

Проблемы, возникающие при разработке и использовании ПС, и пути их преодоления



**МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА
В РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ**



Основные проблемы

- В формировании рабочей группы (экспертов) по разработке ПС;
- привлечении консультантов: профессионалов и работодателей;
- описании трудовой деятельности и разработке функциональной карты;
- проведении анкетирования;
- формулировках и критериях;



Формирование рабочей группы

(будущих экспертов)

- **состав – специалисты в данной области деятельности;**
- **группы экспертов по каждой области профессиональной деятельности;**
- **назначение руководителя рабочей группы;**
- **желательно освобождение от основной работы;**
- **разработка и утверждение проекта с графиками работ;**



Привлечение консультантов (будущих оценщиков)

- Совместное участие работодателей и профессионалов;
- Специалисты от объединений работодателей, профессиональных союзов, отдельных организаций;
- Координирующая структура



Описание трудовой деятельности

(карта трудовой деятельности)

- **Все многообразие** в области деятельности
- **Профессии и должности** официальных документов
- **Прогнозируемые изменения**
- **Существующие квалификации**
- **Возможности получения квалификаций**
- **Нормативно-законодательная документация**, оказывающая влияние на профессиональную область деятельности



Разработка функциональной карты

- **область профессиональной деятельности**
- **основная цель** кратко описывает суммарный результат профессиональной деятельности;
- **обобщенные трудовые функции** содержат целостную группу конкретных функций, выполняемых группами или отдельными работниками;
- **конкретные функции** как вид деятельности определенной группы работников;
- **количество функций** зависит от сложности профессиональной области деятельности;



Проведение анкетирования

- **Очное анкетирование;**
- **Эксперты или интервьюеры;**
- **Список организаций для проведения анкетирования (ориентир – образцы успешной практики и отражение видения на перспективу);**



Проведение анкетирования (2)

Это:

- возможность распределить конкретные функции по уровням квалификации;
- получить перечень реальных должностей работников для нового классификатора профессий;
- определить степень важности конкретной функции.



Формулировки и критерии

- **действия как результат обучения;**
- **предметы и средства труда;**
- **единая характеристика квалификационного уровня** (ответственность, самостоятельность, нестандартность и т.д.);
- **необходимые знания** (методы, правила, техника, способы, тенденции, примеры и прочее);
- **необходимые умения** (проверять, выбирать, планировать, инструктировать, оценивать и прочее).



Формулировки и критерии

- **измеримость требований;**
- **единые критерии формулировки этих требований;**
- **требования определяются с «чистого листа» либо основываются на законодательных документах.**



Качество разработки ПС отражается

- На отраслевом классификаторе профессий;
- качестве профессиональной деятельности;
- формировании обобщенных дескрипторов уровней квалификации для отраслевой рамки квалификации;



Качество разработки ПС отражается (2)

- **системе независимой оценки результатов обучения;**
- **качестве модульных программ;**
- **качестве учебно-методических материалов;**
- **системе сертификации и аттестации персонала;**
- **т.е. на всей системе квалификаций для данного вида экономической деятельности.**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !

тел.: +7 (499) 132-0610; 792-1308

факс: +7 (495) 661-0769

+7 (916) 166-4658

e-mail: vam@mtp.org

www.mostpp.ru

Координаты Google map: 55.714863,37.677473