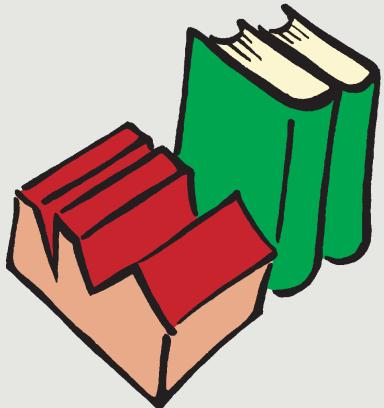




Европейский Фонд Образования



Как провести качественную оценку местного рынка труда

Пособие для
профессиональных
учебных заведений





Европейский Фонд Образования

Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Torino
Tel: (39) 011 630 22 22 / Fax: (39) 011 630 22 00 / email: info@etf.eu.int
Web: http://www.etf.eu.int

Европейский Фонд Образования является учреждением Европейского Союза. Деятельность Фонда охватывает вопросы профессионального образования и подготовки кадров в странах Центральной и Восточной Европы, новых независимых государствах бывшего СССР, Монголии и странах Средиземноморья не членов Европейского Союза. Фонд также оказывает содействие Европейской Комиссии в осуществлении программы Tempus.

Данный доклад был подготовлен при финансовой помощи Европейского Фонда Образования. Мнения и аргументы, содержащиеся в данной публикации, отражают взгляды авторов и могут не совпадать с официальной точкой зрения Фонда.

Как провести качественную оценку местного рынка труда

Пособие для профессиональных учебных заведений

Содержание

1.	Введение	1
2.	Различные заинтересованные стороны, их цели и потребности при получении информации о Рынке Труда	5
3.	Важные факторы для проведения АРТ: создание, развитие и сохранение взаимовыгодных отношений с работодателями	7
4.	Подготовка к проведению АРТ	11
5.	Анкеты.....	15
6.	Интервью	19
7.	Обработка и анализ результатов АРТ	23
8.	Модификация содержания и процесса обучения	25
9.	Заключение.....	33
	Приложение 1	35
	Приложение 2	37
	Приложение 3	39
	Приложение 4	55

1. Введение

Переход от плановой экономики к рыночной в странах СНГ поставил совершенно новую задачу перед учебными заведениями Профессионального Образования и Обучения (ПОО) - выпускать специалистов тех профессий, которые пользуются спросом на рынке труда. В современных условиях возникает постоянная потребность выявления и отслеживания изменений спроса на рынке труда, а также определения постоянно меняющихся требований работодателей к профессиональным навыкам и квалификационному уровню своих работников.

Во многих странах СНГ создание хорошо налаженной системы для проведения Анализа Рынка Труда (АРТ) сопряжено со значительными трудностями. Это объясняется такими причинами, как:

- отсутствие необходимого опыта в области проведения исследований в бывших советских республиках, которые теперь стали независимыми государствами. Фактически им необходимо начинать "с нуля".
- нарушение связей между работодателями и учебными заведениями ПОО и отсутствие концепции восстановления этих связей
- нестабильный характер рынка труда в странах СНГ
- наличие затруднений финансового характера в этих странах вообще, и у потенциальных участников Анализа Рынка Труда в частности.

Для учебных заведений ПОО это означает наличие неопределенности относительно того, какими навыками следует вооружать их будущих выпускников, чтобы они были конкурентоспособным на рынке труда.

Европейский Фонд Образования (ЕФО), являющийся агентством Европейского Союза, создан, чтобы способствовать прогрессу реформ в области профессионального образования и обучения, которые в настоящее время происходят в странах-партнерах, в странах, расположенных на территориях Центральной и Восточной Европы, в странах СНГ и Монголии, а так же в странах Средиземноморья. Целью ряда pilotных проектов ЕФО была разработка методов проведения АРТ. Результаты этих исследований показывают, что именно *отсутствие постоянного диалога между работодателями и организаторами обучения* является самым серьезным препятствием в решении проблемы обеспечения работников соответствующей квалификацией.

Данное пособие содержит практические советы учебным заведениям ПОО по установлению постоянных взаимоотношений с работодателями и проведению качественного Анализа Рынка Труда в рамках этих взаимоотношений.

Почему каждое учебное заведение ПОО должно проводить Анализ Рынка Труда?

Это самый важный вопрос! Анализ Рынка Труда, проводимый в странах-членах Европейского Союза, приобретает различные формы и привлекает к участию в нем в большей или меньшей степени различные заинтересованные стороны¹. Что может быть стимулом к проведению АРТ каждым отдельным учебным заведением ПОО? Не проще ли предоставить заниматься этим региональной или государственной системе ПОО или Службе Занятости?

Существуют, по крайней мере, две основные причины, общие для стран СНГ, по которым привлечение учебных заведений ПОО к проведению АРТ является необходимым:

- Финансовые стимулы. За небольшим исключением, все государственные учебные заведения ПОО в странах СНГ имеют финансовые трудности и занимаются поиском дополнительных источников дохода. Почти во всех случаях, учебные заведения ПОО обладают формальным правом использовать по своему усмотрению этот дополнительный доход, хотя законодательство, в том числе и в области налогообложения, в разных странах имеет свою специфику. Весь накопленный опыт показывает, что учебным заведениям ПОО лучше сосредоточить свою коммерческую деятельность в той области, в которой они являются профессионалами, т.е. в области обучения². Проведение АРТ с акцентом на оценку потребностей в навыках определенных профессий покажет, какие навыки будут нужны завтра будущим работодателям, потребность в каких навыках существует сегодня, а также выявит разногласия между сегодняшними потребностями и профилем компетенции работников³. Посредством проведения такого АРТ учебное заведение ПОО обеспечит себя информационной базой в соответствии с которой может разрабатываться и предлагаться обучение для сотрудников отдельных предприятий, или, что более экономично, для групп предприятий, и которая позволит предложить работодателям обучение их сотрудников в соответствии с их потребностями. Исследуя существующие возможности, учебное заведение ПОО получит шанс дополнительного дохода, который не только возместит потраченные на проведение АРТ ресурсы, но так же обеспечит дополнительные финансовые ресурсы для инвестирования таких статей, как «кадры», «оборудование» и «помещения». Что касается частных учебных заведений ПОО, то там эта необходимость еще более очевидна.
- В странах СНГ рынок труда в большой степени носит локальный характер: по ряду причин мобильность труда там очень низкая. В такой ситуации рынок труда приобретает еще более важное значение, чем в странах ЕС. Многие учебные заведения ПОО в состоянии провести лишь ограниченный по форме АРТ, что как раз и представляет собой местный подход, несмотря на то, что местные условия могут быть самыми разными в различных регионах СНГ.

Кроме того, регулярное проведение АРТ является полезным вкладом в разработку планов и стратегий учебных заведений ПОО. Результат исследований покажет потребность в повышении квалификации персонала, инвестиций в оборудование и т.д.

1 В приложении 1 содержатся примеры того, как в странах ЕС проводится АРТ с привлечением отдельных учебных заведений ПОО.

2 См. пример финансового отчета проекта Tacis/Bistro EC: Укрепление системы профессионального образования в области финансов в Казахстане, BIS/97/14.

3 *Прим. перевод.*: – профиль компетенции работников - совокупность функций и видов компетенций, необходимых для их выполнения и относящихся к определенной специальности/профессии.

Цели: Какой вид Анализа Рынка Труда должны проводить учебные заведения ПОО?

Прежде, чем формулировать цели и задачи исследования необходимо сначала определить, какое исследование мы хотим провести, качественное или количественное. Интересуют ли нас данные о количестве работников, занятых в отдельных видах специальностей, и прогнозируемые изменения этих данных, или мы хотим определить необходимые навыки, которыми должен обладать квалифицированный работник и ожидаемые изменения в профиле этих навыков? Или нас интересует и то, и другое?

Первые проекты ЕФО в области АРТ почти все построены на одном из двух подходов (и на инструментарии, разработанном на основе этих подходов). В ходе пилотных проектов АРТ в Беларуси, Молдове, России и Украине были предприняты попытки охватить как количественный, так и качественный аспекты в одном исследовании (и с помощью одной анкеты; д-р Леман и др.⁴). В пилотных проектах Казахстана, Киргизстана, Монголии и Узбекистана применялся подход, описанный в пособии Иванова и др.⁵, который предполагает разделение количественных и качественных аспектов, а так же подразумевает использование разных анкет и других инструментариев по каждому аспекту.

Для отдельно взятого учебного заведения ПОО существует ряд серьезных причин в пользу сосредоточения на качественном аспекте исследования, определении потребностей в навыках:

- Ограниченные возможности. Для проведения надежного количественного анализа требуются относительно высокие исследовательские возможности, большое количество исследуемых объектов и много внешней информации. В определенных профессиях количество работников определяется не только рынком труда. В зависимости от отрасли, политические решения и приоритеты являются также определяющими факторами. Обычно отдельно взятое учебное заведение ПОО не имеет таких возможностей.
- Наличие исследовательских организаций. В большинстве стран СНГ, количественный АРТ проводится научно-исследовательскими институтами развития профессионального образования или институтами по исследованию рынка труда, либо Службой Занятости, и его результаты являются более надежными, чем в случае проведения исследования отдельным учебным заведением ПОО.

Необходимо также учитывать, в какой мере учебное заведение ПОО, в особенности финансируемое из государственного бюджета, способно напрямую и независимо использовать результаты такого количественного АРТ.

Это, конечно, не означает, что отдельное учебное заведение ПОО не должно быть заинтересовано в количественных аспектах профессий, по которым ведется обучение. Учебное заведение ПОО должно обеспечить себе источники постоянного поступления информации о развитии различных профессий. Этими источниками могут быть:

- регулярный диалог с местными работодателями
- регулярные контакты с местной Службой Занятости
- другие источники информации

4 Доктор Хартмут Леман: Анализ Рынка Труда и Профессиональное Образование в Беларуси, Молдове, России и Украине, Заключительный отчет, июль 2000, ЕФО и Х.Леман, К.Мэнтон, Л.Андерссон: Анкетирование с целью получения информации по потребностям в навыках и образовании от работодателей в выбранных секторах четырех областей экономики; Пилотный проект «Анализ рынка труда и профессиональное образование в Беларуси, Молдове, России и Украине», июль 2000, ЕФО

5 С.Иванов, С.Кузнецов, Е.Салми, Й.Синкконен, И.Хохлов: Оценка рынка труда, выполненная профессиональными учебными заведениями, С-Петербург, 1999

Предлагаемые в данном пособии суждения, примеры и советы сосредоточены на той части АРТ, которая связана с определением потребностей в навыках - Оценкой Потребностей в Навыках (ОПН). Проведение АРТ преследует следующую цель:

“определение профессиональных навыков и знаний, требующихся работодателям в отношении X”

где Х – заданная профессия (-ии).

Таким образом, в большинстве случаев проведение АРТ в отдельном учебном заведении ПОО направлено на оптимизацию уже существующего обучения к определенным профессиям, хотя можно сформулировать вторую сопутствующую цель:

“определение расхождений между уровнем знаний и навыков у выпускников учебных заведений ПОО и требованиями работодателей”

Из практических соображений в данном пособии мы и далее будем использовать термин АРТ в отношении разбираемого нами исследования, но читатель должен иметь в виду, что акцент делается на той части АРТ, которая касается качественных аспектов, Оценке Потребностей в Навыках (ОПН).

Для написания данного пособия были использованы материалы следующих проектов:

- ➡ пилотный проект ЕФО: Анализ рынка труда и профессионального образования в Беларуси, Молдове, России и Украине
- ➡ пилотный проект ЕФО: Анализ рынка труда Казахстане, Кыргызстане, Монголии и Узбекистане
- ➡ пилотный проект ЕФО: «Реформирование системы профессионального образования в Северной России»
- ➡ проект Phare/Tacis CBC по телематериалу: Оценка рынка труда, проведенная профессиональными учебными заведениями, Комитетом по образованию, Санкт-Петербург, РФ
- ➡ EC/Tacis: «Оценка реформ профессионального образования в Узбекистане»
- ➡ EC/Tacis: «Оценка реформ системы профессиональной ориентации в Молдове»
- ➡ EC/Tacis: «Развитие связей в образовании и инициативы в области профессионального высшего образования – DELPHI»

2. Различные заинтересованные стороны, их цели и потребности при получении информации о Рынке Труда

Хорошо разработанная система регулярной оценки рынка труда представляет интерес для многих организаций и их сотрудников, занятых на рынке труда в области образования и обучения. Причины их заинтересованности в проведении оценки рынка труда и потребностей в навыках могут быть самыми разными, вопрос в том, как заставить их двигаться в одном направлении и как лучше подготовить основу для их деятельности, чтобы разные цели привели к одному результату. Рассмотрим различные категории заинтересованных сторон и их интересы:

► **Работодатели**, как отдельные представители, так и ассоциации работодателей, заинтересованы в работниках, имеющих необходимые высокие профессиональные навыки. Слово «**необходимые**» в данном контексте является ключевым. В странах с переходной экономикой мы встречаемся с применением, по крайней мере, двух производственных подходов на предприятиях: Тейлористского подхода, который требует наличия очень узких и специфических навыков⁶, включая такие специфические функциональные и личностные навыки как лояльность, пунктуальность и тому подобное, и «пост-Тейлористский» подход, когда работодатель признает увеличение интеллектуального содержания во многих видах работ, а также «рассматривает вложение средств в развитие работников не только как автоматический вклад в производство товаров и услуг, но и как вклад в позитивные перемены и в развитие предприятия для его успешного функционирования на развивающемся рынке». Такой подход несет в себе наличие большего числа более разносторонних навыков в дополнение к функциональным и личностным навыкам. С ростом экономического благосостояния применение последнего подхода становится все более обычным явлением.

► **Профсоюзы** заинтересованы в наличии у работников необходимых и переносимых навыков⁷, а также в сокращении социального неравенства и социально неблагополучных слоев населения. Однако следует иметь в виду, что хотя в странах Европейского Союза профсоюзы играют важную роль на рынке труда, их роль в странах СНГ совершенно отлична от европейской, и, возможно, пока они не готовы к активному участию в АРТ

► **Общество** заинтересовано в гражданах, которые:

- имеют необходимые навыки, что является залогом экономического процветания
- способны использовать и развивать социальное и культурное наследие общества в демократическом порядке

► **Частные лица** хотят иметь необходимые знания и навыки для достижения своего оптимального развития и обеспечения себе высокого материального благосостояния

6 Примеры личностных навыков: терпимость, гибкость и т.д. Примеры функциональных навыков: способность к решению проблем, организационные способности, и т.д.

7 Прим.перевод.: переносимые умения и навыки – умения и навыки соответствующие видам труда и специальностям/профессиям, отличающимся от тех, которые работники имеют в настоящее время или имели раньше.

→ **Неправительственные организации** и другие организации, которые как правило, заинтересованы в развитии тех навыков, которые помогут улучшить ситуацию в особых группах населения (женщины, религиозные группы, и т.д.), или будут способствовать развитию общества в особом направлении (группы демократического развития, группы по защите окружающей среды и т.д.) и

→ **Организаторы обучения**, в чью задачу входит выпускать высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми навыками, отвечающим потребностям и интересам всех заинтересованных сторон

Прежде, чем продолжить, необходимо отметить, что существуют различные организаторы обучения. Почти все упомянутые категории заинтересованных сторон (кроме «частных лиц») имеют своих собственных внутренних организаторов обучения, которые в основном учитывают только интересы особой категории заинтересованных сторон. Примером этому может послужить обучение на самих предприятиях и профсоюзные учебные заведения. Обязательное среднее обучение в школах может так же рассматриваться, хотя и в упрощенном варианте как система, служащая главным образом интересам общества, как одной из категорий заинтересованных сторон.

Некоторые организаторы обучения (среди них большинство государственных и частных учебных заведений ПОО) должны учитывать интересы большинства заинтересованных сторон, хотя отдельные категории заинтересованных сторон могут рассматриваться как более важные. Это так же означает, что учебные заведения ПОО должны быть готовы к конкуренции с альтернативными организаторами обучения, независимо от того, какой категории заинтересованных сторон они предлагают свои услуги.

На местном уровне учебные заведения ПОО и другие заинтересованные стороны АРТ играют важную роль в процессе демократического социального и экономического развития. Диалог между заинтересованными сторонами должен быть основан, прежде всего, и, в первую очередь, на понимании этого важного момента. Как этого достичь?

Одним из способов достижения общего консенсуса и начала диалога с заинтересованными сторонами на местном уровне является организация рабочей встречи для определения целей и задач исследования. Такая инициатива может исходить даже от отдельно взятого учебного заведения ПОО. В самом начале этой встречи для того, чтобы настроить аудиторию на творческий рабочий лад, можно поставить перед ней такой вопрос: «Представьте себе, что сейчас 2006 год. Предположим, у нас имеется идеальная система подготовки специалистов для рынка труда, по каким критериям можно судить об этом?» Представитель организующей стороны собирает ответы, полученные в результате такой мозговой разминки, и составляет из них Ключевые Результативные Области, каждая из которых может быть разбита на подпункты плана выполнения видов деятельности с указанием сроков выполнения каждого вида деятельности. Для того, чтобы успешно выполнить данное задание, среди организаторов встречи должен быть, по крайней мере, один человек, обученный выполнению подобного рода деятельности⁸.

В случае правильной организации, такое мероприятие по разработке планов на будущее поможет достичь консенсуса в стратегии экономического и социального развития на местном уровне. В данном случае двумя основными, конкретными результатами являются:

- а) создание форума для проведения регулярных обсуждений вопросов местного АРТ
- б) наличие плана действий для успешного развития местной системы АРТ с привлечением соответствующих заинтересованных сторон.

Приняв во внимание все эти моменты, можно перейти к разработке АРТ, ограничившись двумя заинтересованными сторонами: работодателями и местными учебными заведениями ПОО.

8 В Приложении 2 в качестве примера приводятся вопросы для рассмотрения во время проведения рабочих семинаров по планированию деятельности, а так же описывается роль ведущего. Пример взят из проекта Азиатского Банка Развития “Развитие навыков и предпринимательства” в Кыргызстане в 1999 г., проводимого Центром Развития Образования, США и Компанией “Лерния”, Швеция.

3. Важные факторы для проведения АРТ: создание, развитие и сохранение взаимовыгодных отношений с работодателями

Как видно из предыдущей главы, заинтересованные стороны в области АРТ не ограничиваются работодателями и ассоциациями работодателей с одной стороны и системами ПОО с другой, либо отдельно взятым предприятием и отдельно взятым профессиональным учебным заведением. Несмотря на это, поскольку основной целью данного пособия является практическое руководство для проведения АРТ в отдельных учебных заведениях ПОО, основным предметом обсуждения в данной и последующих главах будет создание и поддержание долгосрочных взаимоотношений между отдельными учебными заведениями ПОО и местными работодателями.

Однако этот выбор вовсе не означает, что такие взаимоотношения, а также анализ, проводимый в рамках таких взаимоотношений, даст все ответы по вопросам разработки оптимальной программы обучения. Не даст. Более того, в документе «Руководство по сбору и анализу информации и разработке социального партнерства в системе ПОО Узбекистана» говорится, что местные работодатели, учебные заведения ПОО, их учащиеся и сами выпускники имеют принципиально противоположные цели:

- Работодатели склонны концентрироваться на своих собственных сиюминутных нехватках в навыках и не занимаются или не могут позволить себе заняться рассмотрением долгосрочных потребностей обучаемых иметь широкую базу компетенций
- Потребности работодателей могут быть чрезвычайно специфичными
- Работодатели могут быть недостаточно информированными и не способными делать прогнозы
- Работодатели не заинтересованы в потребностях представителей самозанятости и в потребностях неформального сектора
- Работодатели не всегда учитывают потребности социально неблагополучных слоев населения

Таким образом, результаты, полученные в ходе проведения АРТ местными предприятиями и индивидуальными учебными заведениями ПОО всегда должны рассматриваться как одна из частей (важная, но все-таки только одна) целого объема информации, необходимого для создания современной и гибкой программы обучения.

В отличие от прочных постоянных взаимоотношений между учебными заведениями ПОО и государственными предприятиями в Советское время, сегодняшние учебные заведения ПОО имеют лишь ограниченные взаимоотношения с работодателями. В странах ЕС можно встретить довольно много примеров привлечения работодателей к такого рода деятельности (участие в работе консультативных органов по учебным программам и курсам обучения, прохождение практики на их предприятиях и другие формы приобретения трудового опыта, обеспечение учебных заведений оборудованием и учебными материалами, предоставление обучения по повышению квалификации и переобучению персоналу учебных заведений с учетом последних достижений по отраслям).

Отсутствие привлечения работодателей к подобным видам деятельности означает, что работодатели стран с переходной экономикой не рассматривают учебные заведения ПОО ни как источники обучения, быстро реагирующие на их потребности, ни как основной долгосрочный источник поставки высокопрофессиональных работников.

Инструменты планирования, которые использовались для прогнозирования производства, а, следовательно, и распределения рабочей силы очевидно больше не эффективны для регулирования содержания образования. В идеальном случае, образовательная система и система рынка труда должны реагировать на сигналы друг друга, чтобы профессиональные характеристики человека, ищущего работу, и вакантного места точно совпадали. Чтобы такое совпадение произошло, учебные заведения ПОО должны наделять учащихся навыками, которые понадобятся им в работе, а работодатели должны придавать большее значение рекомендациям и документам, выдаваемым учебными заведениями ПОО при найме на работу. Учебные заведения ПОО должны иметь информацию о требованиях работодателей и рынка труда. Для этого необходимо призвать работодателей к более активному участию в разработке учебных программ, к предоставлению возможности пройти производственную практику как учащимся, так и учителям и т.д.

Каким образом можно создать прочные долгосрочные взаимоотношения между работодателями и учебными заведениями ПОО? Для отдельных учебных заведений лучше всего применять *целостный подход* при налаживании контактов с работодателем (отдельно взятым или ассоциацией работодателей). На практике это означает, что различные виды контактов не должны принимать форму отдельных, случайных событий, но должны представлять собой долгосрочное, взаимовыгодное сотрудничество.

Пример: Одна из главных проблем, встречающихся в большинстве стран СНГ, заключается в том, что в перспективе многие предприятия не будут испытывать потребности в найме нового персонала. Наоборот, все еще остается большое количество компаний, которые будут приватизированы и, возможно, многие из них попадут под сокращение. Также, многие процветающие предприятия внедряют новые технологии и автоматизацию более высокого уровня, что, с одной стороны, приводит к снижению количества необходимого персонала, зато, с другой стороны, увеличивает потребность в квалифицированных работниках соответствующего профиля. В этих случаях, очень часто бесполезно проводить оценку и заниматься обсуждением потребностей в навыках у выпускников учебных заведений ПОО. Вопрос потребностей предприятия в новом персонале и возможности оказания помощи предприятию в повышении его конкурентоспособности необходимо обсуждать в рамках одной встречи. Предложение предприятию гибкого и относительно быстрого способа решения проблемы сегодняшних потребностей в навыках поможет работодателю быстрее прийти к пониманию смысла вкладывания средств и временных затрат в формирование будущих работников, в следствие чего он охотнее пойдет на установление диалога с учебными заведениями ПОО.

В некоторых странах СНГ существует тенденция построения сотрудничества между предприятиями и учебными заведениями ПОО по принципу “Я помогаю вам хоть чем-то, а вы уж постарайтесь мне помочь”. При таком подходе различные стороны, вовлеченные в общие взаимоотношения становятся действительно связанными друг с другом, но допускается, что такие взаимоотношения могут быть очень выгодны одной стороне, и совершенно бесполезны другой.

Пример: Считается, что производственная практика на предприятиях для учащихся часто является хорошей возможностью приобретения уверенности в себе, “увеличивая шансы будущего трудоустройства, даже в случае распределения на работу, не имеющую ничего общего с развитием их профессиональных навыков. Аргументом тому является то, что в таких случаях компании выигрывают от такой практики, так как не оплачивают труд, и, следовательно, более охотно помогают провести оценку потребностей в навыках”.⁹

9 “Технология Рынка Труда”, сектор туризма: организатор туристических поездок и гид, проект EU/Tacis DELPHI.

Такой подход является не только ошибочным, в действительности он может принести много вреда! Практически все проведенные оценки рынка труда в странах СНГ показывают, что отсутствие практических навыков является самым главным недостатком у выпускников ПОО в глазах работодателей. Производственная практика, таким образом, должна тщательно планироваться и проводиться на должном уровне. Все участвующие в этом стороны должны осознавать, что производственная практика является неотъемлемой и очень важной частью учебного процесса. Если учебные заведения ПОО используют «бесплатную рабочую силу» как аргумент для проведения практики на предприятии, результатом таких действий станет последующее ухудшение репутации системы ПОО. Создастся впечатление, что труд учащихся предлагается как что-то, что можно получить бесплатно, в то время как, наоборот, они могут и должны определять порядок пусть больших, зато прибыльных инвестиций в развитие человеческих ресурсов.

Предложение по организации практического обучения на предприятиях как неотъемлемой части всего процесса включено в главу 8 “Модификация содержания и процесса обучения”. Здесь лишь подчеркивается, что производственная практика должна формировать взаимовыгодные отношения между работодателями и учебными заведениями ПОО. Этой взаимозависимости проще достичь, если дать возможность работодателю участвовать в подборе мест проведения практики для учащихся, а также участвовать и, в какой-то степени, влиять на сам процесс практики, хотя основная ответственность всегда должна оставаться за учебным заведением ПОО. Применение данного подхода увеличит вероятность того, что работодатель осознает взаимную выгоду от сотрудничества с профессиональным учебным заведением.

Практическое налаживание долговременного сотрудничества между отдельно взятыми учебными заведениями ПОО и местными предприятиями во многом зависит от местных условий. Основной подход должен заключать в себе как формальные, так и неформальные отношения.

Например, в качестве предложения, можно посоветовать учебному заведению ПОО пригласить местные предприятия, отрасль за отраслью (отбирая те отрасли, которые соответствуют профилю учебных заведений ПОО) для проведения ознакомительной встречи с целью создания общей платформы для будущих отношений. Если в отрасли насчитываются много местных предприятий, количество приглашенных предприятий должно быть ограничено, чтобы тема обсуждения носила как можно более конкретный характер. (Оптимальное число участников таких встреч - 10 человек). Основой проведения дискуссии должно стать взаимное признание того, что учебное заведение ПОО и местные предприятия являются важными инструментами социального и экономического развития страны.¹⁰

10 Данный подход вероятно должен быть приспособлен к реально существующей ситуации конкретного учебного заведения ПОО. Так, некоторые учебные заведения ПОО удовлетворяют потребности в кадрах не только местного рынка труда, но так же рынков труда регионального, а иногда и национального уровня (например, учебные заведения ПОО графического и печатного профиля). В таких случаях, и в случаях, где существуют местные ассоциации работодателей, в дискуссиях должны участвовать ассоциации и организации регионального и/или национального уровня. В следующих главах будет рассматриваться применение местного подхода, что подразумевает сосредоточение на местных работодателях и других заинтересованных сторонах.

4. Подготовка к проведению АРТ

Проведение Анализа Рынка Труда может быть разделено на три части:

- подготовка инструментария для диалога с работодателями (анкеты)
- проведение диалога с работодателями, отдельными предприятиями или ассоциациями
- обработка и анализ полученной информации

Однако нельзя забывать о предварительном проведении «подготовительной стадии». Содержание и продолжительность такой подготовительной стадии в большой степени зависит от наличия какого-либо предыдущего опыта проведения АРТ и существования контактов с работодателями и другими заинтересованными сторонами. Основные цели подготовительной стадии следующие:

- подготовка специалистов к проведению АРТ
- обеспечение полного соответствия этого исследования взглядам и интересам работодателей и других заинтересованных сторон
- подготовка работодателей, выбранных по отдельным отраслям, к анализу

В этой главе будут рассматриваться возможные варианты достижения двух последних целей. Две последующие главы посвящены вопросам подготовки исполнителей АРТ, а так же разработке инструментария и методам налаживания диалога.

При подготовке к проведению анализа в качестве положительного опыта можно использовать опыт пилотных проектов ЕФО по АРТ, проведенных в Казахстане и Кыргызстане, включая Техническое Задание, цели, содержание, рабочие процедуры и методологию, а так же разделение ролей и ответственности между различными участниками исследования.

Как обеспечить совпадение взглядов и интересов работодателей и других заинтересованных сторон

Прежде чем начать разработку инструментария, необходимого для проведения беседы с работодателями заданной отрасли, нужно удостовериться, что на обсуждение выдвигаются верные вопросы, и что принимаемые действия совпадают с интересами других заинтересованных сторон.

Учреждение двух рабочих органов, консультативной группы и рабочей группы, поможет решить эти задачи. Вся последующая работа будет вестись этими двумя группами.

В идеальной ситуации, *консультативная группа* уже существует. Этот орган должен состоять из представителей заинтересованных сторон заданной отрасли, на которой будет сосредоточен Анализ Рынка Труда. Это могут быть ассоциации работодателей, представители местной администрации, представители Службы Занятости и, если это уместно, представители неправительственных организаций. Основным критерием привлечения специалистов к работе в консультативной группе является наличие прямого интереса и принадлежности к определенной отрасли. Основные задачи консультативной группы следующие:

- оказание помощи в виде комментария и совета в разработке инструментария

- оказание помощи в налаживании связей с работодателями в случае необходимости
- оказание помощи в разработке анкет и, в случае необходимости, в проведении АРТ
- оценка результатов АРТ в виде комментариев и советов

Эти задачи напрямую относятся к работе консультативной группы в связи с проведением АРТ. Как постоянный орган, консультативная группа должна также давать комментарии и советы в ходе реализации учебной программы, разработанной на основе результатов АРТ. Другими словами, консультативная группа действует как местный консультант по обучению в выбранной отрасли. Целью учреждения консультативной группы, если такого органа не существует, является обеспечение гарантии того, что обучение, которое в конечном счете будет иметь место как следствие проведения АРТ, идет в ногу с социальным и экономическим развитием данной местности. Как видно из главы 3, один только диалог с работодателями не может гарантировать этого.

Рабочая группа является временным органом, состоящим не более, чем из 5-6 человек. Два-три члена этой рабочей группы должны быть квалифицированными и опытными представителями работодателей соответствующих отраслей; остальные члены рабочей группы должны быть сотрудниками учебных заведений ПОО, которые будут проводить АРТ. Основные функции рабочей группы заключаются в следующем:

- разработка инструментариев, необходимых для налаживания диалога с работодателями

Критерии отбора представителей из числа ключевых работодателей для принятия их в члены рабочей группы зависят от отрасли и местных условий. Неполный список критериев выглядит примерно так:

- опыт работы по данной профессии
- размер предприятия, которое представляет работодатель (руководители малых предприятий или организаций все чаще требуют наличия у своих сотрудников более разностороннего профиля компетенции)
- осведомленность о (предполагаемом) развитии отрасли, включая ожидаемые изменения технологий
- осведомленность и знание настоящей и будущей стратегии и тактики работодателя(-ей)

Опыт предыдущего участия в проведении АРТ приветствуется, но нужно помнить, что нам нужны люди с профессиональным опытом по данному вопросу, а не специалисты АРТ.

При определении членов рабочей группы необходимо следовать общей цели, чтобы их коллективный опыт охватывал как можно больше аспектов в отношении знаний и навыков, которые необходимы сегодня и которые понадобятся завтра в заданных областях.

В качестве примера, приводится возможный список представителей работодателей:

- ➔ 1 квалифицированный рабочий среднего или крупного предприятия
- ➔ 1 квалифицированный рабочий малого предприятия
- ➔ 1 управляющий высшего или среднего звена, предпочтительно с практическим опытом

Представители учебного заведения ПОО должны так же иметь адекватный опыт по заданным профессиям. Учитывая тот факт, что именно представители учебных заведений ПОО будут проводить АРТ, некоторые другие способности и качества могут представлять важность для работы. Отчет по Анализу Рынка Труда, проведенного в России в городе Самара, разработанном в рамках проекта DELPHI, подчеркивает важность «представительских навыков» – сотрудники учебных заведений ПОО, занятые в рабочей группе, будут выступать в качестве представителей своих организаций. Отчет пилотного проекта АРТ в Узбекистане предлагает еще один полезный критерий «способность работать творчески».

Определение членов рабочей группы и приглашение специалистов на работу в консультативной группе – это одно дело, но как удостовериться, что они действительно окажутся полезными и заинтересованными в работе?

Есть два способа решения этого вопроса:

- можно заплатить отдельным специалистам за работу в нерабочее время, либо заплатить их руководителям за привлечение их сотрудников к другой работе в рабочее время
- можно убедить работодателей оплатить им стоимость работы их сотрудников в консультативной группе, разрешив им выполнять эту работу в их рабочее время безо всяких вычетов из заработной платы.

Существует еще один теоретический вариант, платить за работу в консультативной группе, несмотря на то, что она выполняется в основное рабочее время, но этот вариант неприемлем из принципиальных соображений!

Во многих случаях финансовая ситуация не позволит нам остановиться на первом варианте. Что касается второго варианта, то убедить работодателей согласиться с ним будет гораздо проще, если установлены долгосрочные отношения со всеми заинтересованными сторонами, а особенно с самим работодателем. Работа в консультативной группе не отнимет много времени (Разбитая на несколько встреч, в сумме эта работа сводится примерно к двум дням), и, следовательно, будет нетрудно привлечь к работе в ней специалистов. А как обстоит дело с рабочей группой? Если нам не удастся привлечь туда нужных нам специалистов, или у нас возникнут трудности в подборе подходящих кандидатур, нам поможет в этом следующий этап подготовительной фазы.

Подготовка работодателей по заданным отраслям к проведению АРТ

Одним из самых трудных моментов АРТ, проведенного в рамках предыдущих проектов в странах СНГ, является относительно низкий процент ответов и в целом небольшая заинтересованность работодателей. На самом деле это неудивительно, так как в большинстве случаев работодатели не были предварительно оповещены об этих исследованиях, и они свалились на них как “снег на голову”. Приведем очень простое сравнение: предположим, что тренер по баскетболу внезапно решил бросить мяч своему ученику, ученик вполне может не поймать его. Но если, прежде чем бросить мяч он крикнет «Лови мяч!», то вероятность, того, что ученик поймает его станет намного выше. Встречаются примеры и таких ошибочных подходов, когда игнорируется сама цель работы, проводимой учебным заведением ПОО. Чрезвычайно важно с самого начала не забывать, что исследование проводится для потребителя, а не наоборот. Нельзя ожидать хороших результатов от проведения АРТ, если построение обоюдовыгодных отношений с работодателями пущено на самотек, если им навязывается какая-то работа без всяких предварительных объяснений. Имеются даже случаи, когда представителей местных властей просили издать соответствующие указы, обязывающие работодателей отвечать на вопросы анкет АРТ, иногда такое случается в некоторых странах СНГ.

Таким образом, если работодатели не расположены к сотрудничеству через имеющиеся долгосрочные отношения, очень важно провести такую подготовку. Очень эффективно было бы пригласить всех работодателей какой-то одной отрасли на встречу и провести АРТ. Такая встреча проводится в неформальной обстановке (приглашение на завтрак или что-то подобное). Хорошо, если встречу откроет представитель местных властей, который сможет коротко и доходчиво объяснить ту важную роль, которую играет эта отрасль в местном социально-экономическом развитии, и, что планируют сделать местные власти, чтобы оказать ей поддержку, и/или дать слово приглашенному представителю, который скажет несколько слов о запланированной деятельности для развития данной отрасли. После этого представитель учебного заведения ПОО может ознакомить присутствующих с целями и

процедурой проведения исследования (зачем, как и когда). В таком случае, работодатели смогут полностью понять цели и задачи проведения АРТ, какую пользу это им принесет, и они будут подготовлены к сотрудничеству для достижения оптимального результата. Такая встреча так же поможет нам подобрать подходящие кандидатуры для работы в рабочей группе и убедить работодателей освободить своих сотрудников от их основной работы на это время.

Очень важно пригласить на эту встречу как можно больше работодателей этой отрасли. Если у учебного заведения нет полной базы данных о предприятиях этой отрасли, можно использовать другие источники:

- местную службу занятости
- местные отраслевые организации
- местные торговые палаты (палаты товаропроизводителей и предпринимателей)
- местные власти, регистрирующие компании и фирмы

Многое необходимо сделать для того, чтобы охватить как можно больше работодателей отрасли. Во-первых, это укрепит и расширит сеть учебных заведений ПОО. Во-вторых, это поможет завязать отношения с новыми возможными потребителями учебных заведений ПОО, все эти мероприятия носят маркетинговый характер! - и, в-третьих, это подготовит отличную платформу для предстоящего исследования – будет составлен полный список работодателей этой отрасли. Можно подумать, стоит ли привлекать к работе всех работодателей или нет, важно, что полученная информация поможет сделать такой выбор.

5. Анкеты

Итак, все готово к разработке инструментария для проведения АРТ. В основном это:

- методология проведения АРТ
- анкеты
- исполнители АРТ

В пособии “Оценка рынка труда, проведенная профессиональными учебными заведениями” Г-на Иванова и др. приводится разбор инструментария для проведения АРТ.

Процесс разработки

Методология. Методология определяет форму анкеты. В большинстве случаев, применяются три возможных варианта проведения АРТ с помощью заранее подготовленных анкет:

- можно послать анкету с приложением подробной инструкции всем работодателям с просьбой заполнить ее и прислать обратно;
- можно послать анкету всем работодателям с просьбой заполнить ее и прислать обратно, а потом проинтервьюировать всех работодателей или отобрать для интервью некоторых из них;
- можно подготовить анкеты и использовать их в качестве платформы для проведения интервью, и вместе с работодателем заполнить ее во время интервью.

Обычно на местном уровне предпочтение отдается второму или третьему вариантам. Делается это в связи с упомянутым выше принципом: АРТ рассматривается как важный момент постоянного диалога между учебным заведением ПОО и местными работодателями. Следовательно, следует избегать бесконтактных подходов, таких как отправка анкет и ожидание их назад в заполненном виде. Другая причина выбора этих вариантов заключается в маркетинговом характере этих видов деятельности, проведение интервью является прекрасной возможностью для маркетинга. Для учебных заведений ПОО, которые имеют формальное право и возможности распоряжаться и пользоваться дополнительными финансовыми источниками, результаты анализа могут использоваться по двум направлениями:

- для введения дополнительных курсов в рамках обычных программ обучения ПОО (помимо обязательной подготовки);
- для разработки программы курсов по обучению и повышению квалификации для уже работающего персонала.

Последнее предложение вовсе не безразлично для работодателей, и включение таких дискуссий в программу проведения интервью укрепит имеющий место диалог между ними и учебным заведением ПОО; это так же поможет учебному заведению ПОО обосновать потраченные ресурсы и время на проведение исследований АРТ. В конце концов, это может означать дополнительный доход!

Конечно, количество интервью, которое в состоянии провести учебное заведение ПОО, в принципе, ограничено. Если число работодателей слишком велико, можно рассмотреть возможность применения

первого варианта, но при этом следует придерживаться базового подхода, так как необходимость соблюдения качества проводимых интервью остается.

Приняв решение о необходимости проведения интервью, следует иметь в виду следующее:

- a) Исполнители АРТ должны быть хорошо подготовлены;
- b) Работодатели должны уделить интервью достаточно времени.

Темой следующей главы будет: «Подготовка исполнителей АРТ». Лучше всего обсудить все вопросы, связанные с проведением интервью, во время ознакомительной встречи с работодателями перед проведением АРТ. Не лишним будет еще раз подчеркнуть важность такой встречи, направленной, прежде всего, на осознание работодателями важности проводимого АРТ для них самих: результаты, полученные после проведения АРТ, помогут повысить производительность, эффективность и конкурентоспособность их предприятий.

Разработка анкеты

Разработка анкеты является непростым занятием для рабочей группы. К сожалению, не существует простых формул или универсальных анкет, которые можно было бы использовать во все времена и при любых обстоятельствах. Тем не менее некоторые основные принципы можно обозначить:

- Необходимо приложить все усилия, чтобы оптимально использовать опыт и работодателей, и учебных заведений ПОО во время проведения анализа. Это означает, что лучше, если вся группа работает над разработкой анкеты одновременно, а не делит ее!
- Необходимо всегда иметь в виду, что нашей задачей является попытка определить «профиль компетенции» для одной или более профессий, поэтому следует избегать использования излишне научных терминов! Вопрос наличия у работодателя способности правильного определения необходимых знаний и навыков возникнет позже!
- Необходимо всегда придерживаться правила “KISS” (keep it simple)¹¹. Очень легко попасть в собственную ловушку, включив в анкету вопросы, не соответствующие тематике. Не забывайте: диалог с работодателями должен строиться на долгосрочных отношениях и носить регулярный характер. Постоянное возвращение к одним и тем же моментам, которые в принципе должны быть известны учебным заведениям ПОО, создает впечатление непрофессионализма последних!

Некоторые вопросы могут быть разбиты по следующим категориям:

Общие вопросы

Не смотря на только что упомянутый принцип по возможности избегать общих вопросов, а так же вопросов, ответы на которые известны заранее, несколько вопросов общего характера все же можно включить в анкету. Делается это не для того, чтобы получить от работодателя какие-то новые факты о его предприятии, а для того чтобы разрядить официальную обстановку и создать атмосферу непринужденности, чтобы помочь расслабиться и интервьюеру, и работодателю. Объяснить это можно желанием подтвердить имеющуюся информацию. Таким образом, в вводную часть могут быть включены вопросы количественного характера и вопросы о перспективах роста предприятия.

Вопросы о профессиональных навыках

В эту группу входят самые ключевые вопросы. В первую очередь, предметом исследования являются:

- требуемые знания и навыки
- их относительная важность

11 Прим. перевод.: В переводе с английского означает “Не усложняй!”

■ прогнозируемые изменения профиля знаний и навыков

Далее, необходимо отделить навыки, которые можно приобрести в учебном заведении ПОО, и определить уровень, которого ожидает работодатель от новых работников, которые не имеют другого опыта работы, кроме опыта, приобретенного во время производственной практики.

Существуют различные способы разработки этой части анкеты, у каждого из них есть сильные и слабые стороны. Можно заранее, собрав рабочую группу, определить возможные необходимые профессиональные навыки и знания по заданной профессии и даже попытаться заранее определить их относительную важность. В данном случае можно представить этот список работодателю во время интервью и попросить его проверить, все ли в нем правильно, не пропущено ли чего-либо и т.д. Преимущество такого подхода заключается в том, что большую часть работы можно сделать заранее, облегчив таким образом процедуру интервью для обеих сторон. Главный недостаток такого подхода состоит в том, что интервьюируемый загоняется в определенные рамки предъявленным ему списком, не получив шанса подумать над ним самому.

Можно, наоборот, положить перед интервьюируемым работодателем чистую анкету и попросить его заполнить ее самому. Сильные и слабые стороны такого подхода прямо противоположны первому.

В любом случае, работодателю будет трудно сосредоточиться и поразмыслить над вопросами во время интервью. Более серьезным из них понадобится время, чтобы разложить информацию по полочкам; другие, в особенности представители малых предприятий не уделяли до этого достаточно времени размышлению о потребностях в навыках. Следовательно, в большинстве случаев нужно выбирать нечто среднее между этими двумя крайностями: открытый список навыков и знаний, который обсуждается с интервьюируемым с различных точек зрения. Предварительная подготовка интервьюируемого через информирование, как описано в главе 4, очень важна!

Личные и функциональные навыки

Помимо чисто профессиональных умений и навыков существует ряд переносимых навыков, которые мы обычно называем личными и функциональными навыками (или «ключевыми навыки»).

Сейчас все чаще говорят об этих видах навыков, их значимость все более и более растет в условиях современной экономики.

В предыдущих проектах ЕФО часто использовался такой подход, когда работодателю давали список функциональных и личных навыков, и просили его оценить их важность для заданной профессии. Опыт, однако, показывает, что не всегда легко использовать результаты таких исследований. Возможное объяснение заключается в том, что интервьюируемые до этого не учитывали, что существует связь между этими навыками и профессиональной деятельностью, и эти вопросы не помогли им в этом. Многие результаты, полученные в ходе предшествующих проектов можно разделить на две категории:

- a) (менее популярный) классический Тейлористский подход «сварщик есть сварщик, его работа – заниматься сваркой», для чего многие личные и функциональные качества, кроме может быть выносливости и осмотрительности, кажутся ненужными;
- b) тенденцию раздувать потребности в личных и функциональных навыках (все важно!). Это в свою очередь зависит от того, какие ответы по мнению интервьюируемого интервьюер ожидает получить, т.е. возникает чувство, что «современный работодатель должен считать, что эти навыки являются важными».

Предлагаемый способ преодоления этого заключается в более четком соотношении этих навыков с профессиональной деятельностью. Вероятно, легче всего это сделать во время интервью. Интервьюер может попросить интервьюемых привести конкретные примеры того, как заданные личные и функциональные навыки действительно применяются в рабочем процессе. Это поможет различить «необходимые» и «менее необходимые» личные и функциональные навыки.

Это так же можно сделать прямо противоположным способом, как предлагает Боб Мэнсфилд в своем труде «Ключевые навыки».¹² В этой работе он приводит примеры того, как из заданного рабочего момента выделить ключевые навыки. Еще один интересный пример представлен в отчетах по «Технологии АРТ» для северо-западного региона России, выполненных в рамках проекта DELPHI по туристическому сектору и сектору транспорта. В этом случае различные личные и функциональные навыки были выделены заранее из списка профессиональных навыков. Во время проведения АРТ представителей работодателей попросили подтвердить и прокомментировать этот список.

Помните, что разговор все время идет о функциональных и личных навыках применительно к профессиональной деятельности. Вероятно и то, что список важных функциональных и личных навыков пополнился бы, если бы интервью брали и у других заинтересованных сторон (общество, частные лица, и т.д.).

Вопросы о соответствии существующего обучения

Можно также включить в анкету несколько вопросов о соответствии существующего обучения. Эти данные помогут в разработке и/или адаптации программы обучения на основе результатов АРТ. Такие вопросы, вероятно, следует задавать лишь в тех случаях, если у работодателей имеется опыт найма на работу выпускников учебных заведений ПОО.

Вопросы, которые не следует задавать

В общем, не следует задавать вопросы, о том, что должны делать учебные заведения ПОО, чтобы учащиеся овладели теми или иными знаниями и навыками. Едва ли вопросы, сколько времени следует уделять различным предметам в программе, каково должно быть соотношение между теорией и практикой и т.д. входят в компетенцию работодателя или представляют интерес для него¹³.

Такие вопросы уместно задавать во время отслеживания результатов обучения, когда с выпускниками обсуждается то, как, взглянув в прошлое, они оценивают свое обучение относительно их настоящей профессии. Это важно делать в процессе разработки и усовершенствования программы, и лучше всего в виде отдельного занятия.

Пилотное испытание анкет

Перед проведением широкомасштабного АРТ, рекомендуется провести пилотное исследование, с участием очень ограниченного числа работодателей, для того, чтобы проверить хорошо ли составлены анкеты и не нуждаются ли они в доработке, а так же эффективность проведения интервью отработанным способом. Специалисты консультативной группы могут порекомендовать, каких работодателей лучше всего приглашать к участию в пилотном исследовании. После проведения пилотных исследований рабочая группа делает необходимые доработки перед широкомасштабными полевыми работами.

► В Приложениях 3 и 4 можно найти анкеты из предыдущих проектов, например, те, которые использовались в ходе пилотных проектов в Беларуси, Молдове, России и Украине, и анкету, разработанную в ходе проекта Phare/Tacis CVC по Телематериалу: «Оценка рынка труда, проведенная профессиональными учебными заведениями». Их следует рассматривать в качестве примеров: степень их полезности зависит от конкретного случая, от имеющихся отношений с работодателями, выбранных отраслей и выбранных профессий и, конечно, от цели занятия.

12 Боб Мэнсфилд и Герман Шмидт: «Ключевые навыки», ЕФО 2000

13 Обратите внимание, что если речь идет о внутрифирменном обучении или повышении квалификации сотрудников предприятия на базе учебного заведения, то такая информация может заинтересовать работодателя.

6. Интервью

Итак, анкеты разработаны и, по возможности, апробированы. Пришло время заняться интервью – диалогами – с представителями работодателей. Поскольку это является самым важным этапом проведения АРТ, необходимо удостовериться, что интервьюеры полностью подготовлены к работе.

Подготовка интервьюеров

Интервьюеров следует выбирать из членов рабочей группы, 2-3 сотрудников учебного заведения ПОО, участвовавших в разработке анкет. Это важно, так как:

- а) они уже хорошо знакомы с анкетами и идеями, лежащими в основе их разработки
- б) навыки и опыт, приобретенные в ходе проведения АРТ, останутся в учебном заведении ПОО

При подготовке интервьюеров необходимо обратить внимание на такие моменты, как:

- техника проведения интервью
- навыки, должны иметь представители учебного заведения ПОО

Обучение технике проведения интервью должно быть нацелено на приобретение интервьюерами навыков проведения интервью в систематическом порядке. Интервьюеры должны уметь строить интервью таким образом, чтобы в первую очередь были охвачены все подготовленные вопросы, а также, чтобы должное внимание уделялось ответам интервьюируемых. Не следует проявлять неуверенность, если разговор выходит за рамки намеченной темы. В случае невозможности приобретения навыков интервьюера на месте, можно обратиться за советом в местные газеты, телерадиостанции и т.д. Методика проведения интервью должна содержать в себе много практических упражнений, таких как ролевые игры и тому подобное.

Обучение «представительским навыкам» основано на упомянутом ранее принципе, что «вся деятельность должна носить маркетинговый характер», и основной целью такого обучения является доведение до каждого интервьюера понимания целостного подхода, идею которого необходимо всегда помнить: «проведение АРТ является частью долгосрочного сотрудничества с работодателями». Другими словами, интервьюер должен сосредоточить свое внимание на АРТ и на анкете, но в то же время не должен игнорировать и другие идеи и комментарии, которые в дальнейшем пригодятся учебному заведению ПОО при налаживании отношений с работодателем.

Пример: В результате проведения АРТ в ходе предыдущих проектов ЕФО был сделан вывод, что многие работодатели считают практические навыки и опыт выпускников учебных заведений ПОО недостаточными. В зависимости от существующих отношений между учебным заведением ПОО и работодателем, который придерживается того же мнения, интервьюер может использовать эту возможность и глубже обсудить ситуацию.

Например, как смотрит работодатель на возможность прохождения практики на его предприятии некоторым учащимся? Такие дискуссии, конечно, напрямую не относятся к проведению АРТ, но их не нужно избегать, главное, чтобы интервьюер не потерял нить основного интервью и благополучно вернулся к нему после небольшого отступления.

Отбор предприятий

Какие предприятия следует отбирать для участия в исследовании? Приняв во внимание, что разговор идет о местном подходе, рекомендуется пригласить как можно больше, желательно всех работодателей заданной отрасли. Опыт предшествующих проектов (Украина, Молдова, Россия) показывает, что количество участвующих в анализе работодателей всегда было скорее недостаточным, чем излишним. Решение приглашать или нет всех работодателей отрасли зависит от самой отрасли и от ситуации на месте, которая очевидно будет сильно отличаться, например, в Санкт-Петербурге (Россия) и Майли-Су (Киргизстан).

В целом, самое большое число работодателей, которое сможет принять у себя для проведения АРТ учебное заведение ПОО, вероятно, сводится к 25-30 участникам, минимальное же количество – 15-20¹⁴.

В случае необходимости проведения отбора следует руководствоваться соответствующими критериями. В своем пособии «Оценка рынка труда, проведенная профессиональными учебными заведениями» Иванов и др. предлагает следующие критерии отбора:

- отрасль
- форма собственности
- размер

В нашем случае форма собственности не имеет большого значения.

После определения критериев, отбор следует проводить с использованием базы данных о предприятиях (и т.д. см. главу 4. Не забудьте, что у вас уже есть данные о работодателях, полученные в результате проведения ознакомительной встречи), а также можно использовать контакты консультативной группы.

У кого следует брать интервью?

Поскольку главной целью исследования является получение полной картины навыков и знаний, требующихся сегодня и завтра, при отборе интервьюируемых необходимо руководствоваться следующими критериями:

- квалифицированный работник (-и), возможно, на уровне мастера или бригадира
- представитель управляющего состава, имеющий глубокие профессиональные знания и свое видение возможного развития заданных профессий

Так как планируется использовать полученные результаты исследования для преобразования учебного процесса, было бы полезно включить в этот перечень еще одну категорию (если таковая присутствует на предприятии):

- выпускник профессионального учебного заведения с 2-3 летним стажем работы.

14 Минимальное число участников 15-20 упоминается в работе Иванова и др.

Выполнение Анализа Рынка Труда

Некоторые общие советы относительно проведения интервью:

- ➡ Удостоверьтесь, что у вас достаточно времени! В идеальном варианте, интервьюер должен провести половину или даже целый день с работодателем. Если интервьюер не знаком с работодателем, в план посещения можно включить осмотр предприятия. На ознакомительной встрече с работодателями необходимо объяснить, что посещение предприятий займет достаточно много времени
- ➡ Удостоверьтесь, что все подготовленные вопросы охвачены, но не следует превращать интервью в формальное мероприятие, просто отмечайте вопросы, которые уже заданы!
- ➡ Дайте почувствовать интервьюируемому, что он вносит важный вклад в общее дело!
- ➡ Как представитель учебного заведения ПОО, прислушивайтесь к различным идеям, которые могут возникнуть в ходе интервью и других визитов
- ➡ Не забывайте о своих обещаниях относительно обмена с интервьюируемыми результатами вашей работы
- ➡ Не забывайте оставлять интервьюируемым свой контактный адрес и телефон и предупреждайте их, что в случае необходимости уточнения каких-либо моментов, вы обратитесь к ним вновь
- ➡ После проведения интервью не забудьте поблагодарить интервьюемых либо просто, либо по факсу, электронной почте, телефону или письмом

7. Обработка и анализ результатов АРТ

Обработка и анализ результатов АРТ является важным звеном между выполнением АРТ и применением его результатов. Чтобы правильно построить это звено, следует руководствоваться следующими двумя принципами:

- представители учебных заведений ПОО, которые непосредственно принимали участие в работе рабочей группы и проводили интервью АРТ должны привлекаться и к следующему этапу работы: обработке и анализу результатов. В своих отчетах по пилотным проектам АРТ в РФ, Беларуси и Молдове Д-р Леман подчеркивает, что важно не допустить поэтапного разделения работы между членами группы, так как это поставит под угрозу непрерывность процесса;
- процедура обработки и анализа результатов должна планироваться во время разработки анкет.

Обработка данных

Вопрос «Как будет происходить обработка данных?» нужно всегда иметь в виду на протяжении всего процесса разработки анкет. Для достижения нашей цели «определение необходимых навыков для заданной профессии» при принятии решения о градации важности различных навыков следует учитывать способ обработки данных. В предыдущих пилотных проектах ЕФО чаще всего использовалась 3-ступенчатая градация (низкий, средний и высокий; Леман) или 4-ступенчатая градация (неважный, не очень важный, достаточно важный, очень важный; Иванов). Иногда используют систему измерения важности навыков путем противопоставления их друг другу (особенно в отношении персональных и функциональных навыков): «Расставьте следующие навыки от 1 до 10 по мере убывания их важности...». Этот метод не рекомендуется использовать, так как навыки редко удается разместить в соответствии с такой строгой градацией важности: существует большая вероятность получения неверных результатов.

Часто поднимается такой вопрос: как лучше обрабатывать данные, вручную или компьютерным способом? Общее правило таково: если количество анкет ограничено, т.е. не превышает 90-100, то можно их обрабатывать вручную. Это объясняется тем, что составление компьютерной программы потребует больших трудовых затрат. В случае, если нас интересуют качественные аспекты АРТ, это действительно так. Компьютер работает только с числами, и, следовательно, придется кодировать все, что нельзя выразить цифрами (в нашем случае это, например, определение различных навыков). А если включить в анкету ряд «открытых вопросов» (вопросы, на которые работодатель может отвечать своими собственными словами), подготовка электронной версии займет еще больше времени. В таких случаях рекомендуется ручная обработка. Однако следует знать главный недостаток ручной обработки: человеческий фактор. При ручной обработке часто встречаются ошибки, следовательно, поэтому обработанный материал придется проверять и перепроверять.

В рамках пилотных проектов АРТ в Беларуси, Молдавии, РФ и Украине был разработан Excel файл для обработки данных. Оказалось, что это было лишним для ограниченного числа опрошенных работодателей, зато стало хорошим примером для обработки объемных анкет с большим количеством объектов исследования.

Анализ данных

Анализ полученных данных так же входит в этот этап работы; он должен быть полностью основан на подготовке и выполнении АРТ, хотя нужно рассматривать и вопрос о применении результатов. При проведении анализа данных всегда следует помнить об основных результатах, ожидаемых от АРТ, которые в нашем случае будут следующие:

- разработка профиля компетенции для каждой профессии, включенной в АРТ, отражающего обобщенный взгляд работодателей на навыки, которые сейчас требуются;
 - выявление несоответствия между профилем компетенции и имеющейся компетенцией работников;
 - составление усредненного профиля компетенции и усредненных необходимых потребностей в навыках и умениях;
 - выявление несоответствия между профессиональными навыками, полученными в учебном заведении ПОО и необходимыми навыками в настоящей работе выпускнику учебного заведения ПОО (в случае включения выпускников учебных заведений ПОО в список интервьюируемых).

Предварительные условия а) провести интервью, а не просто распространить анкеты и б) сосредоточиться на навыках, необходимых для заданных профессий, пройти этап выполнения анализа без особых трудностей, по крайней мере, сравнительный анализ АРТ. В пособии Г-на Иванова и др. «Оценка рынка труда, проводимая учебными заведениями ПОО» предлагаются полезные образцы компьютерной обработки и анализа данных, хотя они разработаны для обработки большого количества анкет.

Ниже приводятся еще два полезных комментария:

- В отчетах всех предыдущих пилотных проектов ЕФО без исключения обращается внимание на то, что очень трудно получить информацию и/или данные относительно того, какие навыки будут больше всего востребованы в ближайшем будущем; будущее безусловно трудно предсказывать индивидуальным работодателям. Естественно, учебные заведения ПОО тем более затрудняются ответить на этот вопрос. В этой связи можно посоветовать, чтобы учебные заведения ПОО продолжали проводить регулярные встречи для обсуждения проблем с работодателями (исследование АРТ это не одноразовое мероприятие!) и старались разрабатывать гибкую систему обучения, что дает возможность адаптации учебной программы в соответствии с изменяющимися потребностями в навыках. Эту необходимость в гибкости следует учитывать при разработке различных государственных нормативов, включая стандарты ПОО, а возможность использования гибкого подхода, следовательно, во многом зависит от ситуации в каждой отдельной стране. В условиях нестабильности и быстрых перемен можно посоветовать еще один вариант: предложить обширную базу необходимых знаний и навыков, на основе которых можно выстроить более специализированные модули.
 - Д-р Леман в своем заключительном отчете по проектам Беларуси, Молдовы, РФ и Украины подчеркивает полезность попытки выявления навыков, которые действительно дает учебное заведение ПОО. Например, работодатели из области машиностроения на Украине и в России (Рязанская область) выделили такие личные и функциональные навыки, как отношение к работе, способность работать с информационными технологиями, способность работать в коллективе как очень важные для работников. Среди этих трех навыков навык «отношение к работе» вероятно最难的 всего воспитать у учащихся.

С чисто формальной точки зрения составление таких выдержек является следующим этапом нашей работы, модификации учебного процесса, поскольку одним из ожидаемых результатов анализа является профиль компетенции, отражающий все навыки, которые необходимы работнику, независимо от того, как эти навыки приобретаются. На практике, однако, эту “различительную”¹⁵ работу полезно начать уже во время фазы выполнения анализа.

8. Модификация содержания и процесса обучения

Основная причина проведения АРТ отдельным учебным заведением ПОО (в нашем случае анализа потребностей в навыках для заданных профессий) заключается в том, что по результатам проведенного анализа можно будет модифицировать содержание предлагаемого обучения и/или учебного процесса, для того чтобы навыки его выпускников отвечали потребностям клиента – работодателя.

Модификация содержания и процесса обучения – это огромная тема, полный обзор которой потребует написания отдельного пособия. Данную главу можно просто рассматривать как введение, освещение некоторых важных моментов, которые требуют нашего внимания.

При обсуждении этого вопроса следует иметь ввиду два момента:

- a) Отдельное учебное заведение ПОО должно всегда принимать во внимание существующие государственные законы и положения, включая государственную учебную программу и образовательные стандарты во время планирования модификации содержания и процесса обучения. В разных странах эти положения имеют разные степени гибкости. В некоторых странах местные версии учебных программ могут быть одобрены, в то время как в других странах государственные программы и существующие программы необходимо строго соблюдать, позволяет вносить лишь незначительные изменения. В связи с этим строго рекомендуется, особенно, если имеются сомнения по поводу формальной возможности модификации, чтобы отдельное учебное заведение ПОО регулярно информировало местный или региональный Комитет Образования о текущей и планируемой деятельности, стараясь достичь понимания и даже поддержки со стороны властей. Это так же важно с точки зрения будущего распространения положительного опыта.
- б) В ходе модификации учебной программы и процесса обучения не следует полностью придерживаться результатов выполненного АРТ (профиля компетенции). Эти результаты отражают взгляды работодателей, но, как говорится в главе 2, у учебного заведения ПОО кроме работодателей имеются и другие заинтересованные стороны! Мнения этих заинтересованных сторон, включая действительных или потенциальных учащихся, должны так же учитываться при обсуждении вариантов.

15 *Прим.перевод.: “различительная” - имеется в виду работа по выявлению различий*

Модификация содержания учебной программы

Проведение АРТ по заданной профессии позволяет определить профиль компетенции, набор компетенций, а также определить относительную важность этих навыков.

Это можно проиллюстрировать на примере следующего рисунка – «облака компетенции».

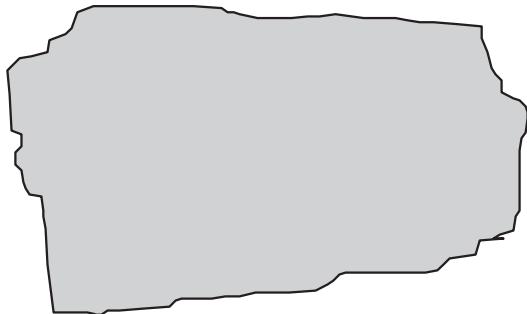


Рис 1. Навыки, необходимые для работы по заданной профессии, по мнению работодателей

Это «облако» должно быть наложено на имеющуюся программу и время обучения.

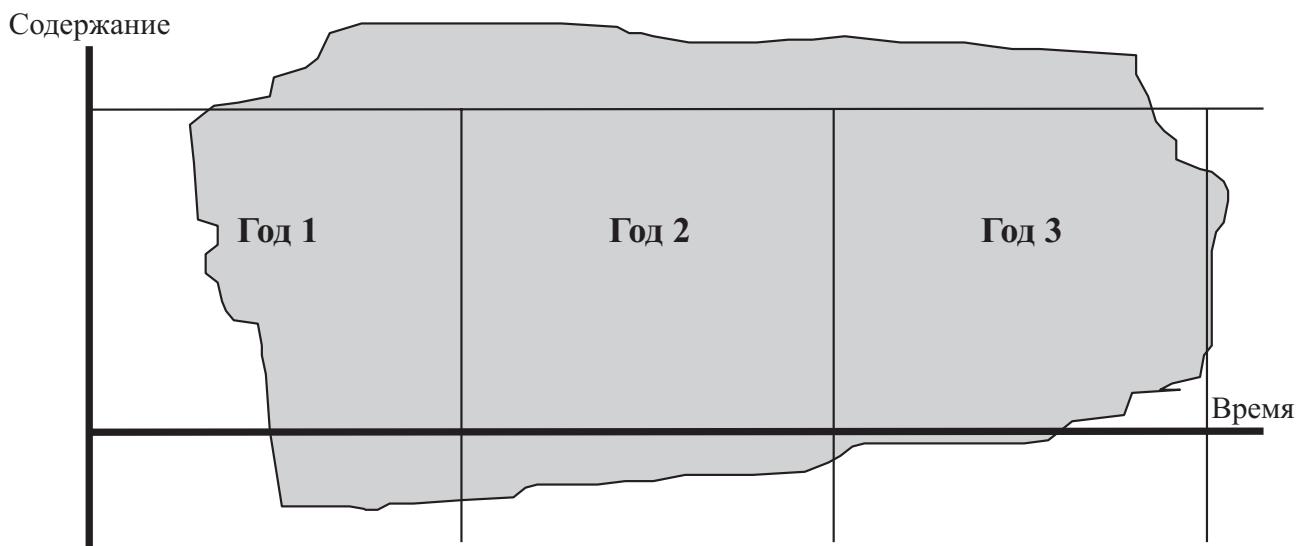


Рис 2. Навыки, необходимые для работы по заданной профессии в сопоставлении с существующей учебной программой

На примере этого простого рисунка

- (1) видно, какие навыки не охватываются существующей программой, и
- (2) какие навыки в действующей программе не считаются важными по мнению работодателей.

В отношении навыков, не охваченных программой, можно задать такой вопрос:

- Совместимо ли приобретение этих навыков с учебным процессом? Следует ли включить в учебную программу обучение этим «возможным» навыкам?

По второй группе можно задать следующий вопрос:

- Есть ли среди этих навыков устаревшие по мнению заинтересованных сторон, и можно ли по этой причине исключить их из учебной программы?

Существует так же и третья группа навыков – навыки, которые включены и в существующую учебную программу, и в «облако компетенции». Для этой группы, относительная важность, отмеченная работодателем, может послужить поводом для модификации: возможно обучению некоторым навыкам уделяется недостаточно внимания, или слишком много внимания уделяется обучению другим.

Определить недостающие и устаревшие навыки, а так же необходимость внесения изменений в степень относительной важности различных навыков можно с помощью проведения интервью с недавними выпускниками профессиональных учебных заведений, работающих по специальности (см. выше; глава 6).

Как модифицировать учебный процесс?

Ответ на вопрос, как модифицировать учебный процесс, в большой степени зависит от внешних факторов, законов и положений об образовании, положений об условиях работы учителей, мастеров обучения и т.д.

Важно также помнить, что учебный процесс можно модифицировать для трех категорий учащихся. Существует различие между начальным профессиональным обучением, обучением работников на предприятиях и переподготовкой безработных. В целом, обучение на предприятиях и обучение безработных не так строго регламентировано, следовательно, в этих случаях учебный процесс модифицировать легче. В случаях, когда мы хотим предложить обучение одному или нескольким работникам, нет необходимости учитывать интересы других заинтересованных сторон.

Модуляризация

Одним из способов модификации учебной программы, который частично эффективен для внедрения новых профессиональных навыков, является частичная модуляризация. Частичная модуляризация применяется в начальном ПОО, в то время как полная модуляризация применяется в ПОО для взрослых. Существует несколько определений модулей, а так же различные методы частичной и полной модуляризации учебной программы. В данном случае достаточно лишь упомянуть, что в соответствии с большинством определений модулем называют ограниченную часть учебной программы с четко определенной, в большинстве случаев измеримой целью (-ями).

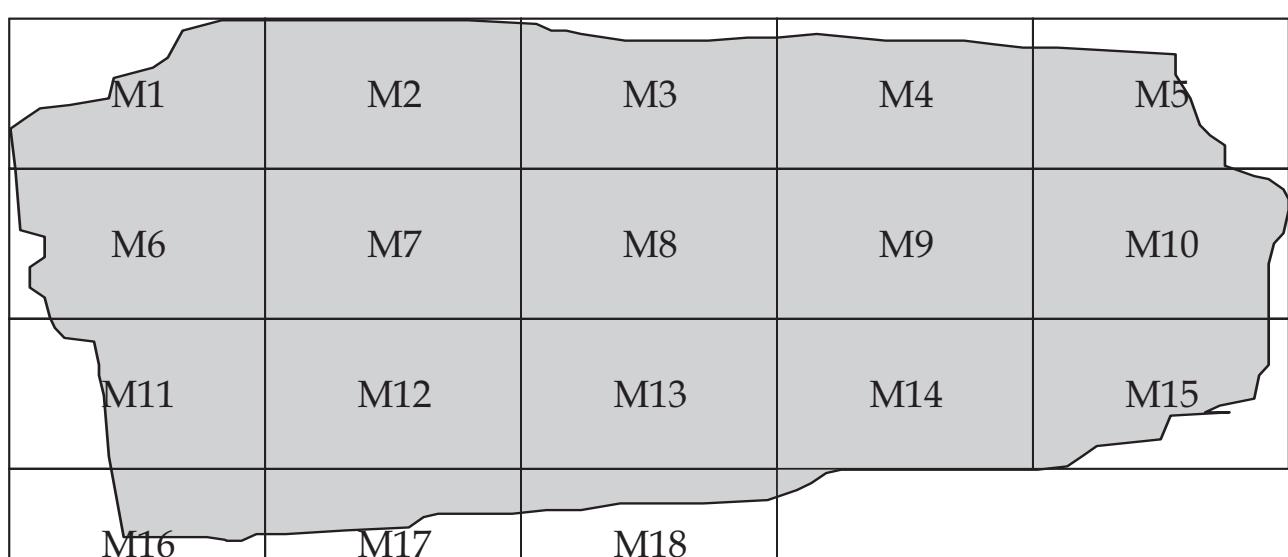


Рис 3. Модуляризация «облака компетенции»

Существует ряд преимуществ модуляризации по крайней мере нескольких частей учебной программы:

- Важным принципом обучения является необходимость его планирования относительно потребностей отрасли и отраслевых профессий, а не потребностей отдельных работодателей. В некоторых случаях, когда целый ряд работодателей отмечает потребность в определенных профессиональных навыках, которые в то же время вроде бы полностью адекватны профессиям, можно разработать местные модули, охватывающие обучение этим навыкам, и учащиеся могут выбирать эти модули по желанию. Такое, разумеется, возможно, если правила позволяют комбинировать обязательные и необязательные части учебной программы.
- В большинстве случаев проще добавить несколько навыков и модулей к учебной программе, чем убрать из нее старые. Следовательно, если мы попытаемся встроить в учебную программу все навыки, определенные работодателями, то появится риск чрезмерной загруженности программы. Разрешив сделать ограниченную часть учебной программы предметом самостоятельного выбора, мы тем самым больше навыков делаем доступными для учащихся. Эта система так же обеспечивает учащимся платформу, на которой можно базировать дополнительное обучение ограниченному числу предметов в будущем, для того, чтобы улучшить свой профиль компетенции.
- Модули для первичного профессионального обучения (начальное ПОО) молодежи легко можно модифицировать для взрослых учащихся. Отдельное учебное заведение ПОО в состоянии предложить индивидуальные модули или группы модулей для курсов по повышению квалификации работников сразу нескольких предприятий или отдельно разработанные модули по заданным потребностям одного работодателя. Точно так же, модули, разработанные для взрослых, могут быть адаптированы для молодежи.

Модуляризация может так же послужить ответом на вопрос, каким образом учебный процесс может быть модифицирован в странах со строго регламентированными государственными нормативами. Хорошим примером этому может послужить pilotный проект, проведенный в Узбекистане. В соответствии с Классификатором направлений обучения профессиям и специальностям, профессиональное обучение в системе среднего специального и профессионального обучения Узбекистана проводится обучение по нескольким профессиям одновременно; по окончании учебного заведения ПОО всем выпускникам присваивается общая квалификация “младшего специалиста”.

В рамках детально расписанных положений были разработаны модули в соответствии с принципом углубленного обучения по одной из трех профессий – т.е. при обучении одной из трех профессий больше часов выделяется на изучение специальных профессиональных предметов. Обучение остальным двум профессиям ведется параллельно. В данном случае они считаются смежными.

Например, если профессия «Оператор производства хлебобулочных изделий» изучается глубоко, то две другие смежные специальности: «Оператор макаронных изделий» и «Оператор кондитерских изделий» будут рассматриваться как сопутствующие. На изучение специального технологического предмета «Технология производства хлебобулочных изделий» выделяется больше учебного времени (в данном случае 114 часов). Изучению компонентов специальной технологии сопутствующих специальностей уделяется меньше времени, соответственно 46 часов на изучение «Технологии производства макаронных изделий» и 56 часов на изучение «Технологии производства кондитерских изделий».

Используя такой метод, узбекским экспертам удалось разработать более гибкий подход к модуляризации в соответствии с местными потребностями, хотя и в рамках строгих государственных нормативов.

Методология

Еще одним способом модификации учебного процесса является рассмотрение методологии, которая как правило менее регламентирована и следовательно проще поддается модификации. Это особенно важно для решения вопроса о том, каким образом можно внести персональные и личные навыки в учебную программу ПОО.

Персональные и функциональные навыки – это навыки, способности и знания, которые в большей или меньшей степени необходимы для работы по всем профессиям. Кроме того, они не ограничиваются профессиями, а включают навыки, способности и знания, которые полезны любому гражданину современного общества.

Если мы правильно подберем вопросы для проведения АРТ, то в результате, возможно, получим адекватные описания профессиональных навыков. Но если работодатель определяет такие навыки как «работа в коллективе» или «коммуникационные навыки» как потребности, нуждающиеся в улучшении, то эти описания являются такими неточными, что они не дают четкого представления о том, каким образом их можно внести в учебную программу. Они и не должны делать это! Включать в программу надо их пожелания – личные и функциональные навыки являются межпрофессиональными навыками.

Приобрести и улучшить эти важные навыки и знания в основном возможно через систему образования и обучения как таковую, а так же в ходе учебного процесса с применением методических и педагогически подходов. Личностные и функциональные навыки отличаются от общих профессиональных навыков: их нельзя и не следует включать в программу в виде «предметов», наоборот, они прививаются систематически на протяжении всего учебного процесса, по возможности на самой ранней стадии. Наша задача в этой связи так организовать класс и обыграть учебные ситуации вокруг этих навыков, чтобы учащиеся смогли скорее «почувствовать» и испытать их содержание, чем усвоить эти понятия обычным способом. Таким образом, педагогический акцент делается на обучение через практику; через обмен опытом знаниями; через приобретенный опыт; через эксперимент; через сотрудничество; через пробы и ошибки; через творческое решение задач; через общение друг с другом; через драматизацию и ролевые игры; через исследование ролевых моделей; и особенно через взаимосвязь с окружающим миром. Они требуют меньшего привлечения к учебному процессу работодателей, и, следовательно, результаты можно сразу применять в учебной деятельности.

Таким образом, изменится подход преподавателей и мастеров производственного обучения к учебному процессу. Вместо авторитарного дидактического он станет более либеральным, т. е. будет поощряться активная роль студентов и обучаемых в учебном процессе. “Идеальный учитель” должен хорошо знать и выполнять следующее: какую меру ответственности и контроля над учебным процессом можно возложить на учащихся; как добиться максимального социального взаимодействия; как поощрять организованную деятельность учащихся; как развивать их заинтересованность и предпринимчивость; как поощрять жажду к экспериментам и учебу на ошибках; как поощрять инициативность и ответственность учащихся; как поощрять их желание взять на себя ответственность за развитие личностных навыков и знаний.

Из этого можно сделать вывод, что возможный способ внедрения в учебный процесс ПОО функциональных и личностных навыков заключается не во внедрении их в учебную программу как таковую, а во внедрении их в педагогический и методический подходы. Делая это, можно достичь двух целей:

- а) внедрение целесообразных функциональных и личностных навыков в учебный процесс посредством педагогического и методического подходов изменит к лучшему способность к трудоустройству и адаптации у учащихся. Ни одно учебное заведение ПОО не может дать

студентам все возможные необходимые навыки даже по узкой специализации, не говоря о возможных технических и профессиональных изменениях внутри профессии или возможных неизбежных перемен в ней в будущем. Всегда будут существовать навыки, необходимые для работы в отдельных компаниях, которые придется приобретать новому работнику, а также присущая отдельным компаниям среда, в которой новым работникам нужно будет адаптироваться. Применение целесообразного подхода, направленного на улучшение личных и функциональных навыков, повысит способность выпускников системы ПОО к трудуоустройству на основе умения адаптироваться к сегодняшним потребностям рынка труда и улучшенной подготовки к переменам, которые неизбежны в будущем (они “научатся учиться”).

- б) Внедрение целесообразных функциональных и личностных навыков в учебный процесс посредством педагогического и методического подходов поможет отойти от разделения предметов в учебной программе ПОО по содержанию. Новые педагогические и методологические подходы помогут построить мосты между различными предметами, что и подразумевает целостный подход подготовки учащихся к рабочей и социальной жизни, которую, конечно, нельзя разбить на отдельные предметы.

Через теорию к практике

Наконец, новые педагогические и методические подходы помогут нам преодолеть проблему явного или искусственного разделения теоретических и практических частей учебной программы.

Проблемы недостатка практического обучения и отсутствия практических навыков упоминались в отчетах предыдущих проектов ЕФО по АРТ. С одной стороны, учебным заведениям ПОО нелегко договориться с работодателями по поводу прохождения учащимися производственной практики на их предприятиях, часто приходиться уговаривать их об этом. С другой стороны, работодатели, как правило, считают, что у учащихся ПОО слишком мало практического опыта. Таким образом, получается, что и работодатели, и работники учебных заведений ПОО согласны, что учащимся необходимо больше практики. Ниже приводятся практические советы решения этих проблем. Необходимо учесть, что данное предложение основано на долгосрочных отношениях между учебными заведениями ПОО и работодателями; точно так же, как и в случае с АРТ, это не должно быть одноразовым мероприятием!

Прохождение производственной практики на предприятии должно быть подготовлено и организовано учебными заведениями ПОО совместно с отдельными предприятиями, но основная ответственность всегда ложится на учебные заведения ПОО. Одним из вариантов гарантии эффективного прохождения практики является назначение ответственных сотрудников из персонала учебных заведений ПОО, которые будут отвечать за установление и поддержание регулярных контактов с предприятиями, и предприятия будут знать, что конкретный человек обеспечивает им постоянный контакт с данным учебным заведением. В обязанности этого сотрудника будет входить следующее:

- создание и поддержание базы данных о местных предприятиях соответствующих отраслей, которые могут предложить хорошие условия для прохождении практики. Одним из требований учебного заведения ПОО к предприятию в отношении производственной практики является предоставление последним опытного наставника для учащегося (предпочтительно с опытом наставничества) на время прохождения практики. Оценка качества полученного на предприятии обучения и его соответствия требованиям учебной программы будет происходить на базе учебного заведения соответствующими специалистами, но ответственный за контакты с предприятием будет координировать эту работу, чтобы избежать излишних и неорганизованных контактов с работодателем, которые, конечно, будут раздражать его. База данных поможет ему наилучшим образом распределить учащихся по предприятиям.

- Создание базы данных существующих вакантных мест, имеющихся на местных предприятиях в соответствующих отраслях. В случае успеха, это даст возможность учебному заведению изучать имеющиеся в базе данных рабочие места с приложением информации о требованиях работодателей и условиях работы, что окажет помощь выпускникам в поиске работы. Базой данных могут так же пользоваться местные предприятия, у которых появится стимул посещать учебные заведения в поисках квалифицированных сотрудников.
- Координация обратной связи с местными предприятиями во время прохождения практики. Главным инструментом такой обратной связи должны стать частые посещения предприятий преподавателями и мастерами производственного обучения, ответственных за прохождение практики. Целью таких посещений станут обмены мнениями и дискуссии с учащимися, наставниками, и другими представителями работодателей.

9.

Заключение

Оценка Рынка Труда является огромной темой для обсуждения. Опыт, приобретенный в ходе предыдущих проектов и другой деятельности ЕФО и EC/Tacis в странах СНГ, показывает очевидную необходимость разработки системы для проведения АРТ на различных уровнях – государственном, региональном и местном. Несомненно, что эти системы в разных странах будут иметь различные структуры и различных исполнителей – так же как в странах ЕС.

Однако, существует ряд ключевых вопросов, которые касаются всех стран. Местные рынки труда играют важную роль в социальном и экономическом развитии стран. Учебные заведения хотят, чтобы их выпускники были востребованы на местном рынке труда. Для достижения этих целей в местной системе АРТ учебные заведения ПОО имеют свой потенциал. Целью данного пособия является освещение некоторых аспектов, помогающих реализовать данный потенциал:

- **Тесные отношения с работодателями.** Тесные и долгосрочные отношения с работодателями являются главным гарантом успешного сотрудничества учебного заведения ПОО. Эти взаимоотношения должны быть многомерными – проведение АРТ должно рассматриваться как естественный компонент сотрудничества между работодателем и учебным заведением ПОО.
- **Стимул учебных заведений ПОО.** Систематическое проведение АРТ требует особых затрат, таких как, например, рабочее время работников учебных заведений ПОО. Проведение АРТ с акцентом на оценку потребностей в навыках по заданным профессиям дает представление о том, какие навыки будут нужны завтра будущим работникам, какие навыки требуются сегодня, а так же какие существуют расхождения между сегодняшними потребностями и профилями компетенции работников. Учебному заведению ПОО необходимо иметь информационную базу, с помощью которой можно разработать и предложить предприятиям обучение на местах. Используя такую возможность, учебное заведение ПОО сможет заработать дополнительные ресурсы и самостоятельно покрыть расходы на проведение АРТ
- **Вовлечение ПОО в проведение АРТ на местном уровне должно быть тщательно подготовлено и спланировано.** Прежде чем проводить АРТ, его необходимо тщательно подготовить. Эта подготовка включает в себя такой компонент, как ознакомление работодателей с целями и задачами проведения АРТ. Принимая во внимание ограниченные ресурсы отдельного учебного заведения ПОО, важно сосредоточить свое внимание на таком аспекте АРТ, как время. Учебному заведению ПОО целесообразнее работать над качественными аспектами, такими как Оценка Потребностей в Навыках, так как они требуют меньшего количества участвующих работодателей, а результаты исследования можно непосредственно применить в деятельности учебного заведения ПОО.

Приложение 1

Примеры практики ЕС в проведении Оценки Рынка Труда и Мониторинга учебными заведениями

A) Опыт Франции

Ввиду отсутствия успеха в применении качественного подхода АРТ, власти Франции решили использовать более гибкий и прагматичный подход, направленный на определение основных направлений Рынка Труда, помогая, таким образом, системе ПОО быстро реагировать на его сигналы.

Гибкая система построена на национальном, региональном и местном уровнях. На местном уровне поощряются усилия учебных заведений ПОО в установлении связей с местными предприятиями, которые являются будущими работодателями их выпускников. Учебные заведения ПОО должны вести учет трудоустройства своих выпускников (изучение “следов”) чтобы узнать:

- Сколько человек нашли работу?
- Сколько человек осталось безработными?
- Сколько времени понадобилось, чтобы найти работу?

Учебные заведения ПОО также имеют возможность создавать местные курсы дополнительного обучения: одногодичные курсы, на которые можно поступить после получения диплома. Содержание этого обучения определяется тесным сотрудничеством с местными работодателями, чтобы отвечать потребностям местного Рынка Труда.

B) Опыт Дании

Управление учебными заведениями ПОО Дании, включая учебные заведения начального ПОО, подведомственные Министерству Образования, и центры по обучению взрослых Министерства Труда осуществляется на основе трехсторонних соглашений.

На национальном уровне трехсторонняя Комиссия по Образованию дает рекомендации Министрам Труда, Образования, Торговли и Промышленности в отношении образования и обучения. Кроме того, Советник трехсторонней Комиссии Профессионального Обучения дает рекомендации Министру Труда по вопросам, касающимся программ профессионального образования, включая количественные показатели учебной деятельности.

На отраслевом уровне, был учрежден ряд двусторонних комитетов по профессиональному обучению внутри различных групп профессий и специальностей, отвечающих за разработку учебных программ в рамках своей специализации. Эти учебные программы, как правило, основаны на потребностях в компетенциях и навыках.

Возможно, наиболее ценную информацию представители профессиональных учебных заведений получают в результате ежедневных контактов с предприятиями. Система начального профессионального образования Дании – это дуальная система, поэтому потребность в кадрах является решающим фактором при наборе новых студентов в учебные заведения.

C) *Опыт Швеции*

В Швеции, как и в Дании, Служба Занятости играет важную роль в проведении Мониторинга Рынка Труда на национальном, региональном и местном уровне. Основная работа ведется через местные Комитеты Занятости.

Социальные партнеры играют ведущую роль в проведении АРТ. Профсоюзы, которые в Швеции организованы по отраслевому принципу, проводят постоянные исследования в отношении потребностей в навыках и изменений спроса на них с помощью анкет и интервью. В ряде случаев идентичное исследование проводится совместно профсоюзами и Ассоциацией Работодателей Швеции.

Сотрудничество между отдельными Высшими Учебными Заведениями профессионального образования и обучения с местными работодателями отмечается в Национальной Программе для необязательных Высших Учебных Заведений профессионального образования и обучения (LGY94). Самым важным компонентом такого сотрудничества является распространение информации среди студентов относительно найма на работу, прохождения производственной практики и экзаменов. Самым важным стимулом для работодателей в отношении сотрудничества с профессиональными учебными заведениями является возможность подбора кадров и оказания влияния на учебную программу. Возможность такого влияния достаточно высока, так как принцип разбиения учебной программы на отдельные части (“модули”) поощряются Национальным Учебным Советом Швеции.

Приложение 2

На рабочий семинар по определению перспективных потребностей приглашаются все заинтересованные стороны для активного участия в совместной дискуссии в открытой и дружественной атмосфере. Обычно такой семинар начинается с обзора того, что было достигнуто за последний период (например, за 10 лет). Во время пленарного заседания участники обмениваются примерами положительного и отрицательного опыта в рамках обозначенной темы, вокруг которой и ведется обсуждение. Цели такого “экскурса в историю” следующие:

- 1) перенос хорошего опыта из прошлого для создания основы будущих действий
- 2) освобождение от привычки оглядываться назад, вместо того, чтобы смотреть только в будущее, что до сих пор очень присуще странам ТАСИС (“раньше у нас было.../мы имели...мы получали...”).

Далее, работа может продолжиться либо в пленарных группах (если различные темы не были определены заранее), либо в небольших группах (если различные темы были определены заранее). Делается это для того, чтобы в меньших группах будущие потребности, темы и под-темы можно было разбить на более мелкие измеримые компоненты и в конце занятия представить на рассмотрение планы действий по различным под-темам, выполнение которых окажет хорошую поддержку развитию общей темы.

Для обеспечения четкой и хорошо организованной работы в каждой группе назначается руководитель. Руководитель отвечает за работу группы, за активное участие каждого члена группы в дискуссиях, а также за получение конкретных результатов. Следовательно, роль руководителя группы является очень важной, хотя в то же время его действия должны быть по возможности незаметными. Руководитель должен быть лишь катализатором, обеспечивающим гладкий ход диалога между заинтересованными сторонами. В идеальном случае, члены группы должны едва замечать его действия!

Пример роли и деятельности руководителя

Основные руководящие принципы

1. Назначьте ответственного за ведение записей (по одной строке на каждое высказывание).
2. Установите основные правила для всех участников рабочего семинара. Они такие же, как и правила работы на пленарном заседании (принимать активное участие в работе семинара, относиться ко всем с равным уважением, не судить и не оценивать качество комментариев своих коллег, сосредоточить свое внимание на возможностях, а не на препятствиях в решении проблем)
3. Не допускайте произнесения длинных речей.
4. Сконцентрируйтесь на желаемых результатах. Не уставайте повторять вопросы. Если наша деятельность в отношении ... (вставить название темы Вашей группы..) оценивается как эффективная (успешная, очень хорошая, и т.д.). то по каким результатам мы можем судить об этом, что мы УВИДИМ в этом случае? Затем послушайте, что скажут Ваши коллеги, не забывайте следить за ведением записей. Просите людей говорить о будущем, выходя из настоящей реальности.
5. Не судите и не давайте оценку высказываниям – Ваша обязанность – помочь людям высказаться.

6. Удостоверьтесь, что все получили возможность высказаться.
7. Если Вы видите, что группа чересчур увлечена дискуссией, прервите обсуждение через несколько минут и постарайтесь определить спорный момент. Скажите “Насколько я понял, спор заключается в следующем … Исходя из того, что я только что слышал, можно ли предположить следующее?”

Заключительный результат заседания 1

1. Попросите участников Вашей группы представить, что сейчас 2010 год. Затем попросите их назвать 20-30 показателей, по которым это можно определить, если работа по Вашей теме завершена. Например, Ваша тема – “Хорошо развитые взаимоотношения между работодателями и профессионально-техническими учебными заведениями”. Вы говорите: “Сейчас 2010 год. Мы находимся в будущем. По каким критериям можно судить, что между работодателями и профессиональными учебными заведениями имеются хорошие отношения? Что должно происходить в таком случае?”

Возможные индикаторы, которые люди могут назвать, включают:

- Регулярный диалог относительно программы обучения;
 - Практические занятия запланированы и проведены совместно на предприятиях работодателей;
 - Учреждения, проводящие обучение, хорошо проинформированы о существующих и планируемых вакансиях;
 - Выпускники имеют достаточно хорошие навыки для местного и регионального рынков труда;
 - Работодатели оплачивают часть расходов на обучение.
2. Если у Вас будет время, рассортируйте показатели по темам. Например, в вышеуказанном случае, темы могут быть такими: оценка рынка труда, дополнительное финансирование, дополнительная работа и т.д.

Заключительный результат заседания 2

1. Определить, какие из указанных вами показателей можно достичь в ближайшие три года.
2. Сделайте каждый из них измеряемым
3. Разбейте показатели на под-показатели в случае необходимости. Например, если показатель “все профессиональные заведения проводят АРТ каждые 10 лет, через 3 года, возможно, каждое учебное заведение будет регулярно проводить АРТ в своей области”…

Заключительный результат заседания 3

1. Удостоверьтесь, что каждый пункт плана является измеряемым
2. Определите, какие действия необходимы для его выполнения
3. Составьте план действий с указанием приблизительных дат
4. Если у Вас будет время, предложите возможный способ разделения затрат по каждому действию
5. Удостоверьтесь, что Ваш руководитель/ответственный за ведение записей сможет представить отчет рабочей группы на пленарной сессии

Приложение 3

Пилотный проект «Анализ рынка труда и профессиональное образование в Беларуси, Молдове, России и Украине»

Анкета для опроса работодателей с целью сбора информации по требованиям к образовательному уровню и профессиональной подготовке в выбранных отраслях экономики четырех стран

Настоящая анкета была разработана ведущим экспертом ЕС Хартмутом Лиманом в тесном сотрудничестве с экспертами ЕС Ларсом Андерсоном и Чарльзом Мантоном после консультаций с представителями Национальных обсерваторий четырех стран.

Проводящий анкетирование указывает количество участвующих в опросе
A Общая информация	
A1 Общая информация о предприятии	
1. Какую должность на предприятии Вы занимаете?	<input type="checkbox"/> Руководитель предприятия <input type="checkbox"/> Руководитель производства <input type="checkbox"/> Руководитель отдела кадров <input type="checkbox"/> Другая
2. Каково название предприятия?
3. Каков основной вид деятельности Вашего предприятия?
4. Какую продукцию производит Ваше предприятие?
5. Сколько лет работает Ваше предприятие? лет
6. Много ли у Вашего предприятия конкурентов на рынке(ах), на котором(ы) работает Ваше предприятие?	<input type="checkbox"/> Да Сколько? <input type="checkbox"/> Нет
7. Как Вы оцениваете финансовое положение Вашего предприятия за последний год?	<input type="checkbox"/> Очень хорошее (высокая прибыль за последний год) <input type="checkbox"/> Хорошее (прибыль за последний год) <input type="checkbox"/> Плохое (убытки за последний год) <input type="checkbox"/> Очень плохое (большие убытки за последний год)

8. Кто является основным покупателем Вашей продукции?	<input type="checkbox"/> Частный сектор <input type="checkbox"/> Местные, региональные или федеральные органы власти
9. Является ли Ваше предприятие производителем продукции или субподрядчиком?	<input type="checkbox"/> Выпускает собственную продукцию <input type="checkbox"/> Субподрядчик <input type="checkbox"/> И то и другое
10. Какова численность занятых на Вашем предприятии на конец 1999 года?	На постоянной основе Численность мужчин Численность женщин Неполный рабочий день Численность мужчин Численность женщин
11. Изменилось ли количество занятых на Вашем предприятии за указанные периоды времени?	С января 1999 года по декабрь 1999 года Увеличилось на человек; Уменьшилось на человек; <input type="checkbox"/> Не изменилось. С января 1998 года по декабрь 1999 года Увеличилось на человек; Уменьшилось на человек; <input type="checkbox"/> Не изменилось.
12. Произошли ли за последние два года существенные изменения в технологиях или организации труда, которые повлекли за собой изменения в структуре занятости и требованиях к профессиональной подготовке? Если да, дайте, пожалуйста, их краткое описание
13. Есть ли у Вашего предприятия контракты с зарубежными партнерами? <i>Если да, пожалуйста, ответьте на вопрос 14, если нет, переходите к вопросу 15!</i>	<input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/> Да
14. С какими странами? <i>(Можно отмечать несколько вариантов)</i>	<input type="checkbox"/> Страны СНГ <input type="checkbox"/> Бывшие страны СЭВ <input type="checkbox"/> Страны ЕС <input type="checkbox"/> Страны Азии <input type="checkbox"/> Северная Америка <input type="checkbox"/> Другие
Перспективы развития	
15. Планируются ли на Вашем предприятии какие-либо существенные изменения в технологиях или организации труда, которые повлекут или могут повлечь за собой изменения в структуре занятости и требованиях к профессиональной подготовке? Если да, дайте, пожалуйста, их краткое описание

Перспективы развития

15. Планируются ли на Вашем предприятии какие-либо существенные изменения в технологиях или организации труда, которые повлекут или могут повлечь за собой изменения в структуре занятости и требованиях к профессиональной подготовке? Если да, дайте, пожалуйста, их краткое описание	

<p>16. Планируются ли на Вашем предприятии существенные изменения численности занятых в ближайшие два года? (отметьте один вариант)</p>	<input type="checkbox"/> Да, мы планируем значительно увеличить численность занятых <input type="checkbox"/> Да, мы планируем значительно уменьшить численность занятых <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/> Не знаю
---	--

A2 Найд новых работников, обучение персонала и повышение квалификации на предприятии. Роль профессионального образования. Настоящее и прошлое.

<p>17. Имеется ли на Вашем предприятии отдел кадров? <i>Если нет, кто отвечает за работу с кадрами на Вашем предприятии?</i></p>	<input type="checkbox"/> Да..... <input type="checkbox"/> Нет.....
<p>18. Укажите, пожалуйста, какое значение Вы придаете следующим качествам при найме новых работников: <i>Очень важны</i> <i>Не важны</i> 5 4 3 2 1 </p>	Внешность..... Возраст Образование Общий стаж работы Опыт конкретной работы..... Отношение к работе Профессиональная квалификация Способность работать с информационными технологиями Способность совместной работы с другими людьми

19. Если на Вашем предприятии за последние два года были приняты на работу новые работники, укажите, пожалуйста, их количество в следующей таблице:

Руководящий состав	Административно-технический состав	Рабочие	Стажеры
Общее руководство			
Сбыт и маркетинг			
Производство			
Техническое обслуживание			
Финансы			
Секретарские функции			
Другое (укажите)			

<p>20. Испытывали ли Вы трудности с наймом работников, обладающих определенной профессиональной подготовкой или знаниями? <i>Если да, опишите Ваши трудности.</i></p>	<input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Нет
---	--

24. Каким образом осуществляется дополнительная профессиональная подготовка работников Вашего предприятия? Пожалуйста, отметьте все используемые методы и подчеркните тот, которому Вы отдаете предпочтение.

- Внутрипроизводственное обучение – на рабочем месте
- Внутрипроизводственное обучение – в специальных учебных центрах
- В учебном заведении профессионального образования и подготовки
- В частных организациях, предоставляющих услуги по профессиональной подготовке
- Через поставщиков оборудования (например, компания, продающая компьютеры, предлагает обучение основным компьютерным программам)
- Другое (пожалуйста, поясните)

В Требования к знаниям и профессиональной подготовке в производственном подразделении предприятия

Настоящий раздел посвящен текущим и будущим требованиям Вашего предприятия к профессиональной подготовке работников, занятых в профильном производстве.

1. Работники каких специальностей трудятся в производственном подразделении Вашего предприятия в настоящее время и какова численность этих работников по каждой специальности?
(Рассставьте специальности в соответствии с численностью работников)

Дайте, пожалуйста, краткое описание служебных обязанностей работников трех наиболее распространенных специальностей, указанных в вопросе 1.

- Специальность 1
Число работников
- Специальность 2
Число работников
- Специальность 3
Число работников
- Другие
Число работников
1.
.....
2.
.....
3.
.....

В этой части анкеты мы сосредоточимся на специальностях, которыми обладают наибольшее число работников в производственном подразделении. Перед тем, как задать Вам конкретные вопросы, нам бы хотелось, чтобы Вы ответили на один общий вопрос.

2. Не могли бы Вы попытаться определить важнейшие требования, которые будут предъявляться промышленностью к образовательному уровню работников в ближайшие два года.
-
.....
.....
.....
.....
.....

На следующей странице находится перечень различных областей знаний. Укажите, пожалуйста, те знания, которыми должны обладать работники Вашего предприятия, занятые в производстве по трем наиболее распространенным специальностям. Каждая специальность будет рассматриваться отдельно.

Инструкция для проводящего опрос:

Вначале для выяснения общих взглядов спросите, какие области знаний считаются важнейшими для предприятия. В первом столбце отметьте те области знаний, которые считаются важнейшими на предприятии.

Затем задайте вопросы, указанные в столбцах (2), (3) и (4) по каждой отмеченной в первом столбце области знаний, т.е. таблицу следует заполнять по строкам. Последний столбец на этом этапе следует опустить.

В заключении спросите, существуют ли области знаний, которые не были упомянуты, но могут быть востребованы в течение ближайших двух лет. Ответы на этот вопрос занесите в пятый столбец.

Используя этот же подход, продолжайте со следующей специальности на новой странице!

3. Подробное определение требований к знаниям и профессиональной подготовке в производстве
Предприятие: Специальность 1:

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия (отметьте)	(2) Уровень требований* 1 Низкий 2 Средний 3 Высокий	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: + Повысится - Понизится +- Не изменится 0 Исчезнет	(5) Уровень требований в новых областях 1 Низкий 2 Средний 3 Высокий
Общие знания					
Математика					
Физика					
Химия					
Английский язык					
Немецкий язык					
Французский язык					
Профессиональные навыки					
Навыки работы в коллективе					
Навыки руководства					
Высокое качество работы					
Технологии производства					
Экономика производства					
Экология					
Маркетинг					
Технический контроль					
Статистический контроль					
Методы представления информации					
Методы обучения					
Вычислительная техника					
ЧПУ типа CNC					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: + Повысится - Понизится +- Не изменится 0 Исчезнет	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Автоматическое проектирование					
Автоматическое проектирование и производство					
Компьютерная грамотность					
Работа в сети					
Программирование					
Теоретическая подготовка					
Механика					
Материаловедение					
Механические измерения					
Разработка технической документации					
Транспортировка материалов					
Строительство					
Монтаж					
Электроника					
Сварка					
Технологии производства					
Обработка					
Автоматизация					
Автоматические системы управления					
Технологии регулирования					
Гидравлика					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия (отметьте)	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: + Повысится - Понизится +- Не изменится 0 Исчезнет	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Робототехника					
Техническое обслуживание					
Измерения в промышленности					
Обработка					
Шлифование					
Работа на станке					
Сверление					
Сварка					
Сварка вольфрамовым электродом в инертном газе					
Газовая сварка					
Лазерная сварка					
Термическая обработка					
Другое					

*Внимание! «Низкий уровень требований» здесь означает, что эта область знаний имеет относительно небольшое значение для эффективной работы в производстве; «средний уровень требований» означает, что эта область знаний является достаточно важной для эффективной работы в производстве; «высокий уровень требований» означает, что знания в этой области имеют очень большое значение для эффективной работы в производстве.

4. Подробное определение требований к знаниям и профессиональной подготовке в профильном производстве

Предприятие: Специальность 2:

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: <i>+ Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет</i>	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Область знаний					
Общие знания					
Математика					
Физика					
Химия					
Английский язык					
Немецкий язык					
Французский язык					
Профессиональные навыки					
Навыки работы в коллективе					
Навыки руководства					
Высокое качество работы					
Технологии производства					
Экономика производства					
Экология					
Маркетинг					
Технический контроль					
Статистический контроль					
Методы представления информации					
Методы обучения					
Вычислительная техника					
ЧПУ типа CNC					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия (отметьте)	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: + Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Автоматическое проектирование					
Автоматическое проектирование и производство					
Компьютерная грамотность					
Работа в сети					
Программирование					
Теоретическая подготовка					
Механика					
Материаловедение					
Механические измерения					
Разработка технической документации					
Транспортировка материалов					
Строительство					
Монтаж					
Электроника					
Сварка					
Технологии производства					
Обработка					
Автоматизация					
Автоматические системы управления					
Технологии регулирования					
Гидравлика					
Робототехника					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: <i>+ Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет</i>	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Техническое обслуживание					
Измерения в промышленности					
Обработка					
Шлифование					
Работа на станке					
Сверление					
Сварка					
Сварка вольфрамовым электродом в инертном газе					
Газовая сварка					
Лазерная сварка					
Термическая обработка					
Другое					

5. Подробное определение требований к знаниям и профессиональной подготовке в профильном производстве

Предприятие: Специальность 3:

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* 1 Низкий 2 Средний 3 Высокий	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: + Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет	(5) Уровень требований в новых областях 1 Низкий 2 Средний 3 Высокий
Общие знания					
Математика					
Физика					
Химия					
Английский язык					
Немецкий язык					
Французский язык					
Профессиональные навыки					
Навыки работы в коллективе					
Навыки руководства					
Высокое качество работы					
Технологии производства					
Экономика производства					
Экология					
Маркетинг					
Технический контроль					
Статистический контроль					
Методы представления информации					
Методы обучения					
Вычислительная техника					
ЧПУ типа CNC					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: <i>+ Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет</i>	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Автоматическое проектирование					
Автоматическое проектирование и производство					
Компьютерная грамотность					
Работа в сети					
Программирование					
Теоретическая подготовка					
Механика					
Материаловедение					
Механические измерения					
Разработка технической документации					
Транспортировка материалов					
Строительство					
Монтаж					
Электроника					
Сварка					
Технологии производства					
Обработка					
Автоматизация					
Автоматические системы управления					
Технологии регулирования					
Гидравлика					
Робототехника					

	ТЕКУЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ			РАСЧЕТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХЛЕТНЕГО ПЕРИОДА	
Область знаний	(1) области знаний, имеющие значение для предприятия <i>(отметьте)</i>	(2) Уровень требований* <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>	(3) Доля работников, удовлетворяющих требованиям	(4) Уровень требований: <i>+ Повысится - Понизится +/- Не изменится 0 Исчезнет</i>	(5) Уровень требований в новых областях <i>1 Низкий 2 Средний 3 Высокий</i>
Техническое обслуживание					
Измерения в промышленности					
Обработка					
Шлифование					
Работа на станке					
Сверление					
Сварка					
Сварка вольфрамовым электродом в инертном газе					
Газовая сварка					
Лазерная сварка					
Термическая обработка					
Другое					

Благодарим за сотрудничество и уделенное нам время! Результаты опроса будут предоставлены в Ваше распоряжение!

Приложение 4

Два варианта анкеты для работодателей (Источник: С.Иванов, С.Кузнецов, Э. Салми, Ж.Синкконен, И.Хохлов: Анализ рынка труда, выполненный учреждениями профессионального образования, СПб, 1999)

Анкета работодателя №1

Завершается учебный год в системе профессионального образования. Однако многие из выпускников, вероятно, не смогут сразу найти работу. Проблема соответствия структуры спроса и предложения на рынке труда одна из острых для нашего города. Ее решение возможно лишь путем всестороннего анализа текущих и потенциальных потребностей работодателей в рабочей силе, выявления дефицитных специальностей, прогнозирования спроса на трудовые ресурсы по наиболее перспективным направлениям развития экономики.

В этой связи мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, которые помогут в выработке оптимальной стратегии развития системы общего и профессионального образования в нашем городе.

Свою фамилию в анкете можно не указывать. Отвечая на вопрос, Вам достаточно внимательно прочитать все варианты ответов и обвести (ручкой, карандашом) номер подходящего для Вас варианта. Вы можете также вписать недостающие, с Вашей точки зрения, ответы, высказать свое мнение.

Заранее благодарим Вас за помощь!

1. К КАКОЙ ОТРАСЛИ ОТНОСИТСЯ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ?

1. Легкая промышленность
2. Машиностроение
3. Деревообрабатывающая промышленность
4. Транспорт, автотехобслуживание
5. Связь и телекоммуникация
6. Строительство
7. Торговля и общественное питание
8. Материально-техническое снабжение и сбыт
9. Информационно-вычислительное обслуживание
10. Геология и разведка недр
11. Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание
12. Здравоохранение, физкультура и спорт, социальное обеспечение

- 13.** Образование
 - 14.** Туризм и экскурсионное обслуживание
 - 15.** Культура и искусство
 - 16.** Наука и научное обслуживание
 - 17.** Кредитование, страхование, пенсионное обеспечение, финансирование (включая банки)
 - 18.** Органы управления (включая государственное управление)
 - 19.** Другая отрасль (укажите какая):

2. КАКОВА СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ?

Менее 15	15-29	30-49	50-99	100-299	300-499	500+
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

3. СУЩЕСТВУЕТ ЛИ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА КАДРОВ?

1 2 3 4 5
да пожалуй да пожалуй нет нет затрудняюсь
ответить

Работников простого физического труда (не требующего профессиональных навыков)

① ② ③ ④ ⑤

Работников сложного физического труда (требующего профессиональных навыков)

① ② ③ ④ ⑤

Работников простого умственного труда (не требующего специальных знаний)

① ② ③ ④ ⑤

Работников сложного умственного труда (требующего специальных знаний)

① ② ③ ④ ⑤

Руководящих работников (на уровне подразделения - отдел, цех, управление)

① ② ③ ④ ⑤

Руководящих работников (на уровне предприятия, фирмы)

①

②

③

④

⑤

4. КАК БЫ ВЫ ОХАРАКТЕРИЗОВАЛИ ДВИЖЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПОСЛЕДНИЕ 2-3 ГОДА?

1. значительное увеличение (более 20%)
2. небольшой рост (от 5% до 20%)
3. практически без изменений (колебания _ 5%)
4. небольшое снижение (от 5% до 20%)
5. значительное снижение (более 20%)
6. затрудняюсь ответить

5. ПРОИЗВОДЯТСЯ ЛИ СЕГОДНЯ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ СОКРАЩЕНИЯ РАБОТНИКОВ ?

1. сокращений у нас нет
2. идет незначительное сокращение
3. идет массовое увольнение
4. не хочу отвечать на этот вопрос

6. НЕ МОГЛИ БЫ ВЫ СКАЗАТЬ СКОЛЬКО ВСЕГО ЧЕЛОВЕК ЗА ПРОШЛЫЙ ГОД БЫЛО ПРИНЯТО У ВАС НА РАБОТУ... :

.....
Работников простого физического труда (не требующего профессиональных навыков)

.....
Работников сложного физического труда (требующего профессиональных навыков)

.....
Работников простого умственного труда (не требующего специальных знаний)

.....
Работников сложного умственного труда (требующего специальных знаний)

.....
Руководящих работников (на уровне подразделения - отдел, цех, управление)

.....
Руководящих работников (на уровне предприятия, фирмы)

7. **СКОЛЬКО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЫЛО ПРИНЯТО НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ В ТЕЧЕНИЕ ПРОШЛОГО ГОДА?**

.....чел.

8. **СКОЛЬКО ЧЕЛОВЕК ИЗ ЧИСЛА ???Н???? НА РАБОТУ В ПРОШЛОМ ГОДУ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К СЕГОДНЯШНЕМУ ДНЮ УВОЛЕНЫ (САМИ УВОЛИЛИСЬ)?**

.....чел.

9. **СПЕЦИАЛИСТЫ КАКИХ ПРОФЕССИЙ МОГЛИ БЫ БЫТЬ ПРИНЯТЫ СЕГОДНЯ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ?**

(укажите, пожалуйста, специальность и количество вакансий)

№	профессия (специальность)	возможность приема (чел.)
1
n

10. **ЯВЛЯЮТСЯ ЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СТАЖА РАБОТЫ ПРИ ПРИЕМЕ НА ИМЕЮЩИЕСЯ ВАКАНСИИ (укажите “да” или “нет” - обведя цифру, в соответствующей клетке)?**

№	профессия (специальность)	наличие профессионального образования	стаж работы по специальности
1
n

11. **В КАКОМ ДИАПАЗОНЕ МОЖЕТ НАХОДИТЬСЯ ВЕЛИЧИНА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА РАБОТУ НА ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ПО ПРОФЕССИЯМ, ПЕРЕЧИСЛЕННЫМ В ТАБЛИЦЕ ВОПРОСА 10 ДАННОЙ АНКЕТЫ?**

Ориентировочная величина заработной платы, руб.

№ профессия (специальность)	до 100	100-199	200-499	500-999	1000-1999	2000-5000	более 5000
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	

12. ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ ЛИ В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ?

1. не осуществлялась
2. проводилась, но не регулярно
3. постоянно проводилась и проводится
4. затрудняюсь ответить

13. КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДВИЖЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ В БЛИЖАЙШИЕ 1-2 ГОДА?

1. значительное увеличение (более 20%)
2. небольшой рост (от 5% до 20%)
3. практически без изменений (колебания _ 5%)
4. небольшое снижение (от 5% до 20%)
5. значительное снижение (более 20%)
6. затрудняюсь ответить

14. СЧИТАЛИ БЫ ВЫ ЦЕЛЕСООБРАЗНЫМ ИМЕТЬ ПРЯМЫЕ СВЯЗИ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ, ВЕДУЩИМИ ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОФИЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОФЕССИЯМ?

1. несомненно да
2. пожалуй да
3. пожалуй нет
4. сейчас в этом абсолютно нет необходимости
5. затрудняюсь ответить

15. ЕСТЬ ЛИ У ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В УЧАСТИИ В РАЗРАБОТКЕ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОГРАММ И ПЛАНИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ ПО ПРОФИЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ?

1. да
2. пожалуй да
3. пожалуй нет
4. нет
5. затрудняюсь ответить

16. ЕСТЬ ЛИ У ВАС ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ ПРИНЯТЬ НА СТАЖИРОВКУ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ПО ПРОФИЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ?

1. есть и заинтересованность и возможность
2. есть заинтересованность, но нет возможности
3. нет ни возможности, ни заинтересованности
4. такой заинтересованности нет
5. затрудняюсь ответить

17. КАКИЕ У ВАС ЕСТЬ ПОЖЕЛАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯМ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФИЛЬНЫМ ДЛЯ ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОФЕССИЯМ?

.....
.....
.....

Спасибо за участие в опросе, помошь в работе !

Анкета работодателя №2

Завершается учебный год в системе профессионального образования. Выпускники начинают искать работу, но многие сталкиваются с тем, что полученные знания и навыки не всегда соответствуют предъявляемым работодателям. Меняются техника, технология, производственные функции. В итоге, вчерашним учащимся на новом рабочем месте вновь приходится переучиваться, осваивать новые, незнакомые им операции.

Способствовать решению этой проблемы мог бы мониторинг квалификационных требований к работникам, имеющим те или иные профессии, специальности.

В этой связи мы просим Вас ответить на вопросы анкеты, которые помогут уточнить перечень необходимых знаний и навыков для выпускников по указанной ниже профессии, скорректировать учебные программы и планы, увеличить время для практического освоения учащимися того или иного типа оборудования.

Свою фамилию в анкете можно не указывать. Отвечая на вопрос, Вам достаточно внимательно прочитать все варианты ответов и обвести (ручкой, карандашом) номер подходящего для Вас варианта. Вы можете также вписать недостающие, с Вашей точки зрения, ответы, высказать свое мнение.

Заранее благодарим Вас за помощь!

1. ПЕРЕЧИСЛИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАК МОЖНО ПОЛНЕЕ ВСЕ ВАЖНЕЙШИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОПЕРАЦИИ, ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ЭТОЙ ПРОФЕССИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ, УКАЖИТЕ СТЕПЕНЬ ИХ ВАЖНОСТИ, СЛОЖНОСТИ, ПРИМЕРНУЮ ЧАСТОТУ ВЫПОЛНЕНИЯ.

Оценочные шкалы

1.1 Шкала важности для работника данной профессии уметь выполнять данную операцию

Характеристика предъявляемых требований	балл, заносимый в гр. 1
Должен иметь только общие представления, особых навыков и знаний не требуется	①
Требуются общие знания и простейшие навыки	②
Должен иметь полное представление об операции, владеть основными навыками...	③
Требуются хорошие знания и навыки выполнения операции.....	④
Необходимы совершенные знания и идеальное выполнение операции	⑤

1.2 Шкала сложности операции

Оценка сложности операции	балл, заносимый в гр.2
Простейшая операция, не требующая знаний и навыков.....	①
Операция не сложная, но требующая определенных знаний и навыков.....	②
Для выполнения операции необходимы специальная подготовка и навыки	③
Операция сложная, требуются хорошие знания и навыки	④
Операция высшей степени сложности, требующая передовых знаний и опыта.....	⑤

1.3 Шкала частоты выполнения операции

Характеристика частоты выполнения операции	балл, заносимый в гр.3
реже 1 раза в неделю.....	①
2-3 раза в неделю	②
ежедневно (5 раз в неделю).....	③
ежедневно, по несколько раз в день	④

Оценочная таблица

№	Перечень производственных операций/важность/сложность/частота
1
1
2
n

2. **ОПИШИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ТИПЫ ОШИБОК, АВАРИЙ, ТРУДНОСТЕЙ У РАБОТНИКОВ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ. УКАЖИТЕ К КАКОЙ ОПЕРАЦИИ ОНИ ОТНОСЯТСЯ (№ из оценочной таблицы вопроса 1)**

№	описание ошибок, аварий	№ операции к которой это имеет отношение
1
n

3. **МЕНЯЛИСЬ ЛИ В ПОСЛЕДНИЕ 2-3 ГОДА ОПЕРАЦИИ (ОБЯЗАННОСТИ) РАБОТНИКА ДАННОЙ ПРОФЕССИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ?**

1. не менялись
2. менялись, число их расширилось
3. менялись, число их сократилось

4. **УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКУЮ СТЕПЕНЬ ВАЖНОСТИ ДЛЯ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ ИМЕЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА (при необходимости допишите другие качества)**

№	качества личности	оценка важности для профессии
	абсолютно не важно.....	1
	не очень важно	2
	пожалуй важно	3
	очень важно	4
	трудно сказать	5

1.	инициативность
2.	энергичность

3. настойчивость
4. педантичность (скрупулезность)
5. выносливость
6. ответственность
7. творческий подход к делу.....
8. коллективизм (чувство команды).....
9. независимость
10. гибкость
11. бескомпромиссность
12. решительность (смелость).....
13. сообразительность
5. **УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, КАКУЮ СТЕПЕНЬ ВАЖНОСТИ ДЛЯ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ ИМЕЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА (при необходимости допишите другие качества)**
- | № | функциональные качества | оценка важности для профессии |
|----------|---|--------------------------------------|
| | абсолютно не важно..... | 1 |
| | не очень важно | 2 |
| | пожалуй важно | 3 |
| | очень важно | 4 |
| | трудно сказать | 5 |
| 1. | организаторские способности..... | |
| 2. | умение планировать деятельность..... | |
| 3. | навыки поиска информации | |
| 4. | умение передавать опыт | |
| 5. | умение договариваться с людьми | |
| 6. | способности к освоению новой техники..... | |
| 7. | умение работать руками | |
| 8. | презентационные способности | |
| 9. | умение готовить/редактировать тексты..... | |
| 10. | стремление к новому качеству..... | |

6. **УКАЖИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ВСЕ ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ОБОРУДОВАНИЯ (МАШИН, МЕХАНИЗМОВ) И ИНСТРУМЕНТОВ, С КОТОРЫМИ ПРИХОДИТСЯ ИМЕТЬ ДЕЛО РАБОТНИКУ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ**

оборудование		инструменты	
№	тип (название)	№	тип (название)
.....
.....
.....

7. **ОПИШИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ДАННОЙ ПРОФЕССИИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ (при необходимости допишите другие параметры)**

№ психофизиологический параметр оценка его уровня

- низкий..... 1
средний..... 2
высокий 3

1. уровень нагрузки на зрительный анализатор
2. уровень нагрузки на слуховой анализатор
3. уровень мышечной (физической) нагрузки
4. уровень умственной нагрузки
5. уровень нагрузки на органы перцепции
6. уровень моторности
7. уровень сосредоточенности (нагрузки внимания)
8. уровень нервно-психической напряженности

8. **ОХАРАКТЕРИЗУЙТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ (какие факторы внешней среды оказывают негативное воздействие)**

№ параметр условий труда его оценка

- отсутствует полностью 1
незначительный уровень 2
средний уровень 3
высокий уровень 4

1. загрязненность воздуха
2. запыленность
3. шумовая загрязненность
4. вибрация
5. перепады температуры
6. отклонения от норм освещенности
7. электромагнитное излучение
8. радиоактивное излучение

9. В КАКОЙ СТЕПЕНИ, НА ВАШ ВЗГЛЯД, РАБОТНИКИ ДАННОЙ ПРОФЕССИИ ПОДВЕРЖЕНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЯМ, ТРАВМАТИЗМУ, ДРУГИМ РИСКАМ?

№	характеристика риска	степень риска
	<i>отсутствует полностью</i>	<i>1</i>
	<i>низкая</i>	<i>2</i>
	<i>средняя</i>	<i>3</i>
	<i>высокая</i>	<i>4</i>
1.	профзаболевания.....	
2.	травматизм.....	
3.	прочее (указать)	

10. К КАКОЙ ОТРАСЛИ ОТНОСИТСЯ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ?

.....
.....

Спасибо за участие в опросе, помошь в работе !

