані так, щоб показати зв'язок між ними та можливі шляхи просування. Мапи професій вважаються корисним «посібником», як для потенційних учнів так і для роботодавців.

Далі британці «роблять ескіз професії», тобто **профіль професії**, який і є основою професійного стандарту. Він містить загальний опис професії, назви типових професій для різних підгалузей та компаній, набір з 10-20 типових, для виконання заданої професійної діяльності, функцій, визначає сектор економіки, загальну мету професії (коротка інформація про те, що робить працівник у цій професії, не вдаючись до рівня деталізації), стислу інформацію про види організацій, внутрішні/зовнішні функції для успішного виконання професійної діяльності, рівень відповідальності/автономії працівника, ресурси, підзвітність, контроль чи самостійність (що є ключовим фактором при визначенні рівня професії) та інші показники, які впливають на задане ранжування (наприклад, розмір організації) [3].

Наступне – **функціональний аналіз**. Так! Професійний стандарт має бути як, наприклад, інструкція до певного гаджета - чіткою, зрозумілою, лаконічною, але водночас достатньо детальною, бо читати десятку сторінок особливостей кнопки «вкл./викл.» навряд чи у кого стане запалу та цікавості.

Усі ці складові – обґрунтована потреба, мапа професій, профіль професії - є компонентами професійної пропозиції. Наголосимо, що лише після схвалення професійної пропозиції група розробників може братись за розроблення професійного стандарту.

Професійний стандарт у Великій Британії має чіткі вимоги та критерії, як до об'єму (пам'ятаємо про 10-20 професійних функцій), так і до змісту, а саме: *Професійний стандарт повинен бути коротким, стислим, зрозумілим та оформленим у визначеному форматі (розробляє та надає Інститут учнівства). В основі стандарту закладено чітко описаний профіль професії, який визначає обов'язки робітників в межах професії, уміння, знання та професійну поведінку.*

І ось ту маємо ще одну особливість профстандартів “по-британському” – **професійна поведінка**. Реалізація трудової функції за вітчизняною методикою здійснюється через знання, уміння та навички, а британці додають сюди ще й такий цікавий компонент, як принципи професійної поведінки. Визначено, що принципи (професійної) поведінки теж впливають з характеристики професійних функцій і деякі є характерними для декількох професійних функцій, а тому часто зустрічаються у зв'язці з ними чи повторюються. Визначення такого аспекту спрямоване на формування спроможності майбутнього працівника швидко пристосовуватись до умов різних роботодавців та ефективно виконувати професійну діяльність вже з перших годин

працевлаштування на будь-якому підприємстві заданої галузі. У вітчизняній методиці подібну функцію відіграють загальні компетентності, але вони відокремлені від професійних функцій та мають занадто узагальнений (соціально-трудоий) характер.

«Загальний портрет» професійного стандарту «по-британському» представлений на рисунку 2.

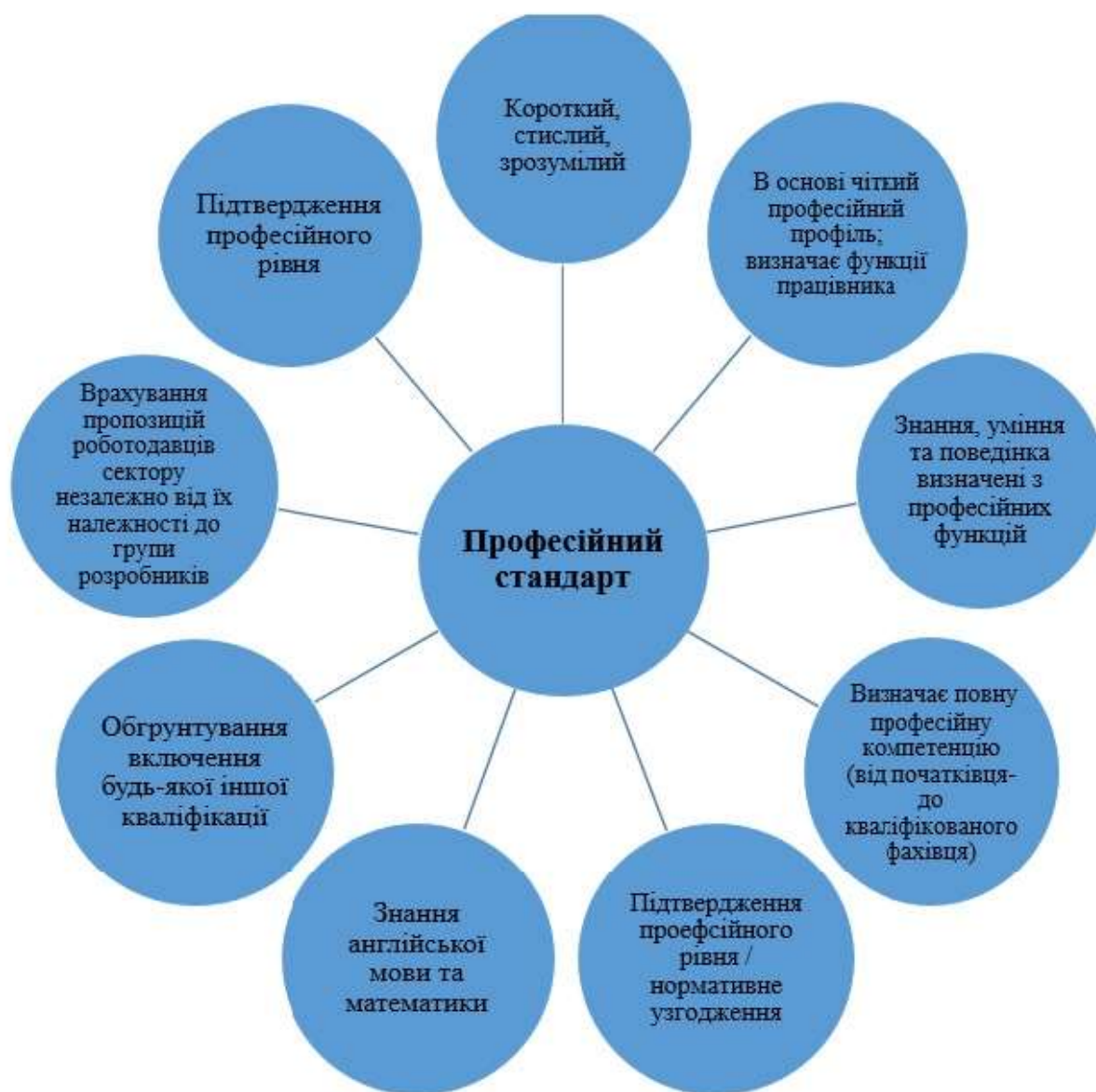


Рис. 2. Професійний стандарт [4]

То ж, **рецепт професійного стандарту «по-британському»** такий:

- ✓ виявлення та обґрунтування потреби;
- ✓ закріплення менеджера з питань роботи з клієнтами від Інституту учнівства;
- ✓ формування групи роботодавців-розробників;
- ✓ створення мапи професій;
- ✓ розроблення профілю професії (на основі функціонального аналізу – 10-20 функцій);

- ✓ формування цілісної професійної пропозиції;
- ✓ затвердження професійної пропозиції та визначення розміру фінансування на рівні Інституту учнівства (6 тижнів);
- ✓ розроблення та затвердження професійного стандарту (функціональний аналіз – 10-20 функцій);
- ✓ постійний супровід групи роботодавців-розробників менеджером Інституту учнівства для забезпечення коректності, своєчасності та актуальності результатів роботи групи (рис. 3).

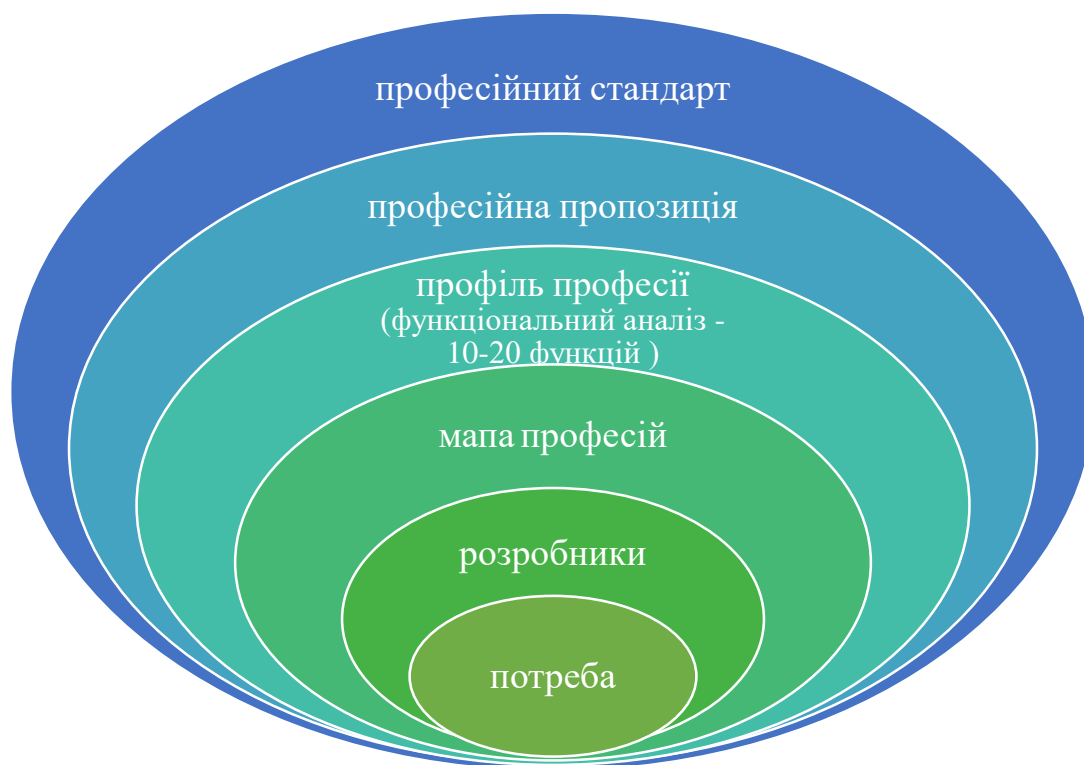


Рис. 3. Складові професійного стандарту (розроблено автором)

То ж, чи можна говорити про копіювання досвіду Великої Британії? Звісно, ні! Країна має інший устрій (державний, політичний, суспільний), світогляд, цілі й бачення шляхів їх досягнення тощо. А от поміркувати над можливостями адаптації та/чи використання деяких елементів, було б варто.

То ж, що ж з досвіду британців може стати в пригоді українським розробникам?

1. Перш за все, орієнтир на чіткість, лаконічність та стислість викладу інформації у професійному стандарті. Не слід перетворювати його на черговий том «Роздумів на тему: Що ж таке той профстандарт».

2. Корисним також може бути визначення кількості професійних функцій (від - до), які має містити будь-який професійний стандарт. Це також сприятиме створенню лаконічного й зрозумілого професійного стандарту.

3. Використання підходу британців до формування груп розробників з представників активних роботодавців, а не “заінтересованих суб'єктів” теж

може вплинути на покращення якості змісту стандарту. Звісно, група розробників може залучати й представників інших зацікавлених сторін, але як консультантів.

4. Ще однією особливістю британського підходу є визначення чітких термінів для усіх етапів розроблення професійного стандарту. Це сприяє підвищенню активності та ефективності роботи розробників, розумінню необхідності та наступності змін у професійній галузі й забезпечує своєчасності реагування галузі на потреби роботодавців, ринку праці, появу нових технологій тощо.

Література:

1. ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ МЕТОДИКИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18/page>
2. FORMING A TRAILBLAZER GROUP URL: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/forming-a-trailblazer-group/>
3. DEVELOPING AN APPRENTICESHIP OCCUPATION PROPOSAL URL: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-an-apprenticeship-occupation-proposal/>
4. DEVELOPING AND WRITING AN APPRENTICESHIP OCCUPATIONAL STANDARD URL: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-and-writing-an-apprenticeship-occupational-standard/>