



Профессиональные стандарты и их использование при проектировании образовательных программ


**Михайлова Людмила Артемьевна,
специалист по УМР
Методического центра НИУ ВШЭ,
кандидат экономических наук**



**Профессиональные стандарты
являются одним из механизмов,
которые обеспечивают
согласование требований
к квалификациям
рынка труда
и
сферы образования.**




В настоящее время действующее законодательство в области образования позволяет обеспечить **учет позиции работодателей** путем их прямого участия в разработке, экспертизе и реализации ФГОС профессионального образования



Федеральный закон
от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской
Федерации», вступивший в силу
1 сентября 2013 г. зафиксировал
роль профессиональных стандартов
в системе образования:

- **учет положений ПС при формировании соответствующих ФГОС профессионального образования (часть 7 статьи 11);**
- **разработка и утверждение программ профессионального обучения на основе установленных ПС (часть 8 статьи 73), проведение соответствующего квалификационного экзамена в пределах требований, указанных в ПС по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих (часть 3 статьи 74);**
- **учет ПС при формировании содержания доп. проф. программ (часть 9 статьи 76);**
- **использование требований ПС к специалистам, рабочим и служащим соотв. профиля при проведении профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (часть 4 статьи 96);**
- **установление требований на основе ПС в отношении руководителей образовательных организаций, лиц, занимающихся педагогической деятельностью, иных работников образовательных организаций (часть 2 статьи 51, часть 1 статьи 46, часть 2 статьи 52).**



Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. определило Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области СПО и ВО:

Работодателям предоставлена возможность:

- Инициативно разрабатывать проекты ФГОС и вносить их на рассмотрение в Минобрнауки России.
- Проводить независимую экспертизу проектов ФГОС (каждый из проектов направляется не менее чем в две организации работодателей с учетом сферы профессиональной деятельности).
- Участвовать в общественном обсуждении проектов ФГОС в период их размещения на сайте www.regulation.gov.ru.
- Входить в состав Совета Минобрнауки России по ФГОС (в настоящее время в состав Совета входят представители РСПП, ОПОРЫ России, Лиги содействия оборонным предприятиям, Объединенной авиастроительной корпорации, Агентства стратегических инициатив, ОАО РОСНАНО).
- Входить в состав рабочих групп Совета Минобрнауки России по ФГОС.
- Участвовать в подготовке кадров в своих интересах путем целевого обучения.
- Создавать центры сертификации квалификаций.

Работодателям предоставлена возможность:

- Участвовать в разработке и реализации ООП в форме:
 - а) формирования требований к результатам обучения в рамках вариативной части ФГОС;
 - б) формирования примерной основной образовательной программы;
 - в) непосредственного участия в учебном процессе (в проведении занятий);
 - г) участия в сетевом обучении;
 - д) участия в создании базовых кафедр образовательных организаций высшего образования на предприятиях;
 - е) участия в государственной итоговой аттестации.



Запланировано:

- С учетом поручения Правительства РФ от 9 апреля 2014 г. № ОГ-П8-2387 Минобрнауки России планирует до 1 сентября 2014 г. внести изменения в Правила разработки, утверждения ФГОС и внесения в них изменений (утв. постановлением Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 661) в целях закрепления **механизма учета положений профессиональных стандартов,** предусмотренного частью 7 статьи 11 ФЗ, при разработке и внесении изменений в ФГОС.

- Согласно пункту 5 Комплекса мер (утв. Председателем Правительства РФ 4 декабря 2012 г. № 6697п-П8), предполагается обеспечить к 2016 г. учет требований ПС при корректировке утвержденных и разработке новых ФГОС ВО и СПО в сфере подготовки управленческих кадров в социальной сфере, технических специалистов и инженеров.
- Комплексным планом мероприятий по разработке ПС (утв. распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р), их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы, запланирована подготовка **методических рекомендаций по разработке ООП и ДПП с учетом соответствующих ПС.**

**Понятие «профессиональный стандарт»,
порядок его разработки и утверждения закреплены
соответствующими нормативно-правовыми актами:**

- Федеральным законом № 236-ФЗ от 3 декабря 2012 г. "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" в Трудовой кодекс РФ внесена статья 195.1 «**Понятия квалификации работника, профессионального стандарта**».

Квалификация работника определяется как **уровень** знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

- Постановление Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 г. «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». Главными разработчиками являются работодатели.
- «Макет профессионального стандарта» и «Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта», утв. приказами Министерства труда и социальной защиты РФ № 147н от 12 апреля 2013 г. и №170н от 29 апреля 2013 г.
- «Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов», утв. приказом Министерства труда РФ № 148н от 12 апреля 2013 г.

Профессиональный стандарт состоит из элементов:

- наименование вида профессиональной деятельности;
- код по классификатору;
- квалификационный уровень работника;
- наименование должностей и должностных обязанностей работников;
- требуемый уровень их профессионального образования и обучения,
- практического опыта работы по профессии;
- требования к сертификации и состоянию здоровья;
- перечень умений и навыков, которыми должен обладать работник.

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности,</p> <p>технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Основные источники информации о требованиях к профессиональным квалификациям

- ЕКС, ЕТКС, ОКВЭД
- Должностные инструкции
- Опросы работодателей
- Отраслевые стандарты
- Нормативно-правая база, определяющая сферы трудовой деятельности
- Локальные нормативные акты

Сравнительная характеристика профессионального стандарта и действующих нормативно-правовых актов, устанавливающих требованиям к квалификации и трудовой функции работника

Сравниваемые параметры	Профессиональный стандарт	ЕКС, ЕТКС
Понятийный аппарат	Дается юридическое определение профессионального стандарт и квалификации (ст. 195.1 ТК РФ, ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 « 273-р «Об образовании РФ»)	Не содержит конкретных определений
Процедура принятия	Многоступенчатая с привлечением к обсуждению работодателей, профессиональных сообществ, профсоюзов	Каких-либо особых требований не предусмотрено
Содержание	Более широкий спектр требования, предъявляемых к трудовой функции в зависимости от уровня квалификации и осуществляемой экономической деятельности	Включены три раздела требований «Должностные обязанности», «Требования к квалификации» и «Требований к знаниям»
Обязательность выполнения	Не попадает под действие Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании», нет прямого указания на обязательность применения	Носит рекомендательный характер в части требований к квалификации и трудовой функции

Функциональная карта

– это структурированное описание трудовых функций, подлежащих выполнению в рамках вида профессиональной деятельности

1. Определение вида профессиональной деятельности

(цель профессиональной деятельность – для чего?)

2. Разделение вида профессиональной деятельности на **обобщенные трудовые функции** осуществляется на основе содержательного анализа нормативно-технической и иной документации, а также особенностей выполняемой профессиональной деятельности. (что нужно для достижения цели?)


3. Каждая из обобщенных трудовых функций, в свою очередь, разделяется на трудовые функции – набор действий, объединённых общим предметом труда, задачей, методами и средствами труда, который должен выполнить работник.

4. Далее для каждой трудовой функции определяются трудовые действия, знания и умения, необходимые для эффективного выполнения каждой трудовой функции.



Структура функциональной карты в виде таблицы

Основная цель	Обобщенные функции	Конкретные функции
Обеспечивать жизнеспособность, устойчивое и эффективное развитие организации	А. Отстаивать интересы компании в отношениях с внешним окружением	A/1. Определять позицию компании во внешнем окружении
		A/2. Влиять на внешнее окружение
	В. Разрабатывать стратегию, необходимую для деятельности компании	V/1. Разрабатывать общую стратегию
		V/2. Руководить разработкой бизнес-плана
	С. Заручаться поддержкой заинтересованных сторон	C/1. Заручаться поддержкой стратегии и бизнес-плана со стороны Правления и акционеров
		C/2. Обеспечивать использование всеми сотрудниками необходимых ресурсов для достижения стратегических целей компании
		C/3. Заручаться поддержкой внешних заинтересованных сторон
	D. Руководить реализацией стратегии	D/1. Обеспечивать реализацию стратегии ресурсами и распределять ресурсы
		D/2. Формировать культуру и частные политики компании
		D/3. Разрабатывать организационную культуру и каналы коммуникации
		D/4. Делегировать полномочия
	E. Проводить мониторинг, оценку и готовить отчеты о результатах	E/1. Руководить проведением мониторинга и оценки деятельности организации
		E/2. Представлять отчеты во внешние структуры (акционерам, правлению, владельцу компании)
	F. Руководить командой управленцев	F/1. Формировать команду управленцев высшего звена
		F/2. Координировать деятельность членов команды управленцев высшего звена
	G. Быть лидером в осуществлении изменений в организации	G/1. Инициировать изменения
G/2. Планировать изменения		
G/3. Руководить реализацией изменений		
G/4. Оценивать последствия изменений для коррекции деятельности		



В любом взаимодействии есть две стороны:
это
– профстандарты и их разработчики
и
образовательные программы и их разработчики

- Под видом профессиональной деятельности в **образовательных стандартах** третьего поколения понимается тип деятельности:
 - научно-исследовательский,
 - производственно-технологический и т.п.
- В отличие от этого, в **профессиональных стандартах** термин вид профессиональной деятельности соответствует обобщенным трудовым функциям

Корреляция терминологии деятельности в профессиональном и образовательном стандарте

Профессиональный стандарт социального работника

Термины деятельности описаны через:

- трудовые действия
- необходимые умения
- необходимые знания

Образовательный стандарт социального работника

Термины деятельности описаны через:

- общекультурные компетенции
- общепрофессиональные компетенции
- профессиональные компетенции

Разница масштаба охвата и влияния

1. ОС – по определению шире и охватывают решение более универсальных задач, описывают требования к ОП, а не специалистам.
1. ПС – описывают требования к специалистам, выполняющим конкретные трудовые функции

При сравнении профстандартов с ФГОС-АМИ СТАНОВИТСЯ ПОНЯТНО, ЧТО:

Основательно различается язык при описании пары
профессиональные квалификации - компетенции.

Профстандарт знания	ФГОС
Технология наногетероструктурных МИС СВЧ, исследования в новых направлениях	Тенденции и перспективы развития электроники и наноэлектроники, а также смежных областей науки и техники
Системный анализ	Передовой отечественный и зарубежный научный опыт в профессиональной сфере деятельности
Стандарты на проведение опытно-технологических работ	Принципы построения локальных и глобальных компьютерных сетей, основы Интернет-технологий, типовые процедуры применения проблемно-ориентированных прикладных программных средств в дисциплинах профессионального цикла и в профессиональной сфере деятельности
Стандарты для подготовки технологической документации	
Теория допусков и теория чувствительности	
Основы материаловедения применительно к электронике СВЧ	

Скорее всего, многое из нужных знаний «зашиито» в «тенденциях и перспективах», но это не очевидно


Еще более разнится язык при описании умений,

которыми должен обладать специалист

Профстандарт умения	ФГОС (компетенции)
Формулировать цели, задачи, разрабатывать и согласовывать технические задания на проведение системно связанных ОТП	Разрабатывать физические и математические модели приборов и устройств электроники и наноэлектроники; разрабатывать технологические маршруты их изготовления
Оценивать технические и экономические риски при выборе технологических процессов изготовления МИС СВЧ	Владеть методами проектирования технологических процессов производства материалов и изделий электронной техники с использованием автоматизированных <i>систем технологической подготовки производства</i> (!!)
Работать на оборудовании входного, межоперационного и выходного контроля при производстве наногетероструктурных МИС СВЧ	Способность разрабатывать технологическую документацию на проектируемые устройства, приборы и системы электронной техники
Владеть методиками межоперационного контроля	<i>Готовность осуществлять авторское сопровождение</i> разрабатываемых устройств, приборов и системы электронной техники на этапах проектирования и производства
Работать с приборами и установками измерения параметров наногетероструктур	<i>Готовность обеспечивать технологичность изделий электронной техники и процессов их изготовления</i> , оценивать экономическую эффективность технологических процессов (...)

Использование терминов «готовность» и «способность» при определении профессиональных компетенций – тема отдельного разговора...

18.09.2014



**Возможности использования
профессиональных стандартов при
формировании ООП ВО**

В соответствии с действующим макетом ООП ВО учет требований работодателей на основе профессиональных стандартов

возможен в следующих разделах:

- **Виды профессиональной деятельности выпускника**
- **Задачи профессиональной деятельности**
- **Компетенции выпускника ООП, формируемые в результате освоения данной ООП ВПО **Самое сложное****
- **Учебный план подготовки** (в базовых частях учебных циклов указывается перечень базовых модулей и дисциплин в соответствии с требованиями ФГОС ВПО; **в вариативных частях** учебных циклов вуз самостоятельно формирует перечень и последовательность модулей и дисциплин с учетом рекомендаций соответствующей ПрООП ВПО);
- **Фактическое ресурсное обеспечение ООП.**
- При создании и/или уточнении рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и программ учебной и производственной практик также возможен учет требований работодателей к профессиональным квалификациям работников.

Значение профессионального стандарта:

- Для государства
- Для работодателя
- Для работника (реального или потенциального)
- Для образовательных учреждений
- Для населения (потребителей)

Значение профессионального стандарта:

- **Для государства**
 - одна из важнейших составляющих формирующейся системы государственного(муниципального) регулирования отрасли в части профессионально-квалификационных требований к работникам

Для образовательных учреждений ПС создают основу для разработки

- образовательных программ, основанных на требованиях работодателей;
- курсов обучения, учебных планов и учебно-методических материалов для различных целевых групп (студенты системы профессионального образования, взрослое население, нуждающееся в совершенствовании компетенций, безработные граждане, желающие трудоустроиться, и т.д.).
- учебных программ и материалов в поддержку профессиональной подготовки, контролировать воздействие своих учебных программ и результатов профессиональной подготовки, развивать систему образования и профессиональной подготовки, которая обеспечивала бы гибкость, высокое качество;
- для органов по сертификации персонала стандарты дают возможность создать основу для системы оценки и сертификации персонала.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Вопросы – комментарии – обратная связь

Михайлова Людмила Артемьевна

8(968)404-86-93,

lmikhaylova@hse.ru