

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ФОНД ОСВІТИ (ЄФО)
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Мельник С.В.

національний експерт ЄФО

Робочі матеріали до проекту Макету професійного стандарту та Методики з розроблення професійних стандартів

Київ - 11 липня 2017 року

I. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

1.1. Мета та підстави для розроблення

На національному рівні відсутній єдиний узгоджений макет професійного стандарту та детальна процедура його розроблення.

Україна, через відсутність єдиних «правил гри» щодо методичного та процедурного забезпечення взаємопов'язаної розробки професійних, освітніх стандартів та стандартів оцінювання, “пробуксовує” з реформами у сфері підготовки кадрів та програє у цих змаганнях більш як 100 країнам світу, починаючи із сусідів.

1.1. Мета та підстави для розроблення

Виконання положень Постанови КМУ «Про Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів» (від 31.05.2017 року за №373).

Виконання Розпорядження КМУ «Про затвердження Плану заходів із впровадження НРК на 2016 – 2020 роки» (від 14 грудня 2016 року за № 1077 – р).

Реалізація Україною заходів, передбачених Угодою про асоціацію України з ЄС.

1.1. Мета та підстави для розроблення

Імплементация норм та положень, закладених у багатьох законодавчих актах:

ЗУ "Про зайнятість населення" за № 5067-VI від 05.07.2012 р. (стосовно визнання неформальної освіти тощо);

ЗУ "Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів" за № 5499-VI від 20.11.2012 р.;

ЗУ "Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності" за № 5026-VI від 22.06.2012 р. (ст. 26 стосовно права організацій роботодавців на участь у розробленні та на погодження професійних, освітньо-кваліфікаційних стандартів тощо);

1.1. Мета та підстави для розроблення

Україна, як ніколи раніше, отримує експертну, консультативну та фінансову (2018–2019 роки) підтримку з боку ЄС (ЄФО) стосовно зусиль із формування НСК з її складовими. Уперше, з моменту незалежності знайдено порозуміння між ключовими стейкхолдерами.

ЗУ «Про професійний розвиток працівників» за № 4312-VI від 12.01.2012 р. (стосовно професійної підготовки на виробництві, організації виробничих практик та стажування);

Проект Трудового кодексу України в частині визнання професійних стандартів та на поступову заміну кваліфікаційних характеристик на них; Проект ЗУ «Про освіту» (статті 33 – 39 щодо НРК, НСК, Галузевих рамок кваліфікацій, типів кваліфікацій, професійних стандартів, Національного агентства з кваліфікацій, Кваліфікаційних центрів тощо);

ЗУ «Про вищу освіту»; проект ЗУ «Про професійну освіту»; Постанова КМУ за № 1341 від 23.11.2011 р. "Про затвердження Національної рамки кваліфікацій"; Постанова КМУ «Про внесення змін до постанови КМУ від 29.12.2010 року за №1225» (від 21.06.2017 року за № 440) тощо.

1.1. Мета та підстави для розроблення

Мета – створення умов для розроблення ПС, навчання їхніх розробників та користувачів, реалізація намічених планів.



1.2. Ключові підходи до розроблення

- 1.2.1. Робочі матеріали (РМ) включають 3 документа в одному - Проект Макету ПС, проект Методичних рекомендацій з розроблення ПС та керівництво (настанови) для розробників
- 1.2.2. РМ є основою (підґрунтям) для майбутньої розробки робочою групою проекту Методики з розроблення ПС (назва відповідно до Порядку розроблення та затвердження ПС).
- 1.2.3. РМ підготовлені на засадах методичних підходів, норм та положень:
 - Порядку розроблення та затвердження ПС;
 - напрацювань Федерації роботодавців України, ІПК;
 - методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів (підготовлені ДУ НДІ соціально-трудова відносин, та рекомендовані для практичного застосування листом Міністерства соціальної політики України № 4382/0/14-12/13 від 20.04.2012 року);

1.2. Ключові підходи до розроблення

норм та положень проекту Закону України «Про освіту»;

норм та положень проекту Трудового кодексу України

пропозицій ЄФО та його міжнародного експерта В. Тутліса
(матеріали Звіту про стан та перспективи розвитку системи професійно-кваліфікаційної системи в Україні,
Структура та макет ПС) тощо.

1.2. Ключові підходи до розроблення

1.2.4. Основні принципи розробки:

- доступності до інформації. Передбачена можливість застосування наявної статистичної, нормативної та аналітичної інформації;
- типовості. РМ носять рекомендаційний, узагальнений характер, за якого розробник ураховує виконання рамкових вимог, необхідних для співставлення ПС, розробці на їх основі освітніх стандартів та стандартів оцінювання;
- поміркованої автономії при розробленні ПС. Розробники та робочі групи з розроблення ПС у процесі підготовки проектів ПС у більш ніж 10 випадках мають можливість самостійно визначати найбільш прийнятні для них підходи (варіанти);

1.2. Ключові підходи до розроблення

- зрозумілості та простоти в користуванні. РМ підготовлені з орієнтиром на їх використання початківцями – розробниками;
- варіативності. Пропонується розробникам та користувачам використовувати на вибір той чи інший (декілька) варіант розробки;
- партнерства. Передбачене залучення максимального числа стейкхолдерів;
- інноваційності. Розробник визначає потребу в розробленні ПС, виходячи з випитаності відповідного виду трудової діяльності на національному та/чи регіональних ринках праці;
- гнучкості. РМ зорієнтовані на те, що можна під час розроблення ПС запозичувати (імпортувати) частину інформації з інших, у тому числі зарубіжних, ПС, якщо це не порушує технологічні процеси відповідного спрямування.

II. ЗМІСТ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
2. ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ
3. МАКЕТ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ
4. ПОРЯДОК ТА ПРОЦЕДУРА РОЗРОБЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ
 - 4.1. Прийняття рішення щодо проекту процедури розроблення професійного стандарту, подання та реєстрація заявки на його розроблення
 - 4.2. Створення робочої групи, вимоги до її складу, інструментарій та методи збору необхідної інформації
 - 4.3. Проведення функціонального аналізу трудових процесів (операцій, дій, функцій)
 - 4.4. Проведення громадського обговорення проекту професійного стандарту, його перевірки щодо дотримання вимог Порядку під час підготовки проекту професійного стандарту і відповідності зазначеного проекту Методиці

II. ЗМІСТ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ (продовження)

5. ЗАПОВНЕННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1. Вивчення професійної діяльності, за якою передбачається розроблення проекту професійного стандарту, перспектив її розвитку, збір загальної та додаткової інформації про професію (професійні назви роботи, посади), іншої інформації, необхідної для заповнення паспорту проекту професійного стандарту

ДОДАТОК 2. Вивчення професійної діяльності, за якою передбачається розроблення проекту професійного стандарту, перспектив її розвитку, збір загальної та додаткової інформації про професію (професійні назви роботи, посади), іншої інформації, необхідної для заповнення паспорту проекту професійного стандарту

III. МАКЕТ ПС

1. ПАСПОРТ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНДАРТУ

1.1. Основна мета професійної діяльності

1.2. Вид економічної діяльності

1.3. Назва виду професійної діяльності

1.4. Назва професії

1.5. Узагальнена назва професії (за необхідності)

1.6. Вимоги до державної сертифікації

1.7. Назви типових посад

1.8. Місце професії (посад, професійних назв роботи в організаційно - виробничій структурі підприємства (установи, організації))

1.9. Умови праці

1.10. Засоби захисту

III. МАКЕТ ПС (продовження)

1.11. Наявність спеціальних та/або специфічних вимог до роботи за професією

1.12. Наявність особливих умов допущення до роботи

1.13. Документи, що підтверджують професійну кваліфікацію, її віднесення до рівня НРК

2. Загальні вимоги до професійної діяльності (це 1 варіант викладення загальних та базових компетентностей)

2.1. Загальні компетентності

2.2. Базові професійні компетентності

3. Навчання та професійне зростання за професією

3.1. Первинна професійна підготовка

3.2. Перепідготовка

3.3. Підвищення кваліфікації з присудженням її нового рівня

3.4. Підвищення кваліфікації без присудження її нового рівня

3.5. Спеціальне (спеціалізоване) навчання

III. МАКЕТ ПС (продовження)

4. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність

4.1. Вітчизняні нормативно-правові документи, що регулюють відповідну професійну діяльність

4.2. Міжнародні нормативно - правові документи, що регулюють відповідну професійну діяльність

4.3. Документи, необхідні при виконанні робіт

III. МАКЕТ ПС (продовження)

Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність

4.1. Вітчизняні нормативно-правові документи, що регулюють відповідну професійну діяльність

4.2. Міжнародні нормативно - правові документи, що регулюють відповідну професійну діяльність

4.3. Документи, необхідні при виконанні робіт

Перелік трудових функцій (коди та назви трудових функцій)

III. МАКЕТ ПС (продовження)

6. Опис трудових функцій (за запропонованими 2 варіантами таблиць)

6.1. Трудові функції (перелік та опис трудових дій (операцій))	Предмети засоби праці (для робітників – обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент)	і Компетентності, в тому числі загальні та базові (це 2 варіант викладення загальних та базових компетентностей)		
6.2. Трудові функції (перелік та опис трудових дій (операцій))	Предмети і засоби праці (для робітників - обладнання, устаткування, матеріали, продукти, інструмент)	Компетентності, у тому числі загальні та базові (це 2 варіант викладення загальних та базових компетентностей)	Знання	Уміння та навички

III. МАКЕТ ПС (продовження)

7. Технічні характеристики

7.1. Розробники професійного стандарту

7.2. Дата внесення заявки на розроблення професійного стандарту до Реєстру заявок на розробку професійних стандартів

7.3. Дата затвердження професійного стандарту Міністерством соціальної політики України

7.4. Дата внесення професійного стандарту Міністерством соціальної політики України до реєстру професійних стандартів

7.5. Дата наступного перегляду професійного стандарту

Підпункти 1.5, 1.8. – 1.12, 2, 3.1. - 3.5, 4.1 – 4.3 носять інформаційно-довідковий характер та заповнюються або за рішенням користувача, або за наявністю інформації, або розміщуються, де це необхідно, у підпункті 6.2.



IV. ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ

4.1. Ключові рішення Розробника:

- аналіз та вивчення потреби у розробці відповідного ПС, прийняття рішення;
- склад стейкхолдерів процесу розроблення, залучення профільних викладачів, майстрів з виробничого навчання, наставників, інструкторів тощо;
- рівень охоплення профільних підприємств, установ та організацій країни, експертів – найдосвідченіших працівників за професіями тощо;
- вибір одного із 3 підходів з розробки ПС (за групою професій, за окремою професією, за окремою (декількома) трудовою функцією;
- процедурні питання відповідно до вимог Порядку розроблення та затвердження ПС.



IV. ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ

4.2. Ключові рішення РГ з розроблення ПС:

- вибір методу проведення функціонального аналізу (лінійний, циклічний, за методами й процесами, які використовуються, за характером дій або їх результатами тощо);
- визначення значення нижнього рівня шкали оцінювання трудових дій під час функціонального аналізу;
- остаточне визначення переліку трудових функцій;
- вибір варіанту розподілу базових та загальних компетентностей (окремо чи шляхом їх «розпорошення» між усіма професійними компетентностями);
- вибір варіанту визначення знань, умінь та навичок, необхідних для надбання компетентності (визначати не в ПС, а в ОС; визначати в ПС);
- визначення із підпунктів макету ПС тих, що носять інформаційно-довідковий характер, та тих, що важливі для заповнення певного ПС;
- вирішення питання щодо терміну перегляду ПС тощо.

V. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЧЛЕНАМ РОБОЧОЇ ГРУПИ З РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ

Рекомендується звернути увагу на необхідність:



оновлення дефініцій термінів та понять, перш за все, після прийняття ЗУ «Про освіту», зняти випадки двоякого трактування. Звузити їх перелік чи розширити ;



деталізації механізму визначення компетентностей та їх розподілу між трудовими функціями;



вирішення питання щодо місця опису та утворення повних та часткових кваліфікацій(у ПС чи ОС, чи в СО) , механізму переходу від компетентностей, визначених у ПС, до кваліфікацій, які утворюються в ОС;

V. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЧЛЕНАМ РОБОЧОЇ ГРУПИ З РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ МЕТОДИКИ



вивчення питання щодо підходів визначення та відображення у ПС рівнів НРК (після розробки ОС та стандартів оцінювання, через КП (МСКЗ) за допомогою таблиці кваліфікацій для повних кваліфікацій тощо);



вивчення питання щодо потенційних розробників ПС для наскрізних трудових функцій та компетентностей;



прийняття рішення щодо остаточного переліку інформаційно – довідкової інформації у Макеті ПС;



остаточне визначення щодо етапності (покроковості) робіт з проведення функціонального аналізу та формування ПС.



VI. Зауваження до РМ, які надійшли до Семінару

Усього ЄФО було розіслано РМ на близько 250 адрес. За станом на 09.07.2017 отримано зауваження та пропозиції від 8 учасників. Більшість з них ураховано та буде надано в електронній версії після семінару. Окремі зауваження та пропозиції (не озвучені в Презентації) потребують вирішення на РГ, а саме:

- Змінити черговість загальних та базових професійних компетентностей (п.п. Макету ПС 2.1 і 2.2.) (спірне питання)
- У Методиці слід застосовувати приклад за однією професією (трудовою функцією тощо (однозначно)
- Чи слід посилатися на СО, яких ще немає? (слід)
- Який сенс розподілу нормативно – правової бази на вітчизняну та міжнародну складові ? (п.п. 4.2. та 4.3) (пропозиція В. Тутліса – підтримую)
- Чи спроможні всі розробники ПС забезпечити навчання членів РГ та експертів ? (питання до МРГ та ЄФО)



VI. Зауваження до РМ, які надійшли до Семінару

- Питання щодо доцільності “розведення” предметів та засобів праці для робітничих професій (на розгляд РГ з розроблення Методики – на мою думку - доцільно)
- Навіщо вказувати (дублювати) у п.3 Макету ПС рівні НРК для часткових кваліфікацій (у цьому розділі мова йде виключно про часткові кваліфікації, а в п.п. 1.12. – про освітні та повні професійні кваліфікації)
- Прибрати кодування та шифрування знань, умінь та навичок , як таке, що плутає розробників та користувачів. Перейти до булітної систематизації (на розгляд РГ з розроблення Методики – на мою думку – потрібний гнучкий підхід, у тому числі для електронної персоніфікації та перенесення (обміну) наскрізних компетентностей чи їх складових)
- Дати пояснення до структури макету ПС (розділ 3 методики) (РГ – однозначно, можливо через доопрацювання розділу 5 Методики)
- Дати роз’яснення застосуванню Шкали оцінювання (Таблиця 2 Методики, Таблиця 2 Додатку 2.1. до неї) (РГ – однозначно)
- Питання щодо застосування професій (РГ більш детально розписати в розділі 5 Методики)

До роботи, колеги!

