

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

Учебно-методическое пособие

Нижний Новгород
2015

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ. Составители Е.Н. Летягина, С.В. Едемская. Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 56 с.

Рецензент:
кандидат экон. наук А.В. Виноградова

В учебно-методическом пособии в краткой форме обобщается опыт разработки профессиональных стандартов, включая понятийный аппарат, назначение и формат профессиональных стандартов. Также освещаются вопросы и технологии использования требований профессиональных стандартов для разработки образовательных программ, основанных на компетенциях. Описаны алгоритмы разработки образовательных программ высшего и среднего профессионального образования с учетом профстандартов. Учебно-методическое пособие предназначено для широкого круга пользователей, включая образовательные организации и компании, занимающиеся разработкой профессиональных стандартов, а также для преподавателей, учебно-методических служб учебных заведений высшего и среднего профессионального образования.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Принципы формирования, назначение и область применения профессиональных стандартов.....	4
2. Структура профессиональных стандартов.....	16
3. Разработка образовательных программ высшего образования с учетом профессиональных стандартов.....	23
4. Алгоритм создания образовательных программ среднего профессионального образования (СПО), разработанных в соответствии с требованиями ФГОС СПО, с учетом соответствующих профессиональных стандартов.....	40
Приложения.....	47

1. Принципы формирования, назначение и область применения профессиональных стандартов

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

Профессиональные стандарты разработаны согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, для применения:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

В современном понимании, получившем международное «хождение», профессиональные стандарты формируются на основе иерархического анализа трудовой деятельности в части требований к ее результатам. Поскольку все области трудовой/профессиональной деятельности в современном мире характеризуются быстрыми и частыми изменениями, в процедуру разработки профессиональных стандартов включен их постоянный мониторинг, на основе данных которого осуществляется обновление профессиональных стандартов.

Разработка профессиональных стандартов основана на следующих принципах:

- учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа технологических изменений, быстрыми изменениями требований

развивающихся рынков и потребителей, а также изменениями в организации труда и в организационной культуре, что приводит к изменению требований к работникам, которые должны быть более адаптивными, ориентированными на постоянное обучение и самосовершенствование;

- учет международных тенденций в области разработки профессиональных стандартов, ориентированных на требования к трем группам компетенций работников;

- измеримость требований, указанных в стандарте, и единые критерии формулировки этих требований;

- отражение минимальных требований, т.е. указание в стандартах только основных трудовых функций по областям профессиональной деятельности;

- основа профессионального стандарта - образцы лучшей практики, т.е. опыт успешных предприятий и организаций, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее и конкурентоспособность на национальном и мировом уровне, а также требования к качественному выполнению трудовых функций.

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 среднего профессионального и высшего образования.

Работодателям предоставлена возможность:

1. Инициативно разрабатывать проекты ФГОС и вносить их на рассмотрение в Минобрнауки России.

2. Проводить независимую экспертизу проектов ФГОС (каждый из проектов направляется не менее чем в две организации работодателей с учетом сферы профессиональной деятельности).

3. Участвовать в общественном обсуждении проектов ФГОС в период их размещения на сайте www.regulation.gov.ru.

4. 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).

5. Входить в состав рабочих групп Совета Минобрнауки России по ФГОС.

6. Участвовать в подготовке кадров в своих интересах путем целевого обучения.

7. Создавать центры сертификации квалификаций.

Работодателям предоставлена возможность участвовать в разработке и реализации образовательных программ 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.

Эффективные профессиональные стандарты ориентированы на требования сегодняшнего дня, ближайшего и отдаленного будущего.

В современной практике в основу разработки профессионального стандарта положен метод функционального анализа, предполагающий «инвентаризацию» определенной области профессиональной деятельности в процессе последовательного описания ее цели, входящих в эту область профессиональной деятельности видов трудовой деятельности и функций в каждом из видов трудовой деятельности. В этом принципиальное отличие данного метода от метода описания должностных обязанностей, который использовался ранее, в условиях индустриальной экономики, где содержание трудовой деятельности было более стабильным, менее динамичным и подверженным изменениям. Более того, метод описания должностных обязанностей был основан на пооперационном описании трудовых задач (что

отражено в современных документах, регулирующих сферу труда, таких как ЕТКС, например) и не отражал столь важных в современных условиях базовых/ключевых/общих компетенций, обуславливающих гибкость и адаптивность индивида и его успешность на рынке труда, описание которых является неотъемлемой частью описаний содержания трудовых функций.

Профессиональный стандарт разрабатывается самим профессиональным сообществом (отраслевыми ассоциациями и объединениями работодателей). Разработанный стандарт, в зависимости от конкретной ситуации и намерений разработчиков, может подаваться на утверждение в уполномоченный орган.

Процесс разработки и обновления каждого профессионального стандарта включает в себя следующие этапы:

Этап 1

- формирование рабочей группы;
- обучение рабочей группы методике разработки функциональной карты, проведения опросов предприятий и разработке единиц профессионального стандарта;
- разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования;
- разработка анкеты для опроса предприятий отрасли, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и ключевых компетенций.

Этап 2

- организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);
- обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов;

- разработка проекта профессиональных стандартов (титула, паспорта профессионального стандарта, карточек, единиц профессионального стандарта).

Этап 3

- обсуждение проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции; электронный форум и т.д.);

- доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;

- представление проекта профессиональных стандартов на утверждение.

Отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности, направленный на выявление функций и требований к качеству их выполнения (в терминах знаний, умений и широких компетенций, включающих в себя такие параметры, как уровень ответственности и автономности/самостоятельности) работниками различных уровней квалификации и должностной иерархии. Анализ проводится в форме опроса представителей той области профессиональной деятельности, для которой разрабатываются профессиональные стандарты.

Исходя из назначения профессиональных стандартов как механизма саморегулирования рынка труда и средства обеспечения качества человеческих ресурсов в отрасли в целом опросы проводятся на предприятиях различных типов, размеров и форм собственности, ориентированных на развитие, техническую модернизацию и обучение персонала. Полученные в ходе опроса данные позволяют определить набор значимых функций, наиболее часто указываемый респондентами, а также уровень качества их выполнения. Важно подчеркнуть, что в процессе разработки профессионального стандарта у работников и работодателей происходит обновление и уточнение понимания содержания видов трудовой деятельности и необходимых для обеспечения их эффективности трудовых функций в конкретной области профессиональной деятельности. Поскольку профессиональный стандарт является тем

профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, предприятия/ компании могут использовать его как основу для создания своих внутренних/корпоративных стандартов. При этом они могут расширять или уточнять виды трудовой деятельности и функции работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников на предприятии/в компании. Благодаря методу, применяемому для его формирования, профессиональный стандарт может быть использован при подборе, найме, расстановке и использовании кадров (продвижение, карьерный рост, кадровый резерв, увольнение), а также при определении степени их ответственности. За счет этого же он может быть использован в качестве основы, или отправной точки, при оценке профессионального уровня работников (в рамках оценки/аттестации персонала) для определения направлений совершенствования профессиональных и личностных компетенций работников. Если работники не соответствуют требованиям профессионального стандарта, они должны пройти профессиональную подготовку или курсы повышения квалификации и т.д.

В настоящее время очень остро встает вопрос о сертификации профессиональных квалификаций, разработка оценочных/диагностических материалов для которой невозможна без опоры на профессиональные стандарты. Исходя из вышеизложенного, можно заключить, что профессиональный стандарт позволяет работодателям оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда, что, в конечном итоге, означает повышение производительности и рост прибыли. Работодателю профессиональный стандарт является основой для:

- выбора качественного персонала на рынке труда, поскольку он служит основой для определения критериев оценки при подборе и отборе персонала;
- обеспечения качества труда персонала;

- обеспечения профессионального роста персонала;
- поддержания и улучшения стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;
- повышения мотивации персонала в своей организации;
- повышения эффективности, обеспечения стабильности и качества труда, а следовательно, высоких экономических результатов.

Профессиональный стандарт необходим и работникам, поскольку для них он является основой для:

- определения собственного профессионального уровня и направлений/задач профессионального обучения и совершенствования;
- эффективного функционирования на предприятии;
- обеспечения собственной востребованности на рынке труда, сокращения сроков поиска подходящей работы;
- карьерного роста и увеличения доходов.

Профессиональные стандарты необходимы и для сферы образования в качестве основы для формирования федеральных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, разработки методических материалов и выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала.

Для органов управления образованием профессиональные стандарты создают возможность:

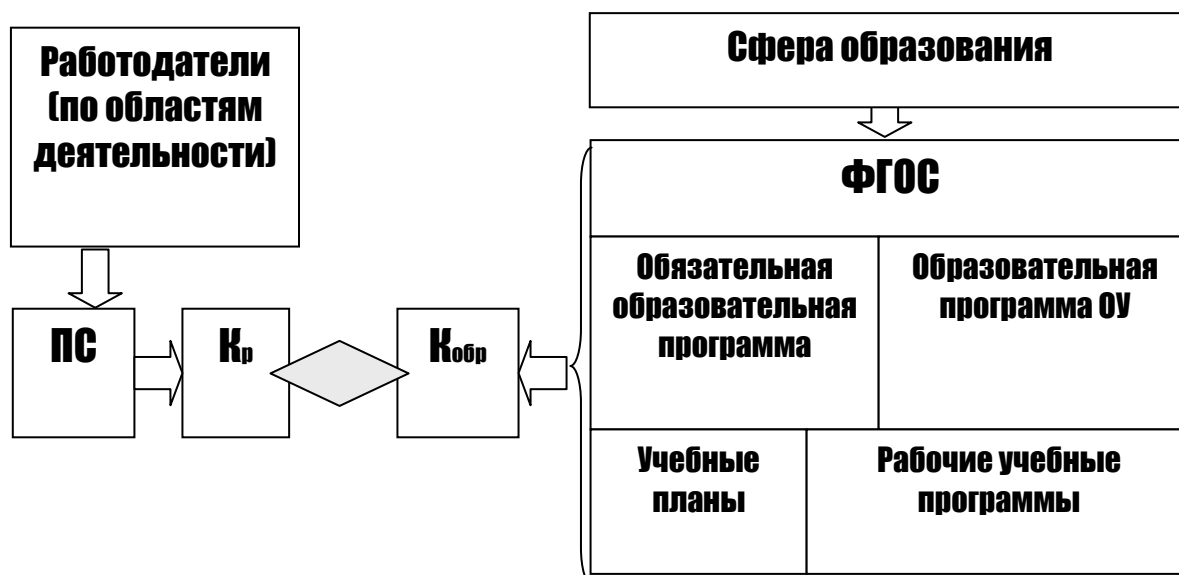
- сформулировать реальные и измеримые результаты обучения в системе профессионального образования,
- планировать объемы и профили обучения,
- определять траектории обучения в течение всей жизни.

Для образовательных учреждений стандарты создают основу для разработки:

- образовательных программ,
- 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.).

Профессиональный стандарт – это требования работодателя к работнику данной профессии. Работодатели – не специалисты в образовании, они показывают в своих профстандартах, что должен знать и уметь работник, когда он придет к ним, чтобы выполнять работу в рамках той или иной профессии. А что нужно для того, чтобы он этими знаниями и умениями обладал – это, на наш взгляд, вопрос к сфере образования. Преподаватели образовательных организаций являются специалистами в области обучения. По сути, работодатель, возможно, указывает только верхушку айсберга, т.е. тот прикладной аспект знаний и умений работника, который по мнению и опыту работодателя нужен ему для выполнения конкретных работ и должностных обязанностей.

Схематично данную ситуацию можно представить следующим образом:



ПС – профессиональный стандарт;
Кр – требования работодателей к компетенциям работника в области конкретного вида экономической (профессиональной) деятельности, зафиксированные в ПС;
Кобр – компетенции выпускника образовательного учреждения, которыми он должен обладать на выходе

Работодатели через механизм профессиональных стандартов (ПС) сообщают свои требования к компетенциям необходимых им работников (Кр). Сфера образования через свои механизмы (ФГОС, обязательную образовательную программу, контент образовательного учреждения, учебные планы, рабочие учебные программы по конкретным дисциплинам) формирует у студентов компетенции Кобр, которые соответствуют требованиям работодателя Кр, т.е. через компетенции Кобр, сформированные у него в ходе образовательного процесса, выпускник на выходе обладает необходимыми работодателю компетенциями Кр. При этом зона, обозначенная на схеме ромбом, это область принятия решений сферой образования – чему и в какой последовательности учить студента, чтобы на выходе из образовательного процесса выпускник обладал компетенциями, заявленными работодателем и, соответственно, был востребован на рынке труда.

При формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников, органам государственной власти, работодателям и иным

заинтересованным организациям, Минтрудом России рекомендовано применять справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования. (Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N 832).

Сравнительная характеристика профессиональных стандартов и действующих нормативно-правовых актов, устанавливающих требованиям к квалификации и трудовой функции работника, представлена в таблице 1.1.

Табл. 1.1. - Сравнительная характеристика профессиональных стандартов 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 требований, 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

Для разработки и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ необходимо использовать список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный Минтрудом России. (Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N 831).

С 1 июля 2016 г. применение профстандартов работодателями станет обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ установлены такие требования (Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ).

Профессиональные стандарты позволят контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества для определенной области деятельности, и использование профессиональных

стандартов несет в себе очевидные преимущества для работников, работодателей, образовательных учреждений и органов управления образованием.

2. Структура профессиональных стандартов

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.

Уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Уровни квалификации приведены в разделе II профессионального стандарта и содержат описание следующих показателей: «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний», «Основные пути достижения уровня квалификации».

Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Уровень квалификации устанавливается для каждой обобщенной и отдельной трудовой функции в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н. Этим приказом определено всего девять уровней, отличающихся друг от друга полномочиями и ответственностью работника, выполняющего соответствующую трудовую функцию, а также характером необходимых умений и знаний. Наиболее простые работы отнесены к уровню 1.

Уровень квалификации, указанный в профессиональных стандартах в целях сопряжения с уровнем высшего образования (бакалавриат, магистратура, специалитет, подготовка кадров высшей квалификации) представлен в таблице 2.1.

Табл. 2.1. – Уровни квалификации высшего образования

Уровень высшего образования	Уровень квалификации
бакалавриат	не ниже 6 уровня
магистратура, специалитет	не ниже 7 уровня
подготовка кадров высшей квалификации	не ниже 8 уровня

Табл. 2.2. - Показатели уровней квалификации профессиональных стандартов

Описание уровней квалификации		Показатели уровней квалификации		
Уровень	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт

2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2-х месяцев) Практический опыт
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы

	Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников			повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт
5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки

	смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации		оценка профессиональной информации	специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе инновационных Разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктура), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

9 уровень	Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами Значительный вклад в определенную область деятельности Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
--------------	--	--	---	---

Профессиональный стандарт характеризует квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Характеристика квалификации в профстандарте включает для каждой обобщенной трудовой функции, соответствующей определенному уровню квалификации, описание трудовых функций, трудовых действий, умений и знаний, а также возможные наименования должностей, требования к образованию, опыту практической работы и особые условия допуска к работе.

На рисунке 2.1 представлена структура описания характеристики квалификации работника в профессиональном стандарте.



Рисунок 2.1. – Структура описания характеристики квалификации в профессиональном стандарте

Несмотря на отличную от терминов ФГОС формулировку требований к квалификации (трудовые функции, трудовые действия), эти требования легко трансформируются в требования ФГОС к результатам освоения образовательной программы, а именно программ профессиональных модулей. Так, трудовые функции и трудовые действия могут соответствовать профессиональным компетенциям и практическому опыту.

3. Разработка образовательных программ высшего образования с учетом профессиональных стандартов

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"):

- основные профессиональные образовательные программы разрабатываются в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее - ФГОС) или образовательными стандартами (далее - ОС) и с учетом соответствующих примерных образовательных программ (часть 7 статьи 12);

- программы профессионального обучения разрабатываются на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) (часть 8 статьи 73).

Применение профессиональных стандартов при разработке образовательных программ предусмотрено Правилами разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, закрепленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23.

Профессиональные стандарты содержат характеристику квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Соответственно, их использование - обязательное условие разработки программ (модулей, частей программ), обеспечивающих готовность к выполнению того или иного вида (видов) профессиональной деятельности.

Нормативно-методические основы разработки образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов представлены в следующих документах:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, статья 195.1.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (глава 2 ст. 11, глава 9 ст. 73, 74; глава 10 ст. 76).

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. N 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы" (п. 13, 15).

5. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".

6. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".

7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. N 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".

8. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".

9. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

10. Приказ Минобрнауки России от 19 ноября 2013 г. N 1258 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры".

11. Приказ Минобрнауки России от 19 ноября 2013 г. N 1259 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)".

12. Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".

13. Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. N 513 "Об утверждении перечня профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение".

14. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. N 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".

15. Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. N 1199 "Об утверждении перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования".

Алгоритм разработки основных профессиональных образовательных программ высшего образования с учетом профессиональных стандартов

Алгоритм разработки образовательных программ высшего образования утвержден в «Методических рекомендациях по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. N ДЛ-1/05вн.

Основные профессиональные образовательные программы высшего образования (далее - ОПОП) включают программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы аспирантуры (адъюнктуры), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. Требование обновления программ высшего образования с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы подразумевает учет содержания соответствующих профстандартов. При этом в случае, если профессиональный стандарт для определенной деятельности не разрабатываются (государственная гражданская служба, военная служба, специальная служба, служба в правоохранительных органах), при разработке ОПОП вуз вправе руководствоваться соответствующими должностными регламентами либо иными нормативными правовыми актами, содержащими требования к специалистам.

После актуализации ФГОС и примерных основных образовательных программ в них должны будут перечислены профессиональные стандарты, соответствующие данному направлению подготовки (специальности). Организация, осуществляющая образовательную деятельность, должна руководствоваться этим перечнем, принимая решение, какие профессиональные стандарты должны быть учтены ею в разрабатываемых ОПОП. Основанием для принятия такого решения могут быть также рекомендации УМО и требования ключевых для вуза работодателей. Для разработки указанных рекомендаций УМО создают рабочие группы, формируют общие требования по учету профстандартов в ОПОП отдельных направлений или специальностей на уровне принятых примерных основных образовательных программ (ПООП).

При наличии актуализированных ПООП, утвержденных соответствующими УМО, вуз разрабатывает программы высшего образования с их учетом.

До момента, пока во ФГОС не появятся перечни соответствующих профстандартов, или в том случае, если в актуализированный ФГОС не внесена такая перечень, при разработке ОПОП образовательная организация учитывает требования профессиональных стандартов, выбранных ею самостоятельно в качестве соответствующих направленности программы, по алгоритму, изложенному далее в Шаге 2 .

Степень учета квалификационных требований профессиональных стандартов может различаться в зависимости от уровня высшего образования (возможность учета требований профессиональных стандартов в программах бакалавриата и аспирантуры (адъюнктуры/ассистентуры/стажировки) может быть ниже, чем в программах специальностей и магистратуры).

Разработку ОПОП с учетом требований профессиональных стандартах рекомендуется осуществлять путем ряда последовательных шагов.

ШАГ 1. Создание рабочих групп

В целях разработки программы высшего образования создается рабочая группа по разработке комплекта документов ОПОП и по усмотрению вуза рабочие группы по разработке рабочих программ дисциплин (модулей).

Рабочая группа по разработке комплекта документов ОПОП формируется из числа представителей руководства вуза, специалистов организаций (предприятий), представляющих соответствующий сегмент рынка труда, по возможности, выпускников данной или схожей по направленности ОПОП, а также может включать в себя ведущих специалистов в области образовательных технологий, методик обучения, организации образовательного процесса.

Задачей рабочей группы является разработка согласованных подходов к разработке ОПОП с точки зрения обеспечения учета требований соответствующих профессиональных стандартов, либо иных квалификационных требований, закрепленных нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. Рабочая группа выполняет

следующие виды работ:

- разработка компетентностной модели выпускника (как цели и результатов освоения программы с учетом направленности программы, то есть в том числе компетенций ее вариативной части) с учетом профстандартов;

- выбор образовательной технологии системного уровня (в том числе установление требований к уровням формирования (развития) компетенций, последовательности и логике освоения (развития) компетенций, набору дисциплин/модулей, для каждого из которых обозначены результаты обучения и указан объем в зачетных единицах (кредитах);

- создание подходящей системы оценки и обеспечения качества, сфокусированной на обеспечении логичности всей учебной программы и функционирования элементов обратной связи;

- подготовка рекомендаций для разработчиков рабочих программ дисциплин /модулей.

Рабочая группа также формулирует рекомендации разработчикам рабочих программ дисциплин/модулей образовательной программе в части применения профессиональных стандартов или иных квалификационных требований рынка труда.

Рабочие группы по разработке рабочих программ дисциплин (модулей) формируются из числа педагогов, представителей работодателей (для модулей вариативной части - в обязательном порядке), специалистов в области методик обучения.

Рабочие группы по разработке рабочих программ междисциплинарных модулей формируются как межкафедральные. При этом для каждого модуля может быть установлена кафедра, которая является головной для модуля.

Задачами рабочих групп по разработке рабочих программ являются:

- разработка требований к результатам обучения по дисциплине/модулю (формируемым знаниям, умениям, навыкам, формируемым компетенциям);

- выбор образовательных технологий дисциплинарного/модульного

уровня и планирование их реализаций;

- определение видов и объема (в часах) контактной работы обучающегося с преподавателем и самостоятельной работы обучающегося;

- разработка требований к фондам оценочных средств для промежуточной аттестации;

- определение подходящих стратегий преподавания, обучения и оценки для обеспечения достижения запланированных результатов обучения и развития требуемых компетенций выпускников и подготовка соответствующих рекомендаций преподавателям.

ШАГ 2. Определение объема учета профстандартов в образовательной программе

Обновление программы высшего образования связано непосредственно с внешним заказом - потребностями рынка труда, организаций работодателей, граждан. При этом необходимо учитывать, что содержание программ высшего образования ведет к получению квалификации, соответствующей современному уровню развития науки, техники, технологий, экономики.

Наименование образовательной программы формулируется разработчиком с указанием наименования специальности или направления подготовки и направленности образовательной программы. В том случае, если направленность образовательной программ совпадает с наименованием направления подготовки, то после направленности указывается "программа широкого профиля".

Разработчики программы соотносят требования профессиональных стандартов, требования ФГОС и направленность программы с целью формирования компетентностной модели выпускника, максимально подготовленного к профессиональной деятельности и обладающего необходимым объемом знаний, включая фундаментальные, и ключевыми компетенциями - профессиональными и универсальными.

Результаты работы группы разработчиков на этом шаге можно оформить в виде таблицы (таблица 3.1). Материалы таблицы впоследствии будут перенесены на титульный лист и в пояснительную записку к программе.

Таблица 3.1. - Материалы для заполнения титульного листа и пояснительной записки к программе

Назначение программы	Название программы	Номер уровня квалификации	Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких)
1	2	3	4

ШАГ 3. Анализ обобщенных трудовых функций

Для анализа обобщенных трудовых функций необходимо выбрать содержание профессионального стандарта, которое относится к определенному на первом шаге алгоритма уровню квалификации: обобщенные трудовые функции и трудовые функции, а также квалификационные требования к работникам, изложенные в профессиональном стандарте. Под квалификационными требованиями профессиональных стандартов в данном случае понимаются "необходимые умения" и "необходимые знания", которые прописываются в ПС применительно к каждой трудовой функции.

Формулировки требований ФГОС ВО и профессиональных стандартов могут формально не совпадать, при сопоставлении необходимо обращать внимание на их смысл, чтобы определить объективную дельту изменений. Выводы об отличиях и целесообразности внесения изменений в программу рекомендуется согласовать с работодателями. Обоснование изменений, дополнений должны быть описаны в пояснительной записке к программе.

В высшем образовании под видом профессиональной деятельности понимается научная, проектная, педагогическая, организационно-управленческая, проектно-конструкторская и иная деятельность.

При разработке и реализации программ бакалавриата, специалитета и магистратуры (в меньшей степени - программ аспирантуры) образовательная организация ориентируется на конкретный вид (виды) профессиональной деятельности, к которому (которым) готовится выпускник, исходя из потребностей рынка труда, научно-исследовательского и материально-технического ресурса образовательной организации.

Для уточнения/дополнения этого раздела образовательной программы рекомендуется:

- проанализировать перечень обобщенных трудовых функций профессиональных стандартов, отобранных для разработки образовательной программы;

- выбрать наиболее значимые обобщенные трудовые функции, не нашедшие отражения в ФГОС;

- определить вид(ы) профессиональной деятельности, к которым относятся выбранные обобщенные трудовые функции, и соотнести их с задачами профессиональной деятельности в ФГОС ВО.

При сопоставлении важно понять, есть ли в профессиональных стандартах обобщенная трудовая функция (функции), которая не представлена в ФГОС, но которую необходимо учесть в профессиональной образовательной программе.

ШАГ 4. Анализ трудовых функций

На этом шаге проводится уточнение задач профессиональной деятельности, к решению которых готовится выпускник. Для этого необходимо:

- проанализировать перечень трудовых функций, отобранных для разработки конкретной образовательной программы;

- выбрать наиболее значимые трудовые функции;

- при необходимости на основе выбранных трудовых функций составить обобщенный перечень задач профессиональной деятельности выпускника

образовательной программы высшего образования и сопоставить его с ФГОС.

Итог шага оформляется в таблице (таблица 3.2).

Таблица 3.2. - Сопоставление профессиональных задач ФГОС и трудовых функций профессиональных стандартов

Требования ФГОС ВО	Требования профстандартов	Выводы
Профессиональные задачи	Обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ)	

ШАГ 5. Формирование перечня компетенций, вносимых в образовательную программу дополнительно к компетенциям ФГОС ВО

При использовании профстандарта для формирования расширенного перечня профессиональных компетенций образовательной программы необходимо:

- проанализировать раздел II "Описание трудовых функций, которые содержит профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)" и раздел III "Характеристика обобщенных трудовых функций" всех профессиональных стандартов, используемых для разработки образовательных программ;

- отобрать наиболее значимые для конкретного проекта образовательной программы трудовые функции, описанные в отдельных пунктах раздела III;

- проанализировать сформулированные в профстандартах квалификационные требования к выбранным трудовым функциям;

- составить на основе отобранных единиц профессионального стандарта и квалификационных требований к ним перечень профессиональных компетенций.

Рекомендуется учесть, что предлагаемые работодателем описания трудовых функций могут носить несколько иной характер, чем формулировки профессиональных компетенций, формируемых в период обучения, в связи с тем, что трудовые функции предполагают наличие практического опыта, которого нет у обучающихся и который может быть сформирован у выпускников только в объеме трудоемкости практической подготовки, предусмотренной ФГОС.

Итог шага оформляется в таблице (таблица 3.3.).

Таблица 3.3. - Сопоставление профессиональных компетенций ФГОС и трудовых функций профстандарта

Требования ФГОС ВО	Требования профессионального стандарта	Выводы
Профессиональные компетенции по каждому виду деятельности	Трудовые функции по каждой обобщенной трудовой функции и квалификационные требования к ним, сформулированные в профстандарте	

ШАГ 6. Формирование результатов освоения программы с учетом профессиональных стандартов

Сопоставление, проведенное на предыдущих шагах, позволяет составить перечень результатов освоения образовательной программы.

В высшем образовании в зависимости от уровня программы это общекультурные (ОК) или универсальные (УК) компетенции, общепрофессиональные компетенции (ОПК), а также сгруппированные по видам профессиональной деятельности профессиональные компетенции (ПК) и (или) профессионально-специализированные компетенции (ПСК).

Требования к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования, соответствующие ФГОС и учитывающие требования профессионального стандарта (стандартов), удобно представить в формате следующей таблицы (таблица 3.4).

Таблица 3.4. - Результаты освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Виды профессиональной деятельности	Профессиональные задачи	Профессиональные компетенции и (или) профессионально специализированные компетенции
1	2	3
ВПД 1		ПК ...
		ПК ...
ВПД n ...		ПК ..., ПСК...
		ПК ..., ПСК...
Общепрофессиональные компетенции (ОПК): _____ _____		
Универсальные компетенции (УК) или общекультурные компетенции (ОК): _____ _____		

ШАГ 7. Учет профессиональных стандартов при разработке фонда оценочных средств (системы оценки)

Освоение программы высшего образования, в том числе отдельной части или всего объема дисциплины (модуля), сопровождается текущим контролем

успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплин (модулей) и прохождения практик, промежуточная аттестация обучающихся - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплинам (модулям) и прохождения практик (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся устанавливаются локальными нормативными актами организации.

Освоение программ высшего образования завершается итоговой (государственной итоговой) аттестацией, которая является обязательной.

Фонд оценочных средств состоит из трех частей:

- оценочные средства для итоговой аттестации; оценочные средства промежуточной аттестации для проведения экзаменов и зачетов по дисциплинам (модулям), практикам;

- оценочные средства текущего контроля (материалы преподавателя для проверки освоения обучающимися учебного материала, включая входной контроль; контроль на практических занятиях, при выполнении лабораторных работ, заданий учебной, производственной практики и т.п.).

Оценивание компетенций, составляющих вид деятельности, подразумевает констатацию способности обучающихся применять знания и умения, осуществлять необходимые действия на рабочем месте, которые ведут к получению определенного результата (продукта) деятельности или являются содержательным наполнением процесса трудовой (профессиональной) деятельности. Важно провести интегральную, комплексную оценку компетенций, а не отдельных умений и знаний их составляющих.

Таким образом, показатель оценки компетенций представляет собой формализованное описание оцениваемых основных (ключевых) параметров

процесса (алгоритма) или результата деятельности. Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества процесса или результата деятельности. Корректно сформулированные показатели оценки результата являются основой для разработки оценочных средств к итоговой аттестации. В процессе оценивания компетенций необходимо предусматривать комплексные показатели, исключающие механическое сложение результатов оценки отдельных знаний или умений. Компетенция не сводится к отдельному умению или знанию, а, следовательно, и показатели ее сформированности должны носить комплексный характер.

Показатели освоения знаний могут быть сформулированы через описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций: воспроизведение, понимание, анализ, сравнение, оценка и др. Показатели усвоения знаний могут быть сформулированы через описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций: воспроизведение, понимание, анализ, сравнение, оценка и др. Показатели можно формулировать, используя уровневую классификацию освоения знаний: "знание", "понимание", "применение", "анализ", "синтез", "оценка".

Показатели освоения умений, практического опыта содержат характеристику видов работ, выполненных обучающимся во время практики, критерии - указание на их объем и (или) качество выполнения в соответствии с технологией и (или) требованиями организации, в которой проходила практика. Этот раздел обеспечивает обоснованность выбора баз практик и содержание заданий для обучающихся.

ШАГ 8. Учет профессиональных стандартов при формировании структуры и содержания программы

ФГОС ВО определяет только объемные характеристики блоков программы, а также соотношение в них базовой и вариативной части. Последнее изменяется в зависимости от уровня высшего образования.

Набор дисциплин (модулей) организация, реализующая программы высшего образования, определяет самостоятельно: для базовой части с учетом примерной (примерных) программы (программ) (после их разработки), для вариативной - с учетом направленности (профиля) программы. Представляется целесообразным учитывать квалификационные требования профессиональных стандартов при разработке вариативной части образовательных программ.

Разработка программы учебной и производственной практики

При определении содержания программы важно пойти от результатов обучения, определенных на основе ФГОС и с учетом профессионального стандарта. Для этого сначала необходимо разработать программу учебной и/или производственной практики.

Содержание практики формируется (дополняется, корректируется) так, чтобы оно обеспечивало формирование всех запланированных компетенций.

Таблица 3.5. - Формирование содержания практики

Трудовые функции	Результаты (освоенные компетенции)	Виды работ на практике
	1	2
	Вид (профессиональной) деятельности <hr/> Объем практики (в зачетных единицах) <hr/>	
	Вид (профессиональной) деятельности <hr/> Объем практики (в зачетных единицах) <hr/>	

Учет профессиональных стандартов на этапе формирования содержания дисциплин/модулей.

Рабочие программы дисциплин/модулей и их учебно-методическое обеспечение разрабатываются в соответствии с запланированными для этой дисциплины/этого модуля результатами обучения, объемом дисциплины/модуля (выделенного на дисциплину/модуль количества зачетных единиц), отобранных образовательных технологий, методик преподавания и организации самостоятельной работы, видов и форм контроля (аттестации). В рабочей программе каждой дисциплины/каждого модуля должны быть указаны объемы (в академических или астрономических часах) контактной работы студента с преподавателем и самостоятельной работы студента, виды учебных занятий (для контактной работы - занятия лекционного типа, занятия семинарского типа, групповые и индивидуальные консультации и др.) для самостоятельной работы студента - небольшие исследовательские проекты, в том числе групповые, подготовка рефератов, кейсов и пр.). В рабочей программе каждого модуля должна быть подробно описана система оценивания успешности достижения студентом запланированных по модулю результатов обучения и приведены фонды оценочных средств.

Если в качестве результатов обучения по данной дисциплине запланировано формирование профессиональных компетенций, рекомендуется также указать, к решению каких профессиональных задач/исполнению каких трудовых функций профессиональных стандартов готовится выпускник в рамках данной дисциплины/модуля.

Умения и знания, являющиеся основой формирования (совершенствования) компетенций, определяются на основе примерных программ, а также с учетом квалификационных требований, сформулированных в профессиональных стандартах применительно к отдельным трудовым функциям. При этом профессиональные стандарты служат основой дополнения, конкретизации умений и знаний, освоение

которых необходимо для профессиональной деятельности.

ШАГ 9. Разработка учебного плана и календарного графика

На этом шаге по результатам проведенной работы составляется учебный план и календарный график, проводится корректировка трудоемкости (объема) по всем элементам образовательной программы, определяется их последовательность. С точки зрения соответствия программы требованиям профессионального стандарта этот этап важен, так как позволяет закрепить приоритеты в освоении того или иного вида деятельности, определяющего направленность (профиль) программы путем перераспределения объемов времени (зачетных единиц), отводимых на освоение различных элементов программы.

ШАГ 10. Экспертиза образовательной программы

Данный шаг позволяет обеспечить качество образовательной программы за счет ее оценки всеми участниками образовательного процесса. К экспертизе целесообразно привлечь:

- представителей работодателей и объединений работодателей, в том числе членов рабочей группы, формировавших базовые подходы к разработке образовательной программы с учетом ПС и квалификационных требований к специалисту, сформулированных в них;
- представителей обучающихся (студентов, аспирантов (адъюнктов), ординаторов, ассистентов-стажеров старших курсов, слушателей, осваивающих дополнительные профессиональные программы и программы профессионального обучения), или выпускников;
- педагогов, принимающих участие в реализации образовательной программы.

4. Алгоритм создания образовательных программ среднего профессионального образования (СПО), разработанных в соответствии с требованиями ФГОС СПО, с учетом соответствующих профессиональных стандартов

О необходимости переработки образовательных программ СПО в соответствии с требованиями к квалификации специалиста разъяснено в публикации «Информацио» от 24.12.2015 года. В завершении данной публикации отмечено, что несмотря на имеющееся письмо Минобрнауки от 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн, в котором представлен алгоритм работы по разработке образовательных программ СПО в соответствии с требованиями профстандартов, практика реализации гармонизации требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов при разработке образовательных программ СПО показывает, что каждая образовательная организация и даже каждый преподаватель вырабатывает свой алгоритм и методику организации и ведения подобной деятельности.

Алгоритм переработки образовательных программ СПО с учетом соответствующих профессиональных стандартов

Первый шаг. Создание рабочей группы. Наряду с преподавателями профессиональных модулей, соответствующих по содержанию профессиональным стандартам, представителями администрации профессиональной образовательной организации необходимо включить в рабочую группу представителей работодателей.

Согласование плана работы рабочей группы: определение этапов работы, сроков их выполнения, исполнителей, ответственных (дальнейшие шаги представленного алгоритма соответствуют примерному плану работы).

Организация обучающего семинара для членов рабочей группы. Содержание семинара должно обеспечить понимание членами группы структуры профессионального стандарта, алгоритма предстоящей работы по

разработке образовательной программы СПО с учетом требований профессиональных стандартов.

Второй шаг. Выбор профессионального стандарта (одного или нескольких), уровня квалификации (обобщенных трудовых функций) и его характеристики, с учетом которых будет разработана образовательная программа СПО.

Перечень профессиональных стандартов можно найти в Интернете на официальном сайте Минтруда: www.profstandart.rosmintrud.ru, включающий реестр профстандартов и сами профессиональные стандарты.

При разработке программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), профессиональные стандарты выбираются в соответствии с наименованием квалификации (профессий) в таблице 1 ФГОС СПО, которые осваивают студенты (рисунок 4.1).

Таблица 1

Уровень образования, необходимый для приема на обучение по ППКРС	Наименование квалификации (профессий по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов) (ОК 016-94)*	Срок получения СПО по ППКРС в очной форме обучения**
среднее общее образование	Вальцовщик по сборке и перевалке клетей Вальцовщик профилегибочного агрегата Вальцовщик стана горячей прокатки Вальцовщик стана холодной прокатки Оператор поста управления	10 мес.
основное общее образование	Оператор поста управления стана горячей прокатки Оператор поста управления стана холодной прокатки Оператор профилегибочного агрегата	2 года 5 мес.***

Рисунок 4.1 – Описание квалификации в ФГОС СПО по профессии «Оператор прокатного производства»

Каждый профессиональный стандарт содержит характеристику квалификации для нескольких уровней квалификации (для нескольких обобщенных трудовых функций).

Уровень квалификации и соответствующая ему характеристика в профстандарте выбирается исходя из возможностей обеспечения учебного процесса образовательной программы (оснащение мастерских, полигонов, лабораторий, уровень преподавательского состава, места прохождения производственной практики). При обучении в разных, по оснащенности учебного процесса, ПОО студенты могут получить профессию разного уровня квалификации.

При разработке программ подготовки специалистов среднего звена необходимо учитывать:

- профессиональный стандарт специалиста/техника, наименование которого соответствует наименованию специальности. Например, специальности 09.02.04 Информационные системы (по отраслям) соответствует профстандарт «Специалист по информационным системам».

- профессиональный стандарт рабочей профессии, освоение которой происходит в ПМ Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих.

Третий шаг. Установление соответствия требований к уровню квалификации рабочего/ специалиста профессиональных стандартов (трудовых функций, трудовых действий, умений, знаний) с требованиями к результатам обучения ФГОС СПО (компетенциями, практическим опытом, умениями и знаниями). Для этого необходимо заполнить таблицу 4.1.

Таблица 4.1 – Установление соответствия требований к квалификации профстандарта и результатов обучения по образовательной программе СПО, разработанной в соответствии с требованиями ФГОС СПО

Профессиональный стандарт, уровень квалификации	Результаты обучения в рабочих программах ПМ и УД, соответствующие ФГОС СПО	Выводы
Трудовая функция 1 Трудовое действие 1.1 Трудовое действие 1.2	<i>ПМ.01, ПК 1.2</i> <i>ПМ.05, ПК 5.2</i> <i>практический опыт</i>	Полное соответствие Или указываются ТФ или трудовые действия не учтенные во ФГОС
Умения Знания	<i>Умения ПМ.05</i> <i>Знания ПМ.01, ОП.03</i>	Полное соответствие Или указываются умения и знания не учтенные во ФГОС
Трудовая функция2 Трудовое действие 2.1 Трудовое действие 2.2	<i>ПМ.03, ПМ.02</i> <i>ПК3.2, 3.4, ПК 2.2</i> <i>практический опыт</i>	
Умения Знания	<i>Умения ПМ.01, ОП.03</i> <i>Знания ОП.01</i>	

ПМ- профессиональный модуль, ПК – профессиональная компетенция

Целью заполнения таблицы является выявление всех требований к уровню квалификации профстандарта соответствующих требованиям к результатам обучения образовательной программы СПО, отраженным в рабочих программах профессиональных модулей и учебных дисциплин. Результаты обучения в рабочих программах должны соответствовать ФГОС СПО, но могут быть расширены в соответствии с запросами регионального рынка труда и работодателя.

Четвертый шаг. Анализ таблиц сопоставления требований профстандарта и образовательной программы СПО, разработанной в соответствии с ФГОС СПО к рабочему/специалисту и определение направлений корректировки образовательной программы.

Возможные выводы на 4 шаге:

- Требования образовательной программы СПО и ФГОС СПО полностью соответствуют требованиям к квалификации профстандарта. Никаких корректировок в образовательную программу СПО не требуется вносить.

- Необходимость добавления в программы профессиональных модулей, дисциплин дополнительных результатов обучения (умений, знаний, практического опыта, компетенций).

- Необходимость увеличения или уменьшения нагрузки на какой либо учебной дисциплине (профессиональном модуле), что бы гарантировать освоение скорректированных результатов обучения.

- Необходимость введения в образовательную программу СПО дополнительного вида профессиональной деятельности (профессиональный модуль).

- Выделение приоритетов в формировании общих компетенций.

Пятый шаг. При необходимости корректировка учебного плана (распределение часов вариативной части на дисциплины и МДК, значимые для формирования трудовых функций профстандарта, усиление практики часами вариативной части, распределение часов практики по профессиональным модулям, последовательность обучения по учебным дисциплинам и модулям, введение новых модулей и дисциплин).

Шестой шаг. Разработка содержания рабочих программ дисциплин и модулей с учетом изменения нагрузки в учебном плане и включения в программы дополнительных, выявленных при анализе профстандарта, результатов обучения (умений, знаний, практического опыта, компетенций).

Если преподаватели будут испытывать затруднения при разработке содержания программ, необходимо организовать проведение их стажировок в соответствующих специфике дисциплин (модулей) организациях и предприятиях.

Седьмой шаг. Проверка специалистами работодателей разработанных рабочих программ дисциплин и модулей на соответствие требованиям ФГОС СПО и требованиям профстандартов. В случае необходимости дополнительная корректировка содержания рабочих программ.

Окончательное согласование разработанных рабочих программ УД и ПМ работодателем и утверждение руководителем образовательной программы.

В соответствии с Письмом Минобрнауки от 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн «Связь образовательной программы с профессиональными стандартами может быть отражена в разделе «Общая характеристика образовательной программы» или иных документах, входящих в ее состав – паспорте образовательной программы, пояснительной записке и т.п.»

Отдельно следует обратить внимание на разработку рабочей программы профессионального модуля (дисциплины) «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих». Данный модуль должен полностью соответствовать требованиям профстандарта к профессии рабочего или должности служащего (при наличии профстандарта).

Характеристика квалификации в профстандарте очень объемна, и если в полном объеме перенести трудовые функции, трудовые действия, умения и знания, в программу модуля, как результаты обучения по модулю - компетенции, практический опыт, умения и знания, то пункт рабочей программы модуля (дисциплины) «Цели и задачи профессионального модуля – требования к результатам освоения профессионального модуля» будет занимать несколько страниц. Можно рекомендовать сформулировать более «емкие» результаты обучения, каждый из которых охватывал бы несколько единиц требований к квалификации (трудовых действий, умений, знаний).

Требований повторять формулировки профстандарта (как копируются формулировки результатов освоения образовательной программы из ФГОС СПО) в нормативных документах нет.

В заключении можно отметить, что работа по переработке образовательных программ СПО в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов не простая, затратная по времени, но в результате образовательные программы СПО переориентируется под требования работодателя, как разработчика профессиональных стандартов. Как известно, ФГОС СПО разрабатывали представители образовательных организаций, а профстандарты предприятия и организации, которые принимают выпускников СПО на работу. Кроме того, в РФ в отдельных регионах созданы и будут создаваться многочисленные независимые центры «Центры оценки и сертификации квалификаций», которые будут устанавливать соответствие уровня квалификации работника или выпускника СПО требованиям профессиональных стандартов. Информацию и нормативные документы о создании таких центров можно найти на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Утвержден
приказом Министерства труда и
социальной защиты Российской
Федерации
от 12 апреля 2013 г. № 147н
(в ред. Приказа Минтруда России от
29.09.2014 № 665н)

МАКЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ¹

(наименование профессионального стандарта)

--

Регистрационный номер

Содержание

- I. Общие сведения
- II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)
- III. Характеристика обобщенных трудовых функций
 - 3.1. Обобщенная трудовая функция “наименование”
 - 3.2. Обобщенная трудовая функция “наименование”
- IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

I. Общие сведения

(наименование вида профессиональной деятельности)

--

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

--

Группа занятий:

(код ОКЗ ²)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

(код ОКВЭД ³)	(наименование вида экономической деятельности)

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование Код Уровень квалификации

Происхождение обобщенной трудовой функции

Оригинал	Заимствовано из оригинала		
		Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей, профессий	
--	--

Требования к образованию и обучению	
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	
Другие характеристики	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ		
ЕТКС ⁴ или ЕКС ⁵		
ОКПДТР ⁶		
ОКСО ⁷ , ОКСВНК ⁸		

3.1.1. Трудовая функция

Наименование Код Уровень (подуровень) квалификации

Происхождение трудовой функции

Оригинал	Заимствовано из оригинала		
		Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	
Необходимые умения	
Необходимые знания	
Другие характеристики	

IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта

4.1. Ответственная организация-разработчик

(наименование организации)

(должность и Ф.И.О. руководителя)

4.2. Наименования организаций-разработчиков

¹ Профессиональный стандарт оформляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н (в соответствии с письмом Министерства юстиции Российской Федерации от 23 июля 2013 г. № 01/66036-ЮЛ не нуждается в государственной регистрации).

² Общероссийский классификатор занятий.

³ Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

⁴ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

⁵ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

⁶ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

⁷ Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

⁸ Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.

ГЛОССАРИЙ

Обучение в течение всей жизни – философия образования, образовательная политика и стратегия, предусматривающая создание условий для охвата как формальным, так и неформальным образованием и обучением всей жизни человека и разнообразных возможностей удовлетворения человеком своих образовательных потребностей. В широком смысле концепция обучения в течение всей жизни рассматривает обучение как стратегию, помогающую людям справиться с собственным становлением, зрелостью и старением в том обществе, где они живут. В этом смысле она соотносится с теориями человеческого развития. В более узком смысле в последнее время этот термин выражает потребность людей в постоянном обновлении, расширении и приобретении умений, которые обеспечивают возможность трудоустройства и конкурентоспособности на современном рынке труда для поддержания собственного благосостояния.

Общество, основанное на знаниях – новая общественная формация, в которой знания и образованность человека в обществе приобретают приоритетное значение, предполагающая смену центра общественного развития от технологий к знаниям.

Результаты обучения – совокупность подлежащих освоению знаний, умений, отношений и опыта; индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного модуля или образовательной программы в целом; минимальные требования, необходимые для получения диплома/сертификата или степени. Включают в себя критерии оценки. Один из основных инструментов обеспечения прозрачности систем профессионального образования и квалификаций.

Формальное образование – образование по утвержденным программам, учебным планам и процедурам, по завершении которого обучающийся получает соответствующее свидетельство или диплом и соответствующую совокупность прав. В рамках формального образования четко определены роли преподавателя и обучающегося и их взаимная ответственность.

Неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, которая предполагает так называемое «полуструктурированное» обучение, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент. Получение свидетельства не является обязательным.

Обеспечение качества – процедуры, направленные на обеспечение соответствия результатов образования и обучения заявленным требованиям потребителя. Предусматривает комплексное взаимодействие следующих элементов: нормативно- правовой базы, четких целей, стандартов умений и квалификаций, основанных на компетенциях/результатах обучения, образовательных программ, отвечающих требованиям стандартов, квалифицированных педагогических кадров, системы сбора и анализа информации.

Спонтанное обучение - обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д.

Профессиональный стандарт – 1. многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, умениям и широким компетенциям работников по различным квалификационным уровням; 2. структурированные требования к содержанию и качеству труда в определенной области профессиональной деятельности, определенные в 7 терминах

требований к тому, что человек должен знать и уметь делать в определенной области трудовой деятельности.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности. Вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

Уровень квалификации/Квалификационный уровень – обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; критерии результата обучения, что в настоящее время становится доминирующим принципом, поскольку только на его основе можно построить сопоставимые рамки квалификации.

Квалификация – 1. готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2. официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Компетенция – целостная актуализация в деятельности знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок. Выделяются различные типы

компетенций. Наиболее распространенной классификацией является подразделение компетенций на:

- профессиональные, относящиеся к конкретной технологии трудовой деятельности (технологическому или бизнес-процессу);
- надпрофессиональные/мобильные, относящиеся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность эффективно взаимодействовать с другими работниками, руководством и клиентами, организовывать и совершенствовать трудовую деятельность и осуществлять трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды;
- ключевые/базовые/новые базовые/общие, необходимые для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Национальная рамка квалификаций (НРК) – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения; системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) – созданный по инициативе Европейского Союза инструмент обеспечения сопоставимости академических степеней и квалификаций в странах-членах ЕС. ЕРК официально принята Европейским парламентом 23 апреля 2008 г. Рамочное описание квалификаций, обеспечивающее прозрачность и сопоставимость национальных рамок квалификаций и входящих в них квалификаций. Мета-рамка, состоящая из 8

уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, 8 умений и широких компетенций (понимаемых в данном случае, как уровень ответственности, сложности и автономии), которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого. Ориентир для разработки НРК.

Сертификация профессиональных квалификаций - подтверждение соответствия компетенций человека/работника/выпускника требованиям профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Применяется для подтверждения результатов формального образования, неформального и спонтанного обучения.

Сертификат профессиональной квалификации – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения)/профессиональную квалификацию, продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки.

Сертификационный центр/центр сертификации - орган/ организация, уполномоченная проводить оценку и присуждать сертификаты, свидетельствующие о том, что человек может компетентно выполнять определенную трудовую/профессиональную деятельность.

Трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Функциональный анализ - методика поэтапного описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности, используемая при разработке профессиональных стандартов. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.