

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 378.0

Ю. А. Елбаев,
Т. В. Киящук

К ПРОБЛЕМЕ РАЗРАБОТКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ВУЗОВСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье с позиций компетентностного подхода рассматривается вузовский менеджмент, основными ориентирами которого являются инновационная квалификационная структура образовательного учреждения и профессиональные стандарты. Описаны механизмы пополнения квалификационного капитала вуза. Показаны возможности и последовательность разработки и использования профессиональных стандартов для всех категорий сотрудников учебного заведения (профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала). Управление вузом, построенное на непрерывном совершенствовании профессионализма каждого члена трудового коллектива, особенно актуально для «экономики, основанной на знаниях», когда образование, реализуя идею «опережающего обучения», «программирует» векторы дальнейшего социального и экономического развития. Подобная организация функционирования образовательного учреждения позволяет справиться с целым комплексом острых проблем: гармонизировать требования ректората, Минобрнауки и всей системы образования к результатам повышения квалификации сотрудников вуза; построить логичную и непротиворечивую модель квалификационных уровней, исключая образовательные «тупики» и делающую прозрачной и понятной логику приращения профессионализма сотрудника; сформулировать и систематизировать четкие критерии определения квалификации кандидатов на вакантные должности; ввести единые подходы к сертификации как при завершении профессиональной

подготовки и переподготовки сотрудников, так и при оценке их непосредственной практической деятельности; соотнести вузовские квалификационные требования с российской и европейской национальными рамками квалификаций.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификационный капитал вуза, компетенции, повышение квалификации, оценочный центр.

Abstract. The paper looks at the higher school management oriented on the innovative qualification structure and professional standards in the light of the competence approach. The authors demonstrate the possible ways of developing and implementing the above standards with the reference to the different categories of educational personnel: professorial and teaching, scientific, administrative and auxiliary staff. The higher school management system, based on the personnel continuing training and advancing education, can facilitate the further social and economic development. Such functional organization can overcome the urgent educational problems of harmonizing the further training requirements, developing the consistent model of qualification levels, systemizing the qualification criteria for the candidates selection, introducing the unified certification standards of the staff training and assessment, coordinating the qualification requirements within the Russian and European qualification framework.

Keywords: professional standard, human capital of high educational establishments, competence, further training, assessment center.

В посвященном образованию разделе Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 г. среди главных задач указывается создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, включая определение процедур и критериев внешней независимой сертификации и присвоения профессиональных квалификаций; структурирование и обобщение требований к специалистам всех квалификационных уровней, установленных в Российской Федерации в единой национальной квалификационной рамке; формирование образовательной инфраструктуры, позволяющей человеку на протяжении всей жизни осваивать новые квалификации [2].

Одним из частных, но весьма важных направлений решения отмеченной задачи является разработка профессиональных стандартов [4, 5]. Введение таких стандартов для основных категорий сотрудников вузов будет способствовать их профессионализации, успешной реализации миссии и стратегии развития образователь-

ного учреждения, повышению качества обучения и наращиванию конкурентоспособности на российском и международном рынках образовательных услуг.

Профессиональный стандарт вузовского работника должен содержать квалификационные требования, основанные на мнениях и суждениях специально подобранных по особой методике экспертов – ведущих специалистов структурных подразделений вуза, консультациях ученых-профессионалов, а также на результатах исследований по данной тематике. Анализ проблемы показывает, что для продуктивного освоения стандартов необходимо решить ряд вопросов:

- *сформировать квалификационную структуру вуза* – его квалификационный капитал, являющийся интегральной характеристикой современного образовательного учреждения;
- *определить основные требования к уровням профессиональной квалификации различных категорий сотрудников*: преподавателей (заведующего кафедрой, профессора, доцента, ассистента), научных сотрудников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала;
- *обозначить общие принципы и процедуры оценки соответствия профессиональным стандартам сотрудников* при проведении конкурсов и выборов (для профессорско-преподавательского состава и научных работников) и аттестаций (для иных категорий сотрудников) в рамках созданного вузовского оценочного центра (Ассесмент-центра);
- *сформулировать принципы и правила мониторинга профессионализации всех категорий сотрудников*, методики прогнозирования и управления кадровой ситуацией.

Чтобы выбрать оптимальный методический подход к перечисленным вопросам, полезно ознакомиться с имеющимся европейским и российским опытом, касающимся подобных разработок. В развитых странах традиционное обучение в течение конкретного и ограниченного периода времени постепенно вытесняется моделью непрерывного пополнения знаний и повышения уровня профессиональной квалификации, а внедрение модульного обучения позволяет человеку приобретать те умения, навыки и информационный багаж, которые нужны ему самому или его организации-работодате-

лю, причем тогда, когда это становится необходимо. Содержание такого образования – овладение не столько знаниями, сколько компетенциями, определяемыми профессиональными стандартами. Примером служит профессиональный стандарт актуариев¹, включающий кодекс профессиональной этики; указания относительно опыта и уровня образования, соответствующих виду трудовой деятельности; конкретные инструкции по выполнению той или иной работы и т. д. В России разработаны и действуют аналогично составленные стандарты кадрового работника, риэлтора, специалиста по ценным бумагам, антикризисного управляющего и др.

На современном этапе развития образования появилась возможность выделения в структуре трудовой деятельности различных категорий сотрудников вуза инвариантных квалификационных компонент, которые следует учитывать в программах повышения квалификации. На базе этих программ должна осуществляться оперативная подготовка потенциальных работников, претендующих на возникающие или предлагаемые по конкурсу новые вакансии, и последующая профессиональная адаптация. Выделение инвариантов позволяет более эффективно и рационально управлять квалификационным капиталом всего персонала вуза. Подобный подход к организации функционирования учебного заведения особенно актуален при построении «экономики, основанной на знаниях», когда образование, реализуя идею «опережающего обучения», «программирует» векторы дальнейшего социального и экономического развития.

Вузовский менеджмент квалификационного капитала предполагает в качестве объекта такую структуру образовательного учреждения, которая бы задавала систему координат для построения

¹ Актуарии – многосторонние специалисты-аналитики, имеющие хорошую теоретическую подготовку и прикладные умения в таких науках, как математика, статистика, экономика, демография, теория вероятностей и финансы. Эти аналитические и практические знания применяются для финансового моделирования с учетом случайных социальных факторов, что позволяет предупреждать и решать экономические и социальные задачи коллективных финансовых институтов. На основании собранной статистики, с помощью запрограммированных на компьютере математических моделей актуарии строят финансовые прогнозы на близкий и далекий временной горизонт, широко применяя методы управления риском. Иначе говоря, актуарии предоставляют топ-менеджерам аналитические обоснования и оценки последствий возможных решений. В случае же неудачи проекта именно актуарии обеспечивают практическое решение выхода из сложившейся ситуации с наименьшими потерями.

индивидуальных траекторий движения сотрудников во внутреннем рабочем пространстве. В терминологии компетенций профессионального стандарта должны быть отражены результаты обучения, переобучения, приобретенного практического опыта и критерии соответствия сотрудника:

- общей стратегии развития вуза (федерального, национального, исследовательского или др.), а также стратегиям развития факультетов, кафедр, управлений, отделов, служб;
- требованиям к квалификационному уровню в зависимости от занимаемой должности;
- социальным нормам и кодексам общекультурной и национальной идентичности, корпоративной культуры и педагогической этики.

В настоящее время в вузах существует рамка квалификаций, установленная законодательством и являющаяся основой для отнесения сотрудника к определенной профессионально-квалификационной группе (ПКГ) и квалификационному уровню, на базе которых определяется размер ежемесячной оплаты труда. Трансформацию данной схемы в интегрированный вариант предполагается осуществить путем соотнесения ее сначала с девятиуровневой Национальной рамкой квалификаций (НРК) России, а в последующем – с восьмиуровневой Европейской рамкой профессиональных квалификаций. Для формирования инновационной квалификационной структуры вуза прежде всего нужно уточнить:

- перечень квалификационных уровней по каждой ПКГ;
- индикаторы оценки квалификаций – дескрипторы уровней (описание требований на соответствие сотрудника каждой должностной категории квалификационному уровню);
- принципы, процедуры и методический инструментарий корпоративной сертификации квалификаций – для проверки соответствия соискателя дескрипторам установленных уровней;
- механизмы поддержания активного состояния, а главное – опережающего развития квалификационной структуры: изменения квалификационных уровней, дескрипторов уровней, процедур сертификации в связи с новыми вызовами российского и международного рынка образовательных услуг.

Дескрипторы квалификационных уровней определяются на основе требуемых для получения соответствующего квалификаци-

онного подтверждения знаний по профилю должности (преподаваемым дисциплинам); умений и навыков учебно-методической, научно-исследовательской и иных видов деятельности в условиях вуза; широких общекультурных и профессиональных компетенций, включающих в себя профессионально-личностные индивидуальные качества, необходимые для выполнения должностных обязанностей. С целью развития квалификационной структуры вуза надо в первую очередь создать и обеспечить регулярное обновление регистрационной базы «профессионально-квалификационного портфолио» каждого сотрудника, затем, в перспективе, сформировать системы внутреннего рейтинга, которые могут использоваться при проведении конкурсов и во время аттестаций.

Формирование профессиональных стандартов должно происходить в сфере «употребления» результатов образования – в структурных подразделениях вуза. Их разработка проводится поэтапно [1, 4]. На первом этапе осуществляется отбор от каждого структурного подразделения опытных экспертов (не менее трех), их обучение и подготовка к взаимодействию в составе экспертной группы на специальном установочном семинаре. На втором этапе заполняются специально подготовленные формы документов, содержащие структурированную детализированную характеристику профессионального стандарта, и происходит статистическая обработка заполненных форм. Наконец, на третьем этапе в структурном подразделении проходит экспертное совещание по выработке интегрального понимания профессионального стандарта, в расширенной группе экспертов обсуждается первая версия профессионального стандарта, с привлечением специалистов по стандартам производятся доработка и утверждение его итоговой версии.

Впоследствии профессиональные стандарты используются как системообразующий элемент в организации краткосрочного повышения квалификации сотрудников, обязательным условием которого является *разделение процесса обучения и оценки образовательных результатов*. Для этого необходимо, чтобы

- один лишь факт пройденного обучения не давал права на автоматическое получение сертификата на соответствие профессиональным стандартам;

- процедура «нормирования» образовательных результатов была внешней по отношению к системе повышения квалификации сотрудников всех категорий;
- результаты повышения квалификации формулировались на современном международном языке компетенций – умений и способностей сотрудников к практической деятельности в изменяющемся трудовом, социальном и культурном контекстах;
- предъявляемые к образовательным результатам требования были формализованы и доступны для всех заинтересованных сторон: как заказчиков (обучающихся, деканата и ректората как работодателя), так и исполнителей (образовательных подразделений); изложены ясно и понятно; носили «консенсусный» характер, т. е. признавались всеми сторонами;
- система сертификации (оценки) профессиональных квалификаций была в административном, методологическом и финансовом отношениях максимально независима от структур, осуществляющих краткосрочное повышение квалификации;
- оценочная система обеспечивала устойчивые, воспроизводимые результаты обучения;
- критерии измерения результатов сформулированы в формате, допускающем их международное сопоставление;
- легальность выдаваемого квалификационного документа (сертификата) подтверждалась в нормативно-правовом аспекте.

Статус сертификата должен быть общественно признанным. В качестве независимого органа, обеспечивающего объективную оценку начального и финального уровней повышающих квалификацию сотрудников, может выступать вузовский оценочный центр (Ассессмент-центр, Центр оценки и развития), осуществляющий свою деятельность на основе следующих принципов: соответствие требованиям международного стандарта ISO/IEC 17024:2003 («Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала») или национального стандарта, разработанного на его основе; добровольность участия сотрудников в оценке профессиональных компетенций; наличие профессиональных стандартов, являющихся основным ориентиром в сертификации персонала; легальность и ценность статуса выдаваемого квалификационного сертификата; высокий профессионализм экспертов, занимающихся сертификацией.

Поскольку общеевропейские подходы к общему пониманию содержания квалификаций и результатов обучения (Болонский процесс) базируются на компетентностной парадигме, следовательно, и уровни общекультурных и профессиональных достижений должны формироваться и измеряться с помощью средств, соответствующих моделям компетенций. При повышении квалификации сотрудников следует опираться на опыт их предыдущей практической деятельности; натурное моделирование возможных рабочих ситуаций; имитировать изменение контекстов трудовой деятельности; активно применять тестирование, компьютерные симуляции, тренажеры. Технологии обучения, формирующие компетенции, требующиеся «здесь и теперь», превращают процесс повышения квалификации сотрудников в систему непрерывного образования (Long Life Learning), благодаря которой устраняются квалификационные разрывы и исключается дублирование компонентов учебных программ различного уровня. Данные технологии, использование специальных и предметных модулей содействуют среди прочего развитию таких способностей, как организация и выполнение работы в группе, выделение и формулирование проблемы, подбор адекватных средств ее решения и т. п. В рамках тематических модулей, за счет создания в ходе обучения различных интегрированных и межпредметных проблемных ситуаций, отражающих ключевые фрагменты практической деятельности, происходит закрепление профессиональных и общекультурных компетенций. Словом, ориентированная на профессиональные стандарты программа повышения квалификации сотрудников обеспечивает выполнение заданных ими требований.

Вузовский менеджмент, ядром которого являются инновационная квалификационная структура и профессиональные стандарты, помогает справиться с целым комплексом острых проблем:

- гармонизировать требования ректората, Минобрнауки и всей системы образования с результатами повышения квалификации сотрудников учебного заведения;
- построить логичную и непротиворечивую модель квалификационных уровней, позволяющую исключить образовательные «тупики» и сделать прозрачной и понятной логику последовательного приращения профессионализма сотрудника;

- сформулировать и систематизировать четкие критерии определения квалификации кандидатов на вакантные должности;
- ввести единые подходы к сертификации как при завершении профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников, так и при оценке их непосредственной практической деятельности;
- соотнести вузовские квалификационные требования с российской и европейской национальными рамками квалификаций.

Кроме того, построение такого управления высшим профессиональным образованием в отдельно взятом учреждении дает возможности руководству вуза предъявлять прозрачные требования к квалификации сотрудников (в том числе к претендентам на вакантные должности); деканатам факультетов – исходя из собственных потребностей и интересов, выступать в роли заказчиков внутренней или внешней системы краткосрочного повышения квалификации, участвовать в оценке ее результатов, прибегая в случае необходимости к услугам независимых оценочных центров; вузовским и внешним организациям, осуществляющим краткосрочное повышение квалификации, – разработать рациональные модульные программы, гарантированно формирующие «заданные заказчиками» профили компетенций; сотрудникам вуза всех категорий (в том числе высших) – в плановом или добровольно-заявительном порядке определять собственную готовность к качественному и эффективному выполнению должностных обязанностей, своевременно и целенаправленно повышать уровень своего профессионализма.

Литература

1. Елбаев Ю. А., Жильцов В. А., Киящук Т. В. К проблеме разработки и использования профессиональных стандартов в вузах // Социально-ориентированное управление в условиях глобализации: материалы 1-й Всерос. заоч. науч.-практ. конф. Москва, РУДН, 17 мая 2012 г. М.: РУДН, 2012. С. 91–98.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 нояб. 2008 г. № 1662-р.
3. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2009 г. № 03–578 о необходимости исполь-

зования профессиональных стандартов при обновлении образовательных программ.

4. Положение о профессиональном стандарте. Методика разработки профессиональных стандартов. Макет профессионального стандарта. Утверждены Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г.

5. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: метод. пособие / М. В. Привезенцев, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева и др. М.: Альфа-М, 2007. 160 с.

УДК 378

Н. К. Шеметова

ФОРМИРОВАНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ ВУЗА: КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ

Аннотация. В статье показаны основные направления формирования маркетинговой стратегии высшего учебного заведения. Дана характеристика качественных изменений образования в современном информационном обществе, определяющих выбор конкретной стратегии. С точки зрения субъекта контроля для каждой ступени профессиональной подготовки обозначены группы факторов, которые воздействуют на непосредственных (индивидуальных) потребителей образовательных услуг и от которых во многом зависит эффективность вузовского маркетинга. Факторы классифицированы с позиций разграничения сфер влияния тех, кто оказывает образовательные услуги, и тех, кто их потребляет (абитуриентов, студентов, выпускников, аспирантов и т. д.). Основными методами проведенного исследования стали статистический анализ и общенаучные методы (анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, классификация).

Автор убежден, что руководство, заинтересованное в дальнейшем полномасштабном функционировании и развитии своего учебного заведения, обязано создавать необходимые предпосылки для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и стимулировать активность маркетинговой политики соответствующих подразделений и отделов. Использование представленной классификации факторов формирования и реализации маркетинговой стратегии вуза может стать основой для от-