

Совершенствование подготовки менеджеров в спорте на основе учета потребностей профессионального рынка труда**Improving the training of managers in the sport based on the needs of professional labor market**

Врищ Наталья Леонидовна
аспирант кафедры методики преподавания
циклических видов спорта ДВФУ, г. Владивосток
Vrishch Natalya Leonidovna
postgraduate student, Department of cyclic
sports teaching methods FEFU, Vladivostok
Контактный телефон: 8-902-48-95-393
e-mail: vrish_n@mail.ru

Аннотация

В работе представлена методика функционального анализа видов трудовой деятельности, используемая при разработке профессиональных стандартов. Полученные результаты позволяют уточнить недостающие и необходимые профессиональные и специальные компетенции, подлежащие включению в содержание оригинальной образовательной программы подготовки спортивных менеджеров на основе потребностей регионального рынка труда.

Abstract

This work presents a methodology of functional analysis of types of labor activities, that used in development of professional standards. Obtained results allow to clarify missed and important professional and special competence, which are to be included in contents of original education program of sports managers training based on regional labor market needs.

Ключевые слова: спортивный менеджер; профессиональные компетенции; профессиональный стандарт; функциональная карта.

Keywords: sports manager; professional competence ; professional standart; functional map.

Опыт подготовки менеджеров в сфере спорта в нашей стране не превышает 15 лет. За это время стало очевидно, что реальные возможности для деятельности профессиональных спортивных менеджеров по большей части представляют западные регионы России, где сосредоточены крупнейшие спортивные вузы (РМОУ, РГАФК, МГАФК, КГАФК, СГАФК и т.д.) Ведущие вузы осуществляют сотрудничество с европейскими вузами в части предоставления возможностей стажировки студентов в ведущих европейских и международных спортивных организациях, приглашают для работы со студентами иностранных и отечественных коллег – практиков, развивают волонтерскую деятельность студентов, предоставляя им возможность работать на крупных спортивных мероприятиях. Подготовка спортивных менеджеров на региональном уровне осуществляется менее активными темпами. В большинстве своем региональные вузы готовят бакалавров и магистров физической культуры по профильным программам спортивного менеджмента. Выпускники таких вузов более ориентированы на работу менеджерами в спортивных клубах, федерациях, ДЮСШ, спортивных сооружениях и организациях. От того, что заложили вузы сегодня в будущих руководителей, управленцев, организаторов зависит, какими будут тенденции,

определяющие облик и перспективы регионального развития физкультурно-спортивной отрасли на ближайшее десятилетие. Результаты обучения сегодня видятся в степени сформированности компетенций, которые в полной мере должны обеспечить молодого специалиста необходимыми для работы знаниями и умениями.

Образовательные программы, разработанные на основе Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), и есть основной инструмент формирования общекультурных и профессиональных компетенций. Структура образовательных программ на 50% у бакалавров и на 30% у магистров определена требованиями ФГОС, остальная часть является вариативной и должна быть составлена на основе требований работодателя. Разработка вариативной части образовательной программы, позволяет формировать недостающие и необходимые профессиональные компетенции, соответствующие профилю «спортивный менеджмент». В этой части реализуемых образовательных программ вузы, как правило, опираются на предыдущий опыт, имеющуюся учебную и методическую литературу, возможности профессорско-преподавательского состава, материально-техническое оснащение учебного процесса, но никак не на заказ рынка труда (работодателя). Даже добросовестный работодатель, заинтересованный в получении перспективных кадров, не всегда сможет достучаться до разработчиков образовательной программы и решить вопрос ее содержания, в силу закрытости нормативно-правовых ресурсов вуза. Вузу же проводить самостоятельный мониторинг рынка труда не менее сложно, затратно, да это и не входит в его компетенцию. Результатом этой разрозненности становится выпускник вуза, получивший уже не столь актуальные навыки и знания для области профессиональной деятельности, который сталкивается с проблемами при трудоустройстве. Поэтому он вынужден либо заняться собственной доподготовкой, либо искать работу в иных отраслях, сведя к нулю все усилия государства на его обучение, при огромных затратах времени, человеческих и материальных ресурсов. Объем трудоустройства напрямую зависит от того, будут ли выпускники соответствовать тем требованиям, которые на сегодняшний период к ним предъявляют работодатели. Если эти требования будут известны заранее, вуз будет иметь возможность нацелить сегодняшних студентов на приобретение тех профессиональных качеств, которые востребованы на рынке [3].

Сегодня Федеральные университеты в России получили возможность разработки собственных образовательных стандартов и образовательных программ, наиболее востребованных на региональном рынке труда. Возможность менять требования к содержанию и организации образовательного процесса дают простор для разнообразия и инициативы на региональном уровне. Для совершенствования процесса подготовки спортивных менеджеров, мы используем практический опыт разработки профессиональных стандартов.

Посредником между системой подготовки рабочей силы и ее использованием на рынке труда может выступить профессиональный стандарт (ПС). ПС представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности:

- требования к содержанию и качеству труда;
- требования к условиям осуществления трудовой деятельности;
- уровень квалификации работника;
- требования к профессиональному образованию и обучению необходимые для соответствия данной квалификации.

Профессиональные стандарты нужны не только работодателю, они будут являться основой формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования. Именно требования к компетенциям, в том виде, как они формулируются в профессиональном стандарте, позволяют формировать

содержание образовательных программ в соответствии с текущими и перспективными требованиями сферы труда. Если до недавнего времени заинтересованные стороны пытались «уговорить» работодателей разработать отраслевые профессиональные стандарты, то в ноябре 2012 года Правительством РФ подготовлен Проект распоряжения об утверждении Плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы [1].

Целью нашего исследования было уточнение видов трудовой деятельности спортивного менеджера, необходимых для формирования профессиональных и специальных компетенций, не нашедших отражения в федеральном государственном образовательном стандарте, но востребованных работодателями. Исследование основывалось на использовании метода функционального анализа, используемого при разработке профессиональных стандартов. Метод функционального анализа позволяет выявить знания, умения и компетенции, необходимые спортивным менеджерам, для выполнения их профессиональных задач. Сбор первичных данных осуществлялся в процессе анкетирования и опроса ограниченного набора представителей предприятий физкультурно-спортивной отрасли Приморского края. На основе обработанных данных был разработан проект функциональной карты профессиональной деятельности спортивных менеджеров. Вопросы, в разработанной функциональной карте были подобраны таким образом, чтобы ответы на них дали полное представление об основной цели области профессиональной деятельности, которая описывает суммарный результат того, для чего предназначена данная область профессиональной деятельности. Разработка функциональной карты начиналась с формулировки основной цели области профессиональной деятельности. Основная цель области профессиональной деятельности кратко описывает суммарный результат того, для чего она предназначена. После представления основной цели следует ее поэтапная конкретизация. На первом этапе осуществлялось описание видов трудовой деятельности, объединенных общим назначением и охватывающих интегрированную группу функций. На следующем этапе происходило вычленение конкретных функций из обобщенных видов трудовой деятельности, т.е. каждый вид трудовой деятельности далее подразделялся на набор составляющих ее трудовых функций. Каждая конкретная функция представляет собой отдельный законченный элемент трудовой деятельности, требующий собственных методов, материалов, оборудования и процессов (рис.).

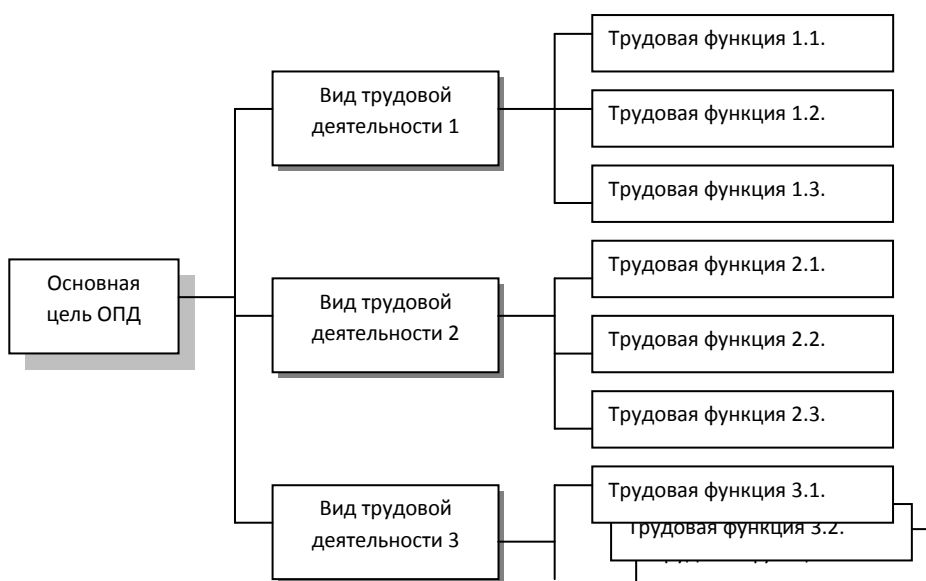


Рисунок. Пример структуры функциональной карты

Для опроса предприятий отрасли физической культуры и спорта в Приморском крае, нами была разработана анкета, включающая в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и профессиональных компетенций спортивных менеджеров.

Анкета содержала следующие разделы:

- рекомендации по заполнению анкеты, где респондентов просили внести изменения и дополнения в проект функциональной карты (в формулировку цели профессии, видов трудовой деятельности, в содержание конкретных трудовых функций), а также в описание умений и знаний;
- данные о респонденте;
- проект функциональной карты (табличная форма), в колонках которой респонденты указывают следующую информацию по каждой трудовой функции:
 - наименования вида трудовой деятельности и составляющих его трудовых функций;
 - перечень действий, входящих в каждую трудовую функцию и формирующих ее содержание;
 - степень важности каждой конкретной функции (это требуется для дополнительного уточнения необходимости указания данной функции в профессиональном стандарте).

Также в функциональной карте по каждому действию приводился перечень знаний и умений, необходимых для их качественного выполнения, который респондентам предлагается уточнить или дополнить. В случае внесения в функциональную карту новых трудовых функций, респондентам предлагалось произвести описание знаний и умений, необходимых их выполнения.

Анкетирование проводилось с привлечением субъектов административного ресурса работодателей Приморского края (предприятий отрасли ФКиС, различных по масштабу и формам собственности). Опросы проводились среди работников трех уровней организационной иерархии – работников, осуществляющих конкретные функции, и работников - руководителей двух следующих (более высоких) уровней организационной иерархии.

После получения данных опроса было проведено их обобщение и анализ с целью уточнения видов трудовой деятельности; удаления из функциональной карты тех трудовых функций, важность которых признана низкой большинством опрошенных; корректировки формулировок видов трудовой деятельности и трудовых функций; корректировки описания знаний и умений по каждой трудовой функции.

Полученные данные позднее будут переведены в набор компетенций, подлежащих включению в содержание оригинальной образовательной программы подготовки спортивного менеджера на основе потребностей регионального рынка труда.

Таким образом, связующим звеном между требованиями сферы труда и требованиями к образовательным программам, являются компетенции [2]. Компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен человек, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития, относятся к общекультурным компетенциям образовательного стандарта. Профессиональные компетенции, относящиеся к области собственно профессиональной деятельности спортивных менеджеров, формируются в учебных планах дисциплинами профессионального цикла. Специальные компетенции, в виде дополнительных знаний и умений, требуемых потенциальным работодателям в сфере физической культуры и спорта, формируются в профильных дисциплинах учебного плана. Профессиональные и

специальные компетенции, с учетом активного участия внешней среды (взаимодействие с работодателем, требований профессионального стандарта, дополнительной сертификации выпускника) обеспечат рост профессионального функционала спортивных менеджеров, предлагаемого региональному рынку труда, позволят формировать содержание образовательных программ в соответствии с текущими и перспективными требованиями сферы труда.

Литература:

1. Грицюк, М. Стандарт профессии // М.Грицюк. Российская газета. Федеральный выпуск. – 2012. - № 5875 (202). С.5-7 [Статья].
2. Олейникова, О.Н. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие / О.Н.Олейникова, А.А.Муравьева – М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – 68 с.
3. Терентьева, Т.В. Обоснование экономической модели устойчивости развития предпринимательского вуза//Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2013, №3 (51). URL: http://www.http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=2049 (дата обращения: 11.04.2013)