

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

В.К. Астанин, Е.В. Кондрашова
(ФГБОУ ВПО ВГАУ им. императора Петра I)

Рабочие профессии сегодня – одни из самых востребованных. Промышленным предприятиям не хватает квалифицированных сотрудников, но молодёжь не спешит идти в цеха, выбирая более привлекательные, с их точки зрения, сферы деятельности. Между тем, быть сварщиком или токарем ничуть не хуже, чем менеджером или юристом, а в нынешних условиях ещё и более выгодно.

Через несколько лет в учебных заведениях станут готовить специалистов под конкретные требования рынка труда. А подтверждать квалификацию будет не только диплом об окончании вуза, но и специальный сертификат, для получения которого придется сдавать дополнительные экзамены. Эти новации станут нормой после того, как в стране будут введены профессиональные стандарты (ПС).

Существует запрос со стороны работодателей, которые хотели бы получить на рынке труда специалистов, обладающих конкретными навыками, отвечающих современным требованиям производственных процессов. Эти требования к представителям конкретных специальностей и будут прописаны в стандартах. В первую очередь это касается инженерных специальностей и рабочих профессий, связанных с машиностроением, строительством, атомной промышленностью.

Работники должны быть широкими специалистами, готовыми постоянно совершенствоваться и накапливать новый профессиональный опыт. Профессиональные стандарты существовали в советское время, все они были записаны в единых квалификационно-тарифных справочниках. Но давно уже устарели и требуют "модернизации". Справочники включали в себя около пяти тысяч профессий рабочих и около двух с половиной тысяч должностей служащих. Когда будут введены стандарты, справочники уйдут в прошлое.

Профессиональные стандарты – продукт коллективной деятельности работодателей, объединенных по видам экономической деятельности, отражающий минимально необходимые совокупные квалификационные требования к профессиям.

Стандарт формулирует основные требования рынка труда, работодателей к профессии и закладывает основу для прикладной составляющей образовательного стандарта по соответствующей специальности. Описывая профессию по различным квалификационным уровням, ПС также становится основой для формирования программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, проведения аттестации и сертификации персонала, планирования его профессионального роста. Также ПС формирует основу для прикладной составляющей образовательных стандартов.

Благодаря внедрению ПС работники, работодатели, система профессионального образования получают ряд преимуществ:

работникам предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень и улучшить профессиональные знания, повысить квалификацию, подтвердить квалификацию сертификатом, получить основу для дальнейшего профессионального роста;

работодатели получают критерии для оценки персонала с целью повышения профессионального уровня работников, активизации их мотивации, повышения эффективности и качества труда, следовательно, для достижения высоких экономических результатов;

работодатели приобретают возможность контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества;

система профессионального образования в виде стандартов получает содержательную основу для обновления образовательных стандартов (прикладная составляющая), разработки учебных программ, модулей и методических материалов.

Не просто токарь, а токарь-фрезеровщик, токарь-расточник и так далее. Задача профессионального стандарта произвести "укрупнение" профессий, в том числе за счет отказа от узких специализаций, то есть если человек получает профессию токаря, он должен уметь работать на самом разном оборудовании и выполнять множество операций – быть широким специалистом.

Сфера образования должна быть заинтересована в формировании образовательного стандарта на основе профессионального стандарта с тем, чтобы оценивать качество обучения в соответствии с требованиями работодателей, активно обновлять содержание образовательного стандарта в соответствии с изменяющимися требованиями стандарта профессионального. Сотрудник госу-

дарственной службы на основе профессионального стандарта может определять свой профессиональный уровень, основание для повышения квалификации, а также повышать качество труда. Работодатели в свою очередь, внося свои рекомендации в профессиональный стандарт, имеют возможность идентифицировать компетенции при найме сотрудников, оценивать и повышать уровень квалификации, качество труда работников, получать подготовленных в соответствии с требованиями стандарта специалистов всех уровней в области обеспечения информационно-аналитической деятельности органов государственного управления.

Порядок разработки профессионального стандарта в виде процессного алгоритма может быть представлен следующим образом. Должна быть сформирована рабочая группа, в которую входят специалисты в области методики стандартизации образовательного процесса, представители экспертных групп, респонденты (представители целевой аудитории обучающихся с различным уровнем квалификации и представители ведомственных администраций органов государственного управления).

Перед рабочей группой должны быть поставлены четкие задачи и определены границы процесса разработки стандарта. С составом рабочей группы должен быть проведен инструктаж по системе стандартизации образовательного процесса, по информационному блоку актуальной статистики и существующих методических разработок. Эксперты в составе рабочей группы осуществляют разработку анкет для проведения обследования и анкетирование респондентов, по итогам которого методисты производят обработку анкет, комментируя результаты. В дальнейшем методисты осуществляют анализ и подготовку первой версии стандарта. Респонденты представляют перечень замечаний по первой версии профессионального стандарта, генерируя, таким образом, работу методистов по внесению корректировок по результатам обсуждения.

Подготовленная версия стандарта рассматривается составом экспертов, которые выносят свое решение на обсуждение рабочей группы в полном составе. Подобный порядок разработки стандарта позволяет разграничивать работу внутри рабочей группы, координируя последовательность прохождения этапов разработки. Вместе с тем, представители рабочей группы могут определить иной алгоритм работы в зависимости от места и времени прохождения этапов разработки, необходимости получения новой информации, привлечения сто-

ронних специалистов и иных особенностей процесса. Неизменным остается требование соблюдения качества результата разработки.

Структура профессионального стандарта определяет совокупность характеристик, в соответствии с которыми работодателем фиксируются реперные точки по составлению должностного портрета государственного служащего. Указываемые характеристики учитывают также направленность деятельности государственных служащих с тем, чтобы наиболее полно отразить перечень требований к специалисту (эксперту) в области обеспечения информационно-аналитической деятельности органов государственного управления. Рекомендуемый перечень компонентов структуры профессионального стандарта включает:

- общие требования по уровням квалификации;
- минимальный образовательный ценз, соответствующий каждому квалификационному уровню;

- перечень должностных обязанностей, соответствующий каждому квалификационному уровню;

- перечень умений и навыков, требуемых для соответствия занимаемой должности (для каждого квалификационного уровня);

- перечень знаний, требуемых для соответствия занимаемой должности (для каждого квалификационного уровня);

- требования к практическому опыту работы по профилю занимаемой должности.

Кроме того, ряд компонентов также может быть выделен в отдельную классификационную систему. Примером такого компонента может служить компонент «Перечень должностных обязанностей, соответствующий каждому квалификационному уровню». Представляется, что должностные обязанности, знания, умения, навыки должны иметь форму двухуровневого перечня, который учитывает непосредственно перечень должностных обязанностей, а также:

- перечень умений и навыков, требуемых для выполнения каждой должностной обязанности;

- перечень знаний, требуемых для выполнения каждой должностной обязанности.

Таким образом, описываемый комплексный подход к архитектуре профессионального стандарта, который позволяет применять различные варианты детализации в структуре и содержании стандарта позволяет создать востребо-

ванный рынком образования продукт. При этом содержание разрабатываемых на основе профессионального стандарта образовательных программ в сфере подготовки и переподготовки специалистов определяется с учетом квалификационного уровня слушателя и целей обучения. В зависимости от квалификационного уровня следует идентифицировать виды ответственности, которые возлагаются на прошедшего обучение государственного служащего, определяя тем самым его должностной статус и ограничения при осуществлении информационно-аналитической деятельности.

Описание всех указанных компонентов структуры предполагает проведение экспертного анализа профессионального мнения респондентов. При дальнейшей обработке полученной информации происходит дифференцирование данных с учетом требований достаточности, достоверности, допустимости и комплексного подхода к информации.

Рекомендации по использованию профессионального стандарта, в первую очередь, должны содержать информацию о направлениях, которые следует учитывать при разработке образовательных программ с тем, чтобы выпускаемый вузом специалист в действительности был востребован на рынке труда.

Библиографический список

- 1 <http://www.rg.ru/2012/09/04/standart.html>.
- 2 <http://www.standartprof.ru/>.
- 3 <http://www.monographies.ru/68-2613>.
- 4 http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/.