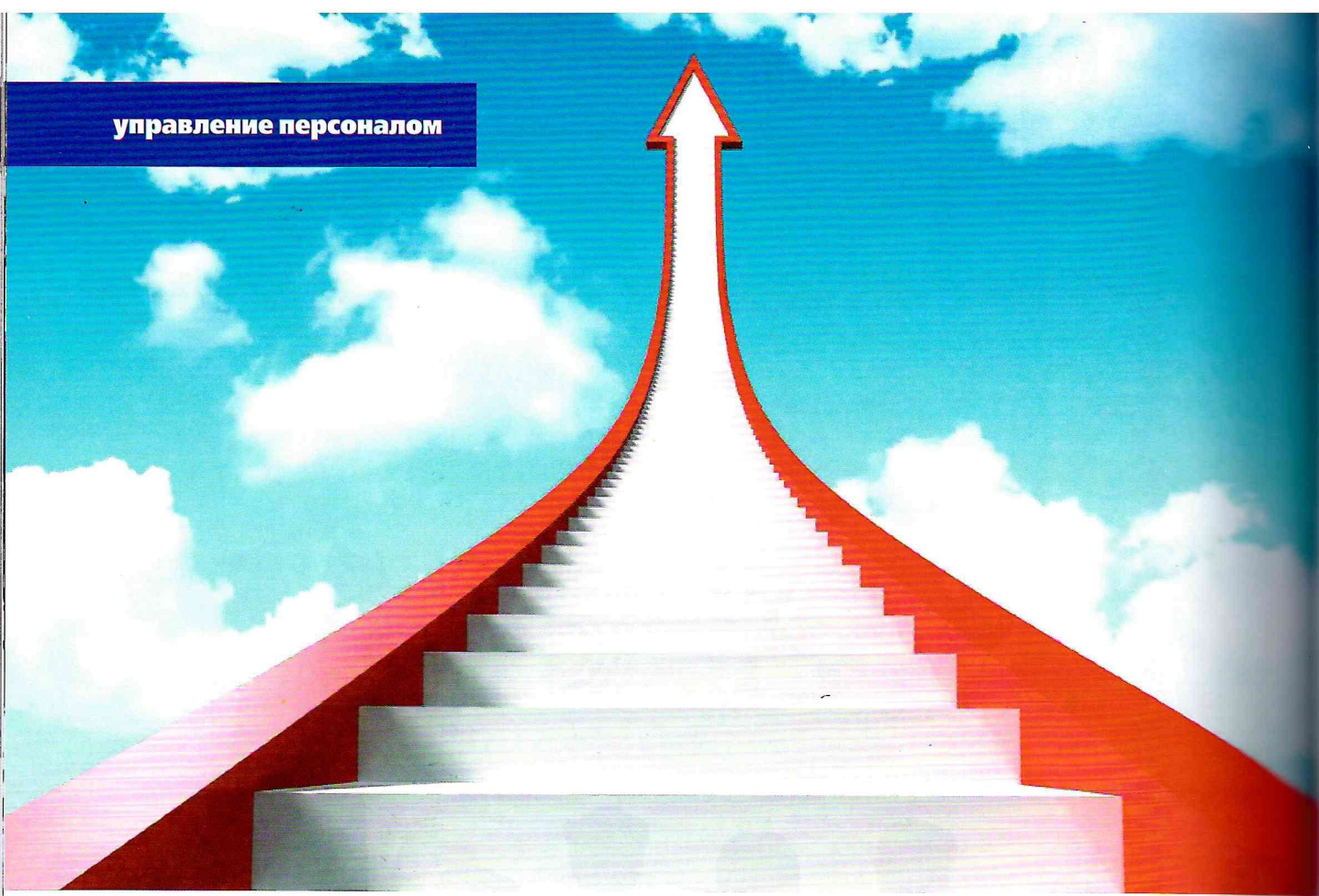




ПЛАНИРУЯ КАРЬЕРУ — УПРАВЛЯЕШЬ БУДУЩИМ

Галина ПУШКОВА, начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

Наталья ЖУКОВА, старший методист отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

Работа, дом, семья — основополагающие элементы жизни современного человека. Причем без работы, которая удовлетворяла бы духовные и материальные запросы, очень сложно поддерживать финансовое благополучие семьи, ее качественное существование. И тут на первый план выходит выбор профессии и развитие в ней специалиста высокого качества, востребованного на рынке труда. В результате мы видим две категории работников, которые задумываются о карьерном росте: молодежь и работники с опытом.

И если работающему специалисту проще найти новую работу, то выпускнику сложно трудоустроиться без опыта работы. Практика показывает, что молодые специалисты зачастую не всегда четко понимают основные функции, которые им предстоит выполнять,

не знают о возможностях профессионального роста и руководствуются опытом старшего поколения, который, увы, не всегда работает в современных условиях. А работодатель, в свою очередь, пытается закрыть кадровые вопросы «тем, что есть», при этом далеко не всегда выбор сотрудника является верным.

Конечно, тренд на непрерывность образования будет актуальным еще долгое время и уже сейчас стал частью повседневной жизни. Обучающие вебинары, семинары, мастер-классы и курсы повышения квалификации стали доступнее благодаря развитию цифровых платформ и приложений. Казалось бы, чего проще: прослушал курсы — и вот ты уже парикмахер, программист или водитель автобуса... Но не всё так просто! Для развития в профессии важно научиться правильно применять и этот инструмент.

Чтобы привести требования к работнику к единому пониманию со стороны соискателя, системы образования и работодателей, в России стали вводиться профессиональные стандарты, применение которых для госсектора экономики закрепилось в Трудовом кодексе РФ, Законе об образовании в России и других нормативно-правовых актах. Профстандарты легли в основу национальной системы квалификаций (НСК) и ряда проектов, реализуемых в рамках ее развития.

Одним из таких проектов стал «НСК — конструктор карьеры», который стартовал в ряде регионов РФ в 2020 году. В рамках проекта Национальным агентством развития квалификаций были разработаны курсы «Проектирование и реализация программы учебной дисциплины «Карьерное моделирование» и «Проектирование системы поддержки профессионального и карьерного развития студентов и молодых специалистов» для педагогических работников организаций профессионального образования, учебная дисциплина и электронный учебник «Карьерное моделирование», где в простой и доступной форме раскрыты основные инструменты НСК и порядок их применения для построения и развития карьеры или в развитии кадров предприятия. Учебник прост, интерактивен и в несколько кликов вовлекает в активное «практическое» взаимодействие на построение профессиональной траектории. Учебник полезен выпускникам, безработным и ищущим работу гражданам, специалистам, заинтересованным в профессиональном развитии.

Как, чему и где учиться, чтобы стать узким суперспециалистом своего дела или «мастером на все руки» в определенной области



Татьяна ШИРШОВА,
заместитель директора
АНО «Центр развития
образования и сертификации
персонала «Универсум»
(г. Челябинск):

— Идея курса заключается в реализации главного эффекта, выполненного на сто процентов в течение пяти лет. На данный момент мониторинг реализации карьерного моделирования акцентирован только на количественном показателе.

и даже в нескольких областях? Карьерное моделирование — план развития с учетом ресурсов, которыми располагает человек: времени, расходов на обучение и подтверждение навыков и пр. Главный эффект реализации проекта выражается количественным (количество трудоустроенных специалистов) и качественными показателями (реализованный карьерный план).

В рамках проекта весной текущего года Базовым центром подготовки кадров НАРК проводился опрос молодежи по вопросам применения инструментов НСК для планирования профессионального и карьерного развития. Как оказалось, молодые люди испытывают не только дефицит в знании методик трудоустройства, в том числе с применением НСК, но и значительный недостаток навыков межличностного общения, те самые Soft Skills. По результатам исследования рынка труда на «мягкие» навыки работников в 2020 году в топ-списке оказались коммуникация, работа



Студенты на вебинаре по обмену опытом внедрения учебной дисциплины «Карьерное моделирование»



в коллективе, решение нестандартных задач. Особое место в перечне общих компетенций принадлежит работе с информацией, которая сегодня невозможна без цифровых ресурсов.

Красноярский край одним из первых присоединился к реализации проекта в 2020 году. С этой целью специальную подготовку по разработке учебной дисциплины и систем поддержки профессионального и карьерного развития выпускников прошли 60 преподавателей, методистов и мастеров из 29 техникумов и колледжей края. В результате уже весной 2021 года 14 образовательных организаций профессионального образования региона сообщили о включении дисциплины в учебный процесс (среди них Техникум индустрии гостеприимства и сервиса, Уярский сельскохозяйственный техникум, Ачинский техникум нефти и газа, Балахтинский аграрный техникум, Канский технологический колледж, Красноярский индустриально-металлургический техникум, Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства, Красноярский строительный техникум, Красноярский техникум сварочных технологий и энергетики и др.), еще 23 образовательные организации запланировали начать обучать студентов азам применения НСК в следующем учебном году. Кроме того, в подготовке кадров техникумы сотрудничают с такими работодателями края, как АО «Ачинский нефтеперерабатывающий завод Восточной нефтяной компании», Балахтинское межрайонное отделение АО «Красноярскэнергообеспечение», организации сельского хозяйства и производства продуктов питания ООО ОПХ «Солянское», ООО «Чистопольские Нивы», ОАО «Тюльковское», ООО «Чулымское», ООО «Малтат» и другие, а также АО «Красноярская ГЭС», АО «Информационные спутниковые системы им. академика

М. Ф. Решетнева», АО «Красмаш» АО «Красноярская ТЭЦ-1», АО «Полнос Логистика», Центр занятости населения г. Красноярска, МУ МВД России «Красноярское», ГУ МВД и ГУФСИН России по Красноярскому краю, Советский и Ленинский районные суды г. Красноярска, Управление Федеральной службы войск национальной гвардии России по Красноярскому краю, Барменская Ассоциация России и Сибирская Ассоциация Гостеприимства, Среднесибирское управление по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды и другие.

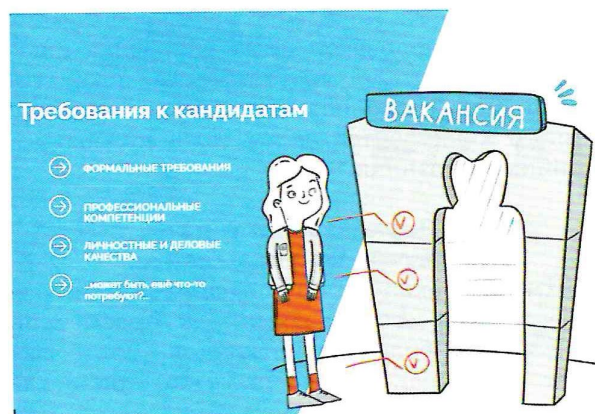
Как отмечают преподаватели, возможность ориентироваться в полезных информационных ресурсах рынка труда, отбирать квалификации и профессиональные стандарты в соответствии с образованием, проектировать траекторию карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, иметь представление о том, какие компетенции необходимы профессионалу в будущем, ориентироваться в нормативных актах, регламентирующих проведение процедуры независимой оценки квалификаций, — актуальные навыки как для работающих, так и молодых специалистов. На лекциях педагоги рассказывают молодым людям о профессиональных стандартах, квалификациях, стратегиях поведения на рынке труда, учат пользоваться инструментами и цифровыми сервисами НСК, чтобы точно определять недостающие компетенции, потребности в обучении, находить или собирать из многих предложений свою уникальную образовательную программу, которая поможет освоить или прирастить нужные квалификации.

В сентябре прошлого года под эгидой Регионального методического центра национальной системы квалификаций Красноярского края и при поддержке НАРК состоялся

межрегиональный вебинар по обмену опытом внедрения учебной дисциплины «Карьерное моделирование» между организациями профессионального образования субъектов РФ. Представители системы профессионального образования Челябинской области и Красноярского края озвучили опыт и проекты, направленные на применение метода карьерного моделирования в трудоустройстве специалистов, их продвижении на рынке труда.

Татьяна Крашакова, заместитель директора по научно-методической работе Южно-уральского государственного технического колледжа, поэтапно представила богатый опыт техникума в проектировании карьеры выпускников, в том числе через реализацию проектов с работодателями, использование цифровых платформ. Примером послужили истории реальных выпускников, которые осознанно спланировали свое трудоустройство и профессиональный маркетинг.

Опыт красноярского Техникума индустрии гостеприимства и сервиса представили Наталья Герасименко, заместитель директора, и преподаватель Татьяна Сафонова, отметив, что «обмен успешными практиками с коллегами из других регионов позволит выйти на новую ступень применения учебной дисциплины в техникуме, а многие идеи и проекты коллег являются универсальными для большинства направлений подготовки кадров». В техникуме дисциплина уже включена в программу подготовки студентов третьего курса по специальности «Повар». На занятиях студенты выстраивают модель специалиста третьего-пятого уровней квалификации на основе профессионального стандарта и с учетом своих навыков. Преподаватели провели анализ осведомленности студентов техникума о ситуации на рынке труда и приняли решение о необходимости внесения изменений в учебный план. В результате в 2021/2022 учебном году проектированием профессиональной карьеры занимаются студенты первого курса.



Олеся Ляшко, заместитель директора по учебно-производственной работе Уярского сельскохозяйственного техникума, поделилась результатом мониторинга трудоустройства выпускников техникума, в результате которого выявлен довольно низкий показатель. На основании этих показателей дисциплину «Карьерное моделирование» внедрили сразу во все специализации, а с предприятиями-партнерами разрабатываются совместные проекты.

Преподаватели СПО края апробировали дисциплину и говорят о том, что пути построения карьеры различны и им хотелось бы не только рассказывать об этом студентам, но и получать от них обратную связь в вопросах открытия новых возможностей. Ведь постоянно возникают новые сферы деятельности, технологии, рынки. Для того чтобы выбрать траекторию профессионального развития, важно понимать свои сильные и слабые стороны, осознанно принимать решения.

По итогам вебинара участники единогласно приняли решение создать мобильное сообщество для обмена опытом в вопросах применения «Карьерного моделирования», взаимодействия в решении совместных задач и проектов. Весомым показателем реализации проекта является высокий запрос на подготовку преподавателей по методике преподавания дисциплины. Так, на повышение квалификации по программам НАРК в 2022 году уже поступают заявки от представителей образовательных учреждений края.

Таким образом, «НСК — конструктор карьеры» имеет ряд преимуществ для всех участников рынка труда и подготовки кадров: для студентов и молодых специалистов это осознанное построение профессиональной карьеры и повышение конкурентоспособности на рынке труда; для системы образования — повышение качества подготовки и мотивации студентов, а для работодателей — совершенствование системы стимулирования и развития персонала.