

# Алгоритм разработки дополнительных профессиональных программ (ДПП) с учетом профессиональных стандартов.

## Термины и определения.

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

Вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившихся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес-) процессе.

Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Компетенция - динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности.

Обозначения, сокращения

ВО - высшее образование

ДПП - дополнительная профессиональная программа

ОК - общие (общекультурные) компетенции

ОПК - общепрофессиональные компетенции

ОПОП - основные профессиональные образовательные программы

ОС - образовательный стандарт

ОТФ - обобщенная трудовая функция

ПК - профессиональные компетенции

ПС - профессиональный стандарт

ПСК - профессионально-специализированные компетенции

СПО - среднее профессиональное образование

ТФ - трудовая функция

ТД – трудовые действия

УК - универсальные компетенции

ФГОС - федеральный государственный образовательный стандарт

### **Шаг 1. Создание рабочей группы.**

Для повышения качества разработки ДПП с учетом требований профессиональных стандартов в группу разработчиков целесообразно включить представителей работодателей.

### **Шаг 2. Выбор профессиональных стандартов, с учетом которых будет разработана ДПП.**

Национальный реестр профессиональных стандартов (ПС) размещен на сайте Минтруда России (URL сайта: <http://profstandart.rosmintrud.ru>).

Отбор ПС проводится на основе анализа их наименований. Далее выбрать соответствующие направленности (профилю) программы обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции. Уровень квалификации отобранных ОТФ и (или) ТФ не должен превышать возможности программы, связанные с:

уровнем квалификации деятельности, предусмотренной ДПП;

сроком освоения ДПП;

исходным уровнем и направленностью (профилем) имеющегося у слушателей профессионального образования.

Уровень квалификации в ПС определяется в соответствии с характеристиками, содержащимися в **Уровнях** квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 148н).

Результаты анализа можно оформить в виде таблицы:

Наименование выбранного профессионального стандарта (одного или нескольких)	Наименование ОТФ и (или) ТФ	Уровень квалификации ОТФ и (или) ТФ
1	2	3

### **Шаг 3. Сопоставление федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов (выполняется при разработке или обновлении**

## **дополнительных профессиональных программ - программ профессиональной переподготовки)**

Федеральным [законом](#) N 273-ФЗ установлено, что дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки (далее - программы профессиональной переподготовки) разрабатываются на основании **профессиональных стандартов** и требований соответствующих **ФГОС СПО и ФГОС ВО** к результатам освоения образовательных программ. Таким образом, при разработке данных программ возникает необходимость сопоставить соответствующие ФГОС и профессиональный(ые) стандарт(ы).

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, **необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации** ([часть 5 статьи 76](#) Федерального закона N 273-ФЗ). Для их определения и может использоваться ПС. При этом необходимо учесть различия терминологии, используемой в образовании и в профессиональных стандартах. Вид профессиональной деятельности, квалификация, упоминаемые в цитируемой [статье](#) закона, в ПС в большинстве случаев соответствуют ОТФ, иногда – ТФ **(Раздел 1., пункт 1.2 макета программы профессиональной подготовки)**

Как правило, в рамках программы профессиональной переподготовки слушатель может быть подготовлен к выполнению **одной ОТФ**, отвечающей присваиваемой квалификации, или освоить соответствующие ей компетенции.

Далее необходимо найти ФГОС, соответствующий направленности программы, и сопоставить зафиксированные в нем требования к результатам подготовки с описанием квалификации в ПС.

При разработке программ профессиональной переподготовки на основе профессиональных стандартов и требований к результатам освоения образовательных программ соответствующих ФГОС СПО проводится сопоставление следующих единиц этих документов:

Профессиональный стандарт	ФГОС СПО
Выбранная(ые) для освоения ОТФ или ТФ	Вид(ы) деятельности (ВД). Иногда профессиональные компетенции
Трудовые функции по каждой ОТФ или трудовые действия. Иногда необходимые умения	Профессиональные компетенции по ВД
Трудовые функции или трудовые действия	Практический опыт по ВД

При разработке программ профессиональной переподготовки на основе профессиональных стандартов и требований к результатам освоения образовательных программ соответствующих ФГОС ВО, содержание таблицы несколько меняется:

Профессиональный стандарт	ФГОС ВО
Выбранная(ые) для освоения ОТФ или ТФ	Виды профессиональной деятельности (ВПД)
Трудовые действия	Профессиональные задачи, профессиональные компетенции (ПК) и (или) профессионально-специализированные компетенции (ПСК)

#### **Шаг 4. Формулирование результатов освоения дополнительных профессиональных программ (Раздел макета «2. Планируемые результаты»).**

Результаты освоения программы профессиональной переподготовки можно разделить на:

***итоговые*** - приобретение квалификации, овладение видом(ами) профессиональной деятельности, т.е. **формирование новых или совершенствование имеющихся компетенций**

***промежуточные*** - освоение умений и знаний.

Условием полного описания результатов освоения программы является проведение их последовательной декомпозиции.

Результаты освоения программы профессиональной переподготовки

Имеющаяся квалификация и (или) уровень образования ( <i>при наличии соответствующего требования к слушателям</i> ): _____				
Виды деятельности <1> (ОТФ)	Профессиональные компетенции <2> (ТФ)	Практический опыт <3> (ТД по соответствующей)	Умения <4> (Необходимые умения по)	Знания <4> (Необходимые умения по)

		ТФ)	соответствующей ТФ)	соответствующей ТФ)
ВД 1 .... (ОТФ)	ПК 1.1 ....			
	ПК 1.2 ....			
	ПК 1.n ....			
ВД n ... (ОТФ)	ПК n.1 ....			
	ПК n.2 ....			
	ПК n.n ....			

-----

<1> Вид профессиональной деятельности, квалификация, в профессиональном стандарте в большинстве случаев соответствуют обобщенной трудовой функции. Виды профессиональной деятельности, освоение которых предусмотрено ФГОС ВО (научно-исследовательская, проектная, производственная, организационно-управленческая и др.), являются "сквозными", выполнение ОТФ, в большинстве случаев, предполагает их сочетание.

<2> В столбце указываются новые компетенции или компетенции, подлежащие совершенствованию. Если компетенция формулируется по трудовой функции, целесообразно использовать слова «готовность», «способность» и т.д.

<3> Практический опыт необходим для освоения компетенций; обычно связан с прохождением практики (стажировки). Формулируется в соответствии с трудовыми действиями.

<4> Указываются в соответствии с ПС по выбранной ТФ.

В структуре программы повышения квалификации необходимо представить перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

## **Шаг 5. Разработка процедур и средств оценки результатов обучения по дополнительной профессиональной программе**

Основным результатом освоения ДПП, разработанных с учетом профессиональных стандартов, является приобретение или совершенствование профессиональной квалификации.

### **5.1. Последовательность разработки средств оценки профессиональной квалификации**

Разработка средств оценки профессиональной квалификации имеет итерационный характер, но в целом соблюдается следующая последовательность этапов.

**Этап 1.** Выбор предмета оценивания. Предмет оценивания (освоение

профессиональной квалификации) декомпозируется до компетенции. Целесообразно разрабатывать комплексные задания, проверяющие группу связанных компетенций (профессиональных (профессионально специализированных) и общих (общекультурных, универсальных)). Декомпозиция предмета оценивания до умений, знаний возможна в случае, когда этого требует специфика профессиональной квалификации и (или) необходим допуск к основным квалификационным испытаниям <1>.

-----  
<1> Наиболее распространенный и понятный пример - экзамены в автошколе.

**Этап 2.** Выбор объекта оценивания. На этом этапе необходимо определить объект(ы) оценивания для каждой компетенции или группы компетенций. Объектами оценки могут служить: продукт деятельности, процесс деятельности, продукт и процесс одновременно.

Процесс оценивается, когда:

необходимо проверить и оценить правильность применения инструментов, оборудования, соблюдение правил охраны труда и т.д.;

значим временной фактор (необходим хронометраж);

продукт (результаты) выполнения трудовых функций имеет отсроченный характер и/или оценивается сложнее, чем процесс.

Продукт деятельности оценивается, когда:

не важно, каким образом получен продукт, какие использованы методы (технологии);

сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом (например, выполняется умственная деятельность или процесс выполняется длительное время).

Продукт деятельности может представляться готовым или создаваться "здесь и сейчас". Последнее обеспечивает самостоятельность выполнения работы, но невозможно, если она занимает длительное время. В данном случае при необходимости оценка продукта деятельности может быть дополнена защитой (обоснованием).

Таким образом, конкретными объектами оценки могут выступать: изготовленные продукты и (или) процесс деятельности, а также документированные подтверждения результатов выполнения соответствующей деятельности (портфолио документов). Портфолио документов, чаще всего, не может быть единственной формой доказательства

освоения профессиональной квалификации, использоваться для оценки освоения всех компетенций. Обычно портфолио дополняется выполнением какого-либо задания на экзамене.

### **Этап 3.** Определение ресурсного обеспечения оценивания

На данном этапе необходимо определить:

какое время необходимо для выполнения деятельности;

где деятельность должна выполняться (можно ли (целесообразно ли) продемонстрировать деятельность в модельных, имитационных условиях или необходимы реальные условия);

в каких условиях (на каком оборудовании, какими материалами и т.д.) должен (может) пользоваться экзаменуемый.

### **Этап 4.** Выбор методов и разработка процедуры оценивания

Методы оценивания достаточно разнообразны:

выполнение практического задания на экзамене, в т.ч. разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т.п.);

анализ случая (кейс-стади) на экзамене;

анализ портфолио документов, в т.ч. резюме и (или) собеседование по документам;

анализ видеозаписи выполнения работ (фрагментов работ) и (или) собеседование по работам, защита проекта.

Методы оценивания необходимо выбирать так, чтобы их совокупность обеспечивала объективность и надежность оценки. Также важно обеспечить оптимальную ресурсоемкость процедуры (см. [этап 3](#)).

Таким образом, на данном этапе необходимо:

продумать организацию экзамена (наличие этапов и их длительность, состав и последовательность выполнения заданий и их составляющих (подготовка, выполнение задания, ответ, защита, собеседование и т.д.));

определить требования к количеству и квалификации экспертов (экзаменаторов);

определить степень публичности процедуры оценки (от присутствия только

экспертов (экзаменаторов) до открытой процедуры защиты (презентации, собеседования, выполнения практической работы и т.п.)).

#### **Этап 5. Определение показателей и критериев оценки**

Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества объекта оценивания.

Критерии - признаки, на основании которых проводится оценка показателя. Критерии позволяют дать бинарную оценку этому показателю, однозначно ответить: "да-нет", "выполнено - не выполнено".

Формулировка показателей и критериев оценки результата имеет следующие особенности:

должна позволять давать достоверную (валидную, надежную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку;

показателей и критериев не должно быть много;

формулировки показателей и критериев должны быть понятными не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей.

Для формулировки показателей и критериев оценки процесса и (или) результатов деятельности может оказаться полезным анализ соответствующих умений и знаний, перечисленных в ПС. Кроме этого, если объектом оценки выступает процесс деятельности, то одним из показателей его оценки, как правило, выступает соблюдение технологии, предусмотренных ею этапов деятельности. В данном случае критерии оценки могут быть сформулированы на основе перечня трудовых действий, описанных в ПС, и обеспечивать выполнение ТФ.

#### **Этап 6. Формирование типового задания**

Задание для проверки овладения профессиональной квалификацией обычно представляет собой фрагмент профессиональной деятельности. Задания могут выполняться в реальной или моделируемой производственной (трудовой) среде. В любом случае важно определить ее обязательные элементы, т.е. назвать необходимое оборудование, условия его применения и т.д.



## **Этап 7. Формирование фонда оценочных средств**

Типовое задание представляет собой обобщенную формулировку, на базе которой путем конкретизации разрабатываются варианты задания за счет видоизменения предмета, материалов, технологий и прочих условий задачи.

## **Шаг 6. Формирование структуры и содержания дополнительной профессиональной программы**

Структура ДПП включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты <1>.

-----

<1> [Пункт 9](#) приказа Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

В зависимости от сложности ДПП, в нее может входить разное количество учебных курсов, дисциплин (модулей). Их перечень отражается в учебном плане и календарном учебном.

### **6.1. Разработка программы практики**

При формировании содержания ДПП важно пойти от результатов обучения, определенных на предыдущем этапе. Если обучение предполагает овладение видом деятельности (совершенствование его выполнения) или профессиональными компетенциями, а не отдельными умениями и знаниями, то в структуре образовательной программы присутствует практика (стажировка). И разрабатывать такую программу надо начинать с программы практики (стажировки). Предлагаемая логика разработки зафиксирована в таблице

Результаты (освоенные компетенции)	Виды работ на практике (стажировке)
------------------------------------	-------------------------------------

1	2
Вид деятельности _____ Объем практики/стажировки (в неделях/часах и (или) зачетных единицах) _____	
Вид деятельности _____ Объем практики/стажировки (в неделях/часах и (или) зачетных единицах) _____	

При необходимости содержание практики может быть структурировано на производственную и учебную практики.

ДПП может реализовываться полностью или частично в форме стажировки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

Содержание стажировки определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержания дополнительной профессиональной программы.

Сроки стажировки определяются организацией самостоятельно, исходя из целей обучения. Продолжительность стажировки согласовывается с руководителем организации, где она проводится.

**6.2. Формирование структуры дополнительной профессиональной программы и разработка программ учебных курсов, дисциплин (модулей)**

С учетом результатов разработки программы практики (при ее наличии) определяется состав учебных курсов, дисциплин (модулей) программы. При этом удобно использовать таблицу

Результаты обучения (компетенции <1>)	Умения и знания	Учебные курсы, дисциплины, модули, программы (выбрать)
--	-----------------	---

		необходимое)
1	2	3
	Должен уметь _____ Должен знать _____	
	Должен уметь _____ Должен знать _____	
...	...	

Умения и знания, осваиваемые в рамках программ повышения квалификации, определяются на основе соответствующих разделов профессиональных стандартов и могут быть дополнены с учетом принципа дидактической целесообразности.

При формировании программ учебных курсов, дисциплин, модулей, в том числе профессиональных модулей, разработчики должны обеспечить их связь (обозначить вклад) в освоение программы в целом. Технологически для этого удобно использовать таблицу

Результаты (освоенные компетенции)	Должен уметь	Темы и виды занятий <1>	Должен знать	Темы теоретической части обучения
1	2	3	5	6

<1> Виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие, определенные учебным планом.

### **Шаг 7. Определение организационно-педагогических условий реализации дополнительной профессиональной программы**

Определение организационно-педагогических условий реализации ДПП осуществляется начиная с момента появления идеи разработки и реализации той или иной программы. Решение о разработке программы целесообразно принимать с учетом наличия в организации необходимого ресурсного обеспечения или возможности его привлечения. Далее уточнение требований происходит при разработке процедур и

средств оценки результатов обучения, программ(ы) практики (стажировки), программ учебных курсов, дисциплин, (модулей).

В раздел "Организационно-педагогические условия реализации программы" рекомендуется включить следующую информацию.

1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

Здесь указываются требования к образованию педагогических и иных работников, а также (при наличии) требования к освоению ими дополнительных профессиональных программ, опыту работы в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности ДПП.

2. Требования к материально-техническим условиям.

Приводится перечень кабинетов, лабораторий, мастерских, тренажеров и др., обеспечивающих проведение всех предусмотренных программой видов занятий, включая практику.

3. Требования к информационным и учебно-методическим условиям.

Приводятся требования к информационно-коммуникационным ресурсам, обеспеченности учебными, учебно-методическим, справочными и иными печатными и/или электронными изданиями, учебно-методической документацией и другими материалами.

4. Общие требования к организации образовательного процесса.

Описываются условия проведения занятий, используемые образовательные технологии, организация практики, консультационной помощи обучающимся и т.д.

В программах, включающих в себя несколько учебных курсов, дисциплин (модулей), данный раздел также может быть представлен в каждой из рабочих программ.

При формировании условий реализации программы необходимо обеспечить их соответствие назначению программы и установленным требованиям к результатам ее освоения.

## **Шаг 8. Разработка учебного плана и календарного учебного графика**

На этом шаге по результатам проведенной работы составляется учебный план и

календарный учебный график, проводится корректировка часов по всем элементам образовательной программы, определяется их последовательность.

### **Шаг 9. Экспертиза дополнительной профессиональной программы**

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

представителей работодателей и объединений работодателей, поскольку именно они лучше других могут оценить соответствие заявленных результатов освоения программы требованиям профессиональных стандартов;

слушателей, осваивающих дополнительные профессиональные программы, или выпускников этих программ, поскольку они отражают мнение непосредственных потребителей образовательных услуг;

педагогов, принимающих участие в реализации образовательной программы, поскольку именно они могут оценить ее дидактическую целесообразность.