



Методика проектирования профессиональных стандартов



План презентации

- Существующие методики проектирования профессиональных стандартов
- Методика анализа трудовых функций и ее преимущества
- Проектирование и содержание функциональной карты





Что должно лежать в основе проектирования ПС?

Результаты обучения/компетенции

– утверждения относительно того, что знает, понимает и/или способен делать человек

Только результаты обучения/компетенции обеспечивают сопоставимость и сравнимость ПС, программ, квалификаций





Методические подходы

- Метод анализа должностных обязанностей, метод DACUM, метод функционального анализа (анализа функций)
- Метод анализа должностных обязанностей, возникший в рамках индустриальной экономики, устарел и не отвечает динамическим задачам постиндустриального производства и сферы услуг
- Основан на наблюдении за действиями работников на рабочем месте, что явно ограничивает сферу его применимости и валидность получаемых данных





Методические подходы

- Метод DACUM (**D**eveloping **A** **C**urricul**UM**) ориентирован на разработку образовательных программ и предусматривает проведение структурированных групповых обсуждений в рамках экспертных групп, состоящих из представителей работников предприятий. Предполагает описание конкретных рабочих заданий, выполняемых работниками, а также необходимых для этого знаний и умений, поведения в процессе труда и используемых инструментов и оборудования
- Ограничения данного метода состоят в том, что он исходит из конкретных существующих профессий и отражает, таким образом, текущее состояние дел на конкретных предприятиях, количество которых ограничено выбором экспертов для рабочей группы



Метод анализа трудовых функций

- Основа:
 - анализ трудовой деятельности для определения требований к выполнению функций
- Форма анализа:
 - опросы/анкетирование работников различных уровней организационной иерархии



Анализ трудовой деятельности

- Последовательная дезинтеграция содержания трудовой деятельности до уровня отдельных функций в логике технологического/бизнес-процесса
- Последующая детализация содержания каждой функции в форме описания необходимых для ее выполнения знаний, умений и дополнительных параметров (моделей поведения, средств труда, предметов труда)



Ориентиры для описания

- Образцы успешной практики (предприятий, компаний, ориентированных на развитие)
- Видение на перспективу
- Международный опыт





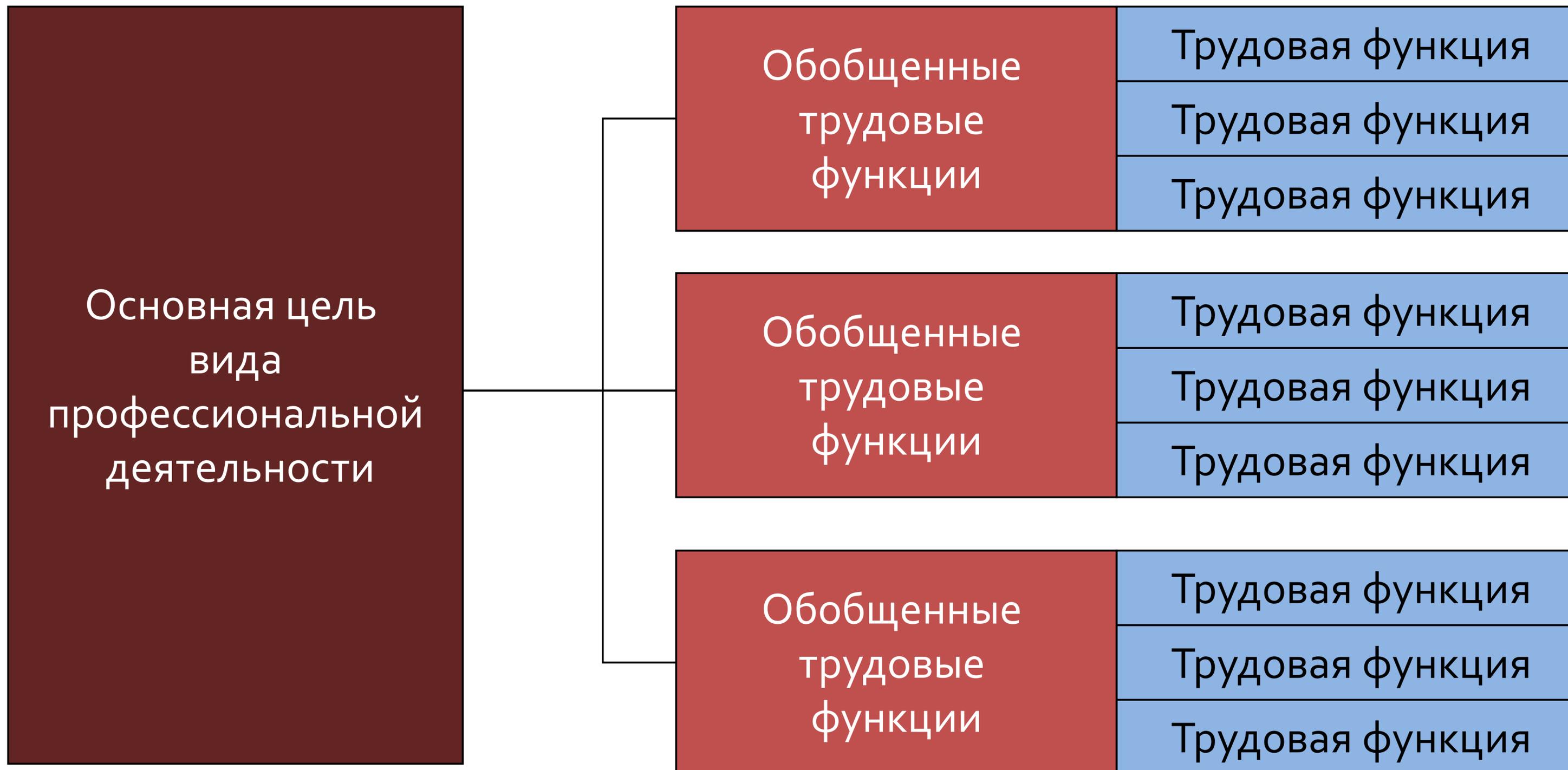
Почему такой метод?

- Потому что он позволяет обоснованно и прозрачно связать:
 - Требования сферы труда
 - Содержание программ обучения
 - Требования к оценке
- За счет чего?

Содержание функций может прозрачно проецироваться в содержание модулей обучения и критерии оценки



Структура и итог описания — функциональная карта





Процедура анализа трудовых функций

- Цель анализа трудовых функций
– системное описание трудовых функций
- На основе анализа трудовых функций возможно непротиворечиво и обоснованно определить требования к содержанию и качеству выполнения трудовых функций
- Результат анализа – функциональная карта



Структура функциональной карты

- описание основной цели области профессиональной деятельности
 - описание обобщенных трудовых функций, необходимых для реализации основной цели
- описание конкретных трудовых функций в каждой обобщенной функции



Элементы функциональной карты

- Основная цель —
 - краткое описание предназначения области профессиональной деятельности/профессии



Примеры

- «Организовывать, контролировать и выполнять обслуживание водогрейных и паровых котлов различных мощностей»
- «Организовывать, контролировать и осуществлять автоматизацию технологических процессов и производств на предприятиях машиностроительной и легкой промышленности»
- «Организовывать, контролировать и реализовывать технологический процесс производства молока и молочных продуктов»
- «Организовывать, осуществлять и контролировать процесс производства и ремонта сварных конструкций»
- «Разрабатывать, организовывать, реализовывать и контролировать процессы и механизмы поддержки жизненного цикла систем и изделий»





Элементы функциональной карты

- Обобщенные трудовые функции
 - обеспечивают достижение основной цели, т.е. конкретизируют основную цель по обобщенным направлениям деятельности
 - количество обобщенных трудовых функций зависит от сложности области профессиональной деятельности



Примеры

«Обеспечивать жизнедеятельность объектов недвижимости и предоставлять качественные услуги собственникам или пользователям»

Обобщенные функции :

- Осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости
- Осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и услугами
- Осуществлять эксплуатацию объектов недвижимости





Примеры

Основная **цель**:

- «Соединять металлические поверхности различными способами»

Обобщенные функции:

- Соединять металлические поверхности посредством сварки
- Соединять металлические поверхности посредством пайки
- Соединять металлические поверхности посредством клепки





Элементы функциональной карты

- ***Трудовые функции*** (не путать с трудовой функцией Трудового Кодекса) — набор действий, объединенных общим предметом труда, задачей, используемыми методами, средствами труда, которые должен выполнять работник.



Элементы функциональной карты

- Конкретная трудовая функция
 - наименьшая целостная единица функциональной карты
 - **Конкретные трудовые функции** описывают целостный набор действий, умений и знаний, необходимых для качественного выполнения трудовой функции
 - Может служить основой для разработки:
 - оценочных материалов
 - модулей обучения



Пример

Обобщенная функция *«Организовать процесс хранения запасов на предприятиях питания»*

Трудовые функции:

- заказывать и получать продукты от поставщиков
- контролировать хранение запасов
- контролировать наличие запасов на производстве





Модели классификации трудовых функций

- **Линейная модель** описывает последовательность работ: подготовиться к выполнению действия, выполнить действие, оценить качество результата (например, подготовить зал к обслуживанию, подать блюда и напитки, рассчитаться с посетителями).

Пример:

Основная цель:

- «Организовывать представление юридических услуг».

Обобщенные функции:

- Определять перечень и содержание предоставляемых услуг
- Организовывать предоставление юридических услуг
- Предоставлять юридические услуги





Модели классификации трудовых функций

Циклическая модель описывает последовательность работ с возвратом к началу цикла (планировать, выполнять, оценивать – планировать).

Пример:

Основная цель:

- «Планировать и предоставлять услуги по индивидуальному обучению»

Обобщенные функции:

- Планировать совместно с клиентом услуги по обучению
- Предоставлять клиентам услуги по обучению
- Оценивать качества оказания услуг по индивидуальному обучению





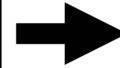
Модели классификации трудовых функций

- **Модель процесса**, т. е. описания процессов различных типов или с использованием различных средств труда (например, обрабатывать деталь на токарном станке, обрабатывать деталь на фрезерном станке).

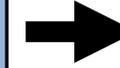


Алгоритм формирования функциональной карты

Формулировка
основной цели



Формулировка
обобщенных
трудовых функций



Формулировка
конкретных
трудовых функций

