

Міжнародний семінар «Стандарти на основі компетентностей та незалежне оцінювання в Україні»

Проект Настанов з розроблення професійних стандартів

С. В. Мельник
Національний експерт ЄФО

Київ – 3 жовтня 2018 року

1. ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИЦТВА

- розроблено на виконання підпункту 3 пункту 2 Плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затвердженого розпорядженням КМУ від 14 грудня 2016 року за № 1077р та рекомендацій науково-практичного семінару, проведеного 24 травня 2018 року в місті Києві
- роз'яснення ключових термінів та понять, підходів, порядку та процедури розроблення професійних стандартів (далі – ПС), вписаних у Методиці розроблення професійних стандартів, затвердженій наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 та Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженому постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373

1. ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИЦТВА (продовження)

- ознайомлення користувачів різного рівня профільної підготовленості із основними подіями у сфері професійної стандартизації та розвитку професійних кваліфікацій
- наведення конкретних прикладів, найбільш проблемних робочих питань та відповідей на них, які виникатимуть у розробників проектів ПС на різних етапах їх формування, погодження, громадського обговорення та затвердження
- популяризація в країні нового напрямку професійної стандартизації, ознайомлення з очевидними зисками та можливими ризиками від запровадження цього інноваційного підходу
- проведення навчання потенційних розробників ПС тощо

2. СТРУКТУРА КЕРІВНИЦТВА

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Введення у світ професій

1.2. Професійна стандартизація

1.3. Коротка інформація про створення та використання професійних стандартів у світі

1.4. Останні події відповідного спрямування в Україні

1.5. У чому полягає відмінність ПС від кваліфікаційних характеристик?

1.6. Для чого ПС потрібні пересічним громадянам, роботодавцям, працівникам, молоді, владі та іншим учасникам процесів на ринку праці та ринку освітніх послуг?

1.7. Терміни та поняття, що застосовуються під час розроблення, погодження, затвердження та запровадження на практиці вітчизняних ПС

1.8. Основні методологічні підходи з розроблення ПС

2. СТРУКТУРА КЕРІВНИЦТВА (продовження)

2. ПІДХОДИ ТА ПРОЦЕДУРА РОЗРОБЛЕННЯ, ПОГОДЖЕННЯ ТА ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПС

2.1. Хто може бути розробником проектів професійних стандартів?

2.2. Етапи розроблення, погодження та затвердження ПС

2.2.1. Прийняття рішення про розроблення проекту ПС, подання та реєстрація заявки на його розроблення

2.2.2. Формування робочої групи та підготовка проекту ПС

Функціональний аналіз (ФА) - 6 етапів (кроків)

2.2.3. Громадське обговорення, перевірка та затвердження професійного стандарту

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

3. Матеріали, що лягли в основу настанов

- **Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затвердженому постановою КМУ від 31 травня 2017 року за №373 (далі - Порядок)**
- **Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року № 74 (далі - Методика)**
- **Професійний стандарт на посаду «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», затверджений наказом Мінсоцполітики України від 10 серпня 2018 року за № 1143**
- **Руководство по разработке профессиональных стандартов. Разработано в рамках Второго проекта Азиатского Банка развития «Профессиональное обучение и развитие навыков» (мовою оригіналу)**
- **Напрацювання ЄФО, авторські доробки та інші матеріали**

4. СПІВВІДНОШЕННЯ ПС ДО КХ

Ключові характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
1. Основне призначення	Опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями)	Опис компетентнісних вимог до працівників, того, що від них очікується, та що вони повинні якісно, в обов'язковому порядку у визначених обсягах та термінах виконувати
2. Структура	Розділи «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», в окремих випадках – «Права та повноваження», «Приклади робіт»	Складається із 7 деталізованих розділів: 1. Загальні відомості професійного стандарту 2. Навчання та професійний розвиток 3. Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність 4. Загальні компетентності 5. Перелік трудових функцій 6. Опис трудових функцій 7. Інформація про розроблення

4. СПІВВІДНОШЕННЯ ПС ДО КХ (продовження)

Ключові характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
3. Актуальність	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик більше половини є застарілими, та такими, що не переглядалися більше 10 років	Відповідають потребам ринку праці в кваліфікаціях. Переглядаються, як правило, кожні 5 років
4. Зв'язок з оцінюванням професійних кваліфікацій	Відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів, класів, рангів і т.п.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, відсутній функціональний розподіл компетентностей	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для розроблення стандартів оцінювання результатів навчання

4. СПІВВІДНОШЕННЯ ПС ДО КХ (продовження)

Ключові характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
5. Перехід до стандартів освіти	Зміст кваліфікаційних характеристик в узагальненому вигляді без розподілу на складники, без застосування комбінованого компетентнісного підходу, може використовуватися для розроблення стандарту освіти у край обмеженому та типізованому вигляді	Одиниці професійного стандарту (трудої функції) у більшості випадків співпадають із навчальними модулями, вимогами до необхідних знань, умінь та навичок, зорієнтовані на отримання (присудження) часткових кваліфікацій
6. Зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у кваліфікаціях.	Дуже опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці, зарегламентована та бюрократизована процедура розроблення, перегляду та затвердження	Прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту ПС найбільш досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудої) діяльності та пріоритетних підприємств

4. СПІВВІДНОШЕННЯ ПС ДО КХ (продовження)

Ключові характеристики	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
7. Доступність	Досить низька. Відсутній централізований зведений банк кваліфікаційних характеристик, їх електронних версій	Порядком передбачено формування окремих реєстрів ПС (за станом на 15.08.2018 року створено Реєстри професійних стандартів та заявок на їх розроблення, розміщений на сайті Мінсоцполітики України (https://www.msp.gov.ua/news/15747.html)), а статтею 38 ЗУ «Про освіту» - ця функція закріплюється за Національним агентством кваліфікацій

5. ЗИСКИ ВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ПС

Працівники

Отримують можливість для прозорого визначення свого професійного рівня, незалежно визначити свою професійну кваліфікацію та підтвердити її присудженням сертифікатом

Вплив ПС на обсяги та розміри винагороди за кваліфіковану працю

Роботодавці

Чітке та об'єктивне визначення вимог до працівників у професійно-кваліфікаційному розрізі; можливість визначати і результати неформального навчання працівників; оперувати кваліфікаціями національного рівня; заощаджувати на витратах на "донавчання"; оптимізувати чисельність та розподіл працівників, залежно від трудових функцій

Система підготовки кадрів

ПС виступають єдиною базою для розроблення стандартів освіти та стандартів оцінювання результатів навчання; це засіб для професійно орієнтаційної роботи із абітурієнтами

6. ЕТАПИ РОЗРОБЛЕННЯ ПС

Визначення Розробника ПС. Вивчення потреби в розробленні ПС, затребуваності професійних кваліфікацій на ринку праці, збирання необхідної інформації за відповідним видом професійної (трудової) діяльності



Реєстрація заявки на розроблення ПС. Формування робочої групи та експертних груп. Проведення навчання експертів та членів робочої групи. Проведення 6 етапів функціонального аналізу



Заповнення проекту ПС. Проведення його експертизи суб'єктом перевірки та громадського оприлюднення



Затвердження ПС, внесення його до Реєстру професійних стандартів

7. ЕТАПИ (КРОКИ) ПРОВЕДЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ

1

- Збір первинної інформації

2

- Формування переліку трудових функцій та трудових дій

3

- Проведення експертного опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності

4

- Формування остаточного переліку трудових функцій та перелік предметів і засобів праці, необхідних для їх виконання

5

- Визначення професійних компетентностей, знань, умінь та навичок за кожною компетентністю

6

- Формування проекту ПС

8. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СКЛАДУ РОБОЧОЇ ГРУПИ ТА ЕКСПЕРТІВ З РОЗРОБЛЕННЯ ПС (зарубіжні підходи)

Фахівці виробничо-технологічного спрямування



Необхідні знання та навички їх застосування:

технологія виробництва, сучасне обладнання, інструменти, засоби та предмети праці;

трудові функції працівників, організацію праці та виробництва за відповідним видом професійної діяльності;

зміст державних, міжнародних, корпоративних норм, положень. Інструкцій, стандартів, що регулюють відповідну діяльність;

вимоги до кваліфікації працівників, їхнього кар'єрного зростання

Фахівці з управління персоналом



Необхідні знання та навички їх застосування:

особистісні, професійні, спеціальні та специфічні вимоги, що висуваються перед працівниками;

вимоги до загальних, професійних та ключових компетентностей працівників;

чинні професійні, освітні стандарти та стандарти оцінювання результатів навчання

9. ЕКСПЕРТИ ТА ЧЛЕНИ РОБОЧОЇ ГРУПИ ПОВИННІ ВМІТИ (зарубіжні підходи)

Приймати участь у розробленні плану заходів із формування проекту ПС, проведення ФА

Приймати участь у розширенні змісту типових анкет, інструментарію для опитування. Інтерв'ювання досвідчених працівників підприємств відповідного професійного спрямування

Проводити опитування (інтерв'ювання) персоналу підприємств. Приймати участь в його обробленні та узагальненні

Роз'яснювати (за необхідності) порядок використання інструментарію та проведення етапів (кроків) ФА залученим експертам



10. Обговорення проекту настанов у фокус-групах

Фокус-групи проводилися з 15 серпня по 22 вересня 2018 року в містах Харкові, Запоріжжі, Львові, Сумах та Миколаєві.

Представники	Харків	Запоріжжя	Львів	Суми	Миколаїв	Усього
Роботодавці	9	7	8	8	14	46
Органи влади	2	4	1	5	-	12
Заклади освіти	5	6	11	9	8	39
Науковці та інші	3	2	2	1	4	12
Разом	19	19	22	23	26	109

11. Основні зауваження та пропозиції

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
1. Назвати документ не Керівництвом, а Настановами	Учасники фокус-груп у м.м. Запоріжжі, Харкові, Миколаєві, Львові та Сумах	Ураховано
2. Доповнити завдання Настанов (сторінка 2) позицією щодо навчання розробників професійних стандартів	Учасники фокус-груп у м.м. Львові та Сумах	Ураховано (деталізовано)
3. Не вказувати на сторінці 3 місяць майбутнього розгляду проекту МРГ	Учасники фокус-груп у м.м. Миколаєві та Харкові	Ураховано

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
4. Серед розробників Настанов (сторінка 4) слід або виключити інших партнерів, або прописати їх персонально	Учасник фокус-групи у м. Запоріжжі	Ураховано (виключено)
5. Розширити перелік використаної літератури та корисних посилань	Учасники фокус-груп у м.м. Запоріжжі, Харкові, Миколаєві, Львові та Сумах	Ураховано (сформовано Список, який складається із 24 джерел).
6. Доповнити на сторінці 12 інформацію про створення галузевих та професійних рад з розвитку професійних кваліфікацій	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Ураховано (деталізовано)

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
7. Деталізувати інформацію (сторінки 14-15) стосовно Реєстру заявок на розроблення професійних стандартів	Учасник фокус-групи у м. Харкові	Ураховано (деталізовано)
8. виправлення більш як 50 технічних, орфографічних та змістовних помилок	Близько 20 експертів-учасників обговорення, в тому числі через мережу Internet	Ураховано (виправлено)
9. Навести дефініцію терміну «компетенція» (сторінка 22)	Громадська організація «Всеукраїнська асоціація професійної орієнтації та освітнього консультування» (Асоціація «Поток»)	Ураховано (включено визначення з коментарем)

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
10. Розкрити зміст та підходи щодо застосування ключових компетентностей	Громадська організація «Громадянська платформа «Нова країна»»	Не враховано. Це відноситься в більшій мірі до Методики з розроблення стандартів освіти
11. Розширити інформацію про Методологію, засновану на розробленні навчальних програм за певним видом професійної (трудової) діяльності) (DACUM)(сторінки 27-28)	Учасник фокус-групи у м. Запоріжжі	Відхилено. Настанови розроблені з орієнтиром на норми та положення Порядку та методики, де перевага віддається змішаному підходу з домінуванням функціонального аналізу.
12. Розкрити більш повно інформацію на сторінці 30 про те, хто виступає ініціатором (замовником) розроблення ПС, а хто – безпосереднім виконавцем відповідних робіт	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Ураховано (деталізовано)

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
13. Дати пояснення для розробника, яким чином подавати заявку за відсутності професії в Класифікаторі професій, на який обов'язково слід посилатися (сторінка 37)	Учасник фокус-групи у м. Львові	Ураховано (деталізовано)
14. Пояснити, яким чином формувати загальні компетентності, у випадках, коли їх краще розподіляти безпосередньо професійними компетентностями, а не виділяти окремо, як це визначено в Методиці (сторінки 50-51)	Учасник фокус-групи у м. Запоріжжі	Ураховано (деталізовано)
15. Визначити граничну чисельність членів робочих груп з розроблення професійних стандартів	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Не враховано. Це питання не регулюється Порядком та Методикою.

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
16. Встановити квоти на представництво у робочих групах різних категорій стейкхолдерів	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Не враховано. Це питання не регулюється Порядком та Методикою.
17. Включити до Настанов приклади за робітничими професіями.	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Не враховано. Застосований приклад взятий з першого та єдиного на момент розроблення та обговорення Настанов професійного стандарту на посаду «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»
18. У Таблиці 2.8. бажано було б більш чітко роз'яснити, за якої потреби заповнюється певна позиція в структурі ПС «за потреби» (сторінки 55-57)	Учасник фокус-групи у м. Миколаєві	Ураховано. Пояснення виписані у Примітці до Таблиці 2.8.

11. Основні зауваження та пропозиції (продовження)

Пропозиції та зауваження	Автори пропозиції та/чи зауваження	Результат
19. Доповнити у Таблиці 1.2. для категорії «Потенційні та наявні здобувачі професійних кваліфікацій, працівники, незайняті та інші категорії населення» перевагу, яка стосується отримання професійно-орієнтаційних послуг	Учасник фокус-групи у м. Харкові	Ураховано. Доповнено Таблицю 1.2. відповідним текстом на сторінці 19
20. Навести приклади 3 підходів до розроблення ПС (сторінка 34)	Учасник фокус-групи у м. Харкові	Ураховано. Доповнено прикладами професій (посад), трудових функцій та професійної групи

12. ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

- У цілому проект Настанов отримав схвальну оцінку
- Переважна більшість пропозицій та зауважень, виказаних під час обговорення у фокус-групах, врахована
- Пропонується визначитися із питанням щодо подання цього матеріалу для прийняття рекомендації щодо його застосування як посібника до Міжвідомчої робочої групи, чи до очікуваного Національного агентства кваліфікацій, яке створюється вже 10 місяців поспіль
- Рекомендується доопрацювати проект Настанов за зауваженнями та пропозиціями, озвученими на семінарі 3 жовтня 2018 року

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

