

Олейникова О.Н.

д.п.н., Директор Центра изучения проблем профессионального образования

эксперт проекта DELPHI-2

Анализ потребности в умениях в учебных заведениях профессионального образования проекта DELPHI II

Учебным заведениям профессионального образования приходится уделять все больше и больше внимания вопросам повышения качества и эффективности собственной деятельности. Это вызвано целым рядом причин, главными из которых являются:

- постановка такой задачи в Концепции модернизации образования в Российской Федерации;
- растущей конкуренцией на рынке образовательных услуг;
- необходимостью расширения функции учебных заведений профессионального образования для удовлетворения потребностей различных категорий населения в рамках развития непрерывного профессионального образования и обучения.

Существует целый ряд традиционных механизмов обеспечения качества, включающих в себя образовательные стандарты, текущее и итоговое оценивание, аттестацию, аккредитацию и др. Однако в современной ситуации их может оказаться недостаточно для адаптации учебного заведения к меняющимся потребностям рынка труда, который в конечном итоге становится главным судьей качества подготовки специалистов. При этом требования рынка труда подвержены стремительным изменениям, вызванным беспрецедентным ускорением экономического и технологического развития, вызванного развитием информационных и наукоемких технологий.

Под влиянием этих факторов происходят изменения во внутренней структуре и методах деятельности предприятий и организации труда на них. Массовое производство уступает дорогу производству, ориентированному на потребителя, где цикл оборота продукции становится более коротким, что резко повышает требования работодателей к рабочей силе.

В этом контексте особую роль приобретает установление и поддержание взаимодействия между учебными заведениями и сферой труда, а именно, с работодателями, т.е. развитие социального партнерства учебных заведений профессионального образования.

Как известно, в настоящее время учебные заведения практикуют различные формы взаимодействия с работодателями, включая:

- разработку содержания программ обучения;
- организацию производственной практики студентов на предприятии;
- участие работников предприятия в проведении семинаров и занятий в учебном заведении;
- трудоустройство выпускников;
- профориентацию и консультирование;
- участие работодателей в определении требований к специалистам (выпускникам) и оценке качества подготовки выпускников;
- стажировки преподавателей на предприятиях.

Однако есть и еще одна область пересечения интересов учебных заведений профессионального образования и социальных партнеров на рынке труда, которая менее распространена из-за недостаточной разработанности и отсутствия умений использовать ее у учебных заведений. Речь идет об анализе потребности в умениях. Следует отметить, что

сейчас учебные заведения все чаще говорят о проведении анализа рынка труда (совместно с социальными партнерами), что не совсем точно отражает суть того, чем они реально занимаются. Анализ рынка труда, в силу самой его сути, необходимости специального исследовательского аппарата и соответственно обученных сотрудников не может являться сферой ответственности учебного заведения, поскольку не входит в функции учебного заведения, где нет на это ни материальных, ни человеческих, ни временных ресурсов. Анализ рынка труда является прерогативой органов по труду и занятости и местных (региональных) администраций, владеющих определенными методиками его осуществления.

Учебные заведения должны использовать эти данные для планирования собственной деятельности, чтобы быть полноправными субъектами регионального развития и готовить рабочих и специалистов, необходимых в регионе, гибко реагируя на изменения в экономической ситуации и потребности в специалистах.

Общие данные по развитию рынка труда составляют внешний контекст для развития учебного заведения, формируя его стратегию, цели и задачи. Однако внешний контекст может только задавать векторы развития, а механизмы движения и достижения целей, задач учебное заведение должно разрабатывать совместно с социальными партнерами. Важнейшим механизмом является анализ потребности в умениях, который помогает учебным заведениям корректировать содержание обучения и требования к достижениям выпускников, что, в свою очередь, делает выпускников востребованными на рынке труда, а это усиливает положение учебного заведения на рынке образовательных услуг, повышая его конкурентоспособность.

В идеале, анализ потребностей в умениях должен стать неотъемлемой и обязательной частью деятельности учебного заведения в рамках его стратегии обеспечения качества. Однако для этого должны быть четко сформулированы и поняты всем коллективом учебного заведения не только цели и задачи этого анализа, но и освоен механизм его осуществления.

Этот механизм активно разрабатывается в ходе международных проектов, осуществляемых в России и, в частности проектом Делфи 2 (компонент 3), которая реализуется в настоящее время в четырех российских регионах (Волгоград, Воронежская, Новосибирская и Свердловская области).

Как показывает опыт проекта, освоение техники анализа потребности в умениях – дело непростое, но необходимое.

Сам механизм анализа потребности в умениях состоит из двух основных элементов:

1. анкетирования работодателей;
2. анализа данных анкетирования.

Необходимыми условиями обеспечения эффективности анализа потребности в умениях являются:

- адекватно составленные анкеты;
- подготовленные интервьюеры из числа преподавателей учебного заведения;
- ясное и четкое объяснение руководителям предприятия, для чего проводится анкетирование;
- соблюдения процедур анкетирования,
- подробный анализ информации, полученной при анкетировании, и
- использование полученных данных для корректировки реализуемых программ обучения и формирования новых программ (по новым специальностям обучения) при возникновении потребностей в новых специальностях на рынке труда.

Остановимся вкратце на каждом из вышеуказанных условиях.

Адекватность анкет означает, что они должны содержать только ту информацию, которая имеет непосредственное значение для совершенствования подготовки специалистов, включая:

- общие данные о предприятии (это особенно важно при взаимодействии с новыми работодателями) и данные о респонденте,
- общие данные о сотрудниках по уровню образования;
- функции специалиста данного профиля на данном предприятии (организации);
- ориентированность предприятия на использование новых технологий и инноваций и на развитие в целом;
- отношение к обучению и повышению квалификации специалистов (это также дает возможность оценить ориентированность предприятия на развитие);
- оценку умений, знаний и личностных качеств действующих работников данной специальности;
- требования к знаниям, умениям и личностным качествам специалистов данного профиля в привязке к тем функциям, которые они реально выполняют на данном предприятии.

При подготовке интервьюеров следует уделять особое внимание пониманию ими целей и задач анкетирования и анализа потребности в умениях в целом, а также на понимание ими всех разделов и вопросов анкеты и умение объяснить их смысл респондентам.

Следует заранее договориться с руководством предприятия о времени проведении анкетирования, объяснив его цели и задачи, а также заручиться разрешением провести анкетирование необходимых руководителей и специалистов. Полезно заранее предоставить текст анкеты для ознакомления (даже если вы уверены, что ее никто не будет читать).

Соблюдения процедур анкетирования предполагает ряд моментов. Во-первых, как правило, руководитель предприятия будет отвечать только на самые общие вопросы, остальную информацию следует получить у соответствующих сотрудников (руководителей). Вместе с тем при проведении опроса относительно требований к знаниям, умениям и личностным качествам, необходимым для выполнения функций специалиста данного уровня и профиля, следует опрашивать сотрудников разных уровней: руководителя, под чьим началом работают специалисты интересующей вас квалификации (например, начальника лаборатории, где работают лаборанты, которых готовит учебное заведение; метрдотеля, под чьим началом работают официанты, иными словами, руководителя подразделения, где непосредственно работают интересующие вас специалисты), а также самих специалистов, которым реально требуются определенные знания и умения в их повседневной деятельности.

Во-вторых, при проведении анкетирования необходимо фиксировать всю получаемую информацию, а не только ответы на конкретные вопросы анкет.

После проведения анкетирования следует осуществить подробный анализ полученной информации по каждому разделу и вопросу анкеты, после чего эта информация должна быть преломлена через призму конкретных интересов учебного заведения. Например, почему для учебного заведения важна ориентированность предприятия на развитие (по всем параметрам, включая требования к образованию и повышению квалификации сотрудников, техническую модернизацию и т.д.). Если предприятие не обращает должного внимания на вопросы развития, то вряд ли следует направлять туда своих студентов на практику или трудоустраивать их на это предприятие, поскольку этим вы косвенно нарушите их право на успешную профессиональную самореализацию.

Далее, при обобщении информации относительно знаний, умений и личностных качеств следует в комплексе проанализировать следующие данные: оценку действующих специалистов по данным параметрам, требования руководителя подразделения и мнение специалистов, работающих по данной специальности. «Наложение» полученных данных позволит вам выявить значимую информацию и обеспечить ее объективность.

После этого следует сравнить данные, полученные при анкетировании различных предприятий (различных по форме собственности и объему деятельности) и попытаться выявить закономерности с точки зрения диверсификации требований.

Следующий и заключительный этап – соотнесение полученной информации с программами обучения и выявление тех изменений, которые необходимо внести в конкретные курсы, или

учет полученной информации при формировании новых программ (по новым специальностям обучения).

Проведенный в рамках проекта DELPHI II анализ потребности в умениях учебными заведениями-участниками проекта в 4 регионах, позволил каждому из них сделать важные выводы для дальнейшего повышения качества и эффективности собственной деятельности.

Так, например, в ряде случаев возникла необходимость внесения корректив в реализуемые курсы с точки зрения формируемых в их рамках умений; дополнения курсов новыми разделами, а иногда – и необходимость введение новых предметов обучения. В ряде секторов подчеркивается необходимость интеграции функций специалистов, что требует серьезного переосмысления программ обучения.

Что объединяет все учебные заведения, которые провели анализ потребности в умениях – это четкое понимание необходимости усиления практического компонента обучения; совершенствования коммуникативных умений; повышения чувства ответственности за качество выполняемой работы; умений работать в команде.

Следует отметить, что ряд работодателей, преимущественно в высокотехнологичных секторах обратили особое внимание на такие качества, или умения специалистов, как обучаемость, умение осуществлять поиск и интерпретацию информации.

Интересным является и вполне прогнозируемое и ожидаемое различие в требованиях к функциям, знаниям, умениям и качествам специалистов на малых, средних и крупных предприятиях. На малых и средних предприятиях функции специалистов укрупняются, в то время как на крупных предприятиях наблюдается их растущая специализация. Одновременно малые и средние предприятия придают больше значения личностным качествам специалистов, чем крупные.

Для предприятий сферы обслуживания выявлена необходимость повышения уровня языковых умений (иностраный язык), обучения выполнению новых функций, возникших на рынке труда.

Практически все предприятия придают большое значение интенсификации умений использования компьютерных технологий в профессиональной деятельности. Практически все работодатели подчеркнули необходимость развития умений работы с новым оборудованием и по новым технологиям. И в этой связи признано необходимым обновить содержание курса техники безопасности в связи с внедрением нового оборудования, технологий и материалов.

Интересно и то, что в ряде случаев одни и те же умения выпускников оцениваются диаметрально противоположно. Так, например, на крупных предприятиях уровень общих умений выпускников может оцениваться ниже среднего, а на малых и средних предприятиях – выше среднего.

Такие противоречия также требуют осмысления, поскольку учебные заведения готовят специалистов не под конкретный заказ предприятий, а ориентируют их на возможность работы на различных предприятиях конкретного сектора (или ряда секторов, в зависимости от специальности). Игнорирование таких фактов подрывает эффективность обучения и уменьшает возможность трудоустройства выпускников и их дальнейшего успешного продвижения на рынке труда.

В целом, как отмечается в ряде отчетов учебных заведений-участников проекта, особо важным разделом анкет является раздел, связанный с функциями специалистов, поскольку он позволяет спроецировать их на содержание обучения, тем самым, устраняя разрыв между потребностями в умениях и их предложением на рынке труда.

Одновременно проведение анализа потребностей в умениях позволяет выявить необходимость в новых специальностях обучения, что также важно для консолидации положения учебного заведения на рынке.

Помимо вышесказанного, ценность анализа потребности в умениях состоит еще и в том, что в процессе этой деятельности осуществляется реальное взаимодействие учебного заведения с социальными партнерами, что способствует развитию социального диалога. Это взаимодействие способствует повышению мотивации работодателей к работе с учебными заведениями, поскольку они получают возможность реально повлиять на

подготовку специалистов. Дальнейшее развитие социального диалога может повлечь и предоставление предприятием мест для прохождения практики студентам, что особенно важно в тех случаях, когда в учебных мастерских нет современного оборудования, на котором придется работать выпускникам, и т.д.

В заключении, следует еще раз подчеркнуть, что анализ потребности в умениях должен стать частью деятельности учебного заведения. В сокращенном виде (только разделы, касающихся функций, выполняемых специалистами на предприятии, и необходимых для этого знаний, умений и личностных качеств) такой анализ следует проводить регулярно (в среднем раз в два года), чтобы гибко реагировать на возникшие изменения. Естественно, что быстрое внесение необходимых изменений в содержание обязательной программы обучения мало реально, однако необходимая коррекция в режиме «быстрого реагирования» может осуществляться в рамках программ непрерывного (дополнительного) профессионального обучения.