

Автономная некоммерческая организация  
«Электронное образование для наноиндустрии»



УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
АНО «еНано»

И.А. Вальдман

«09» января 2018 г.

Дополнительная профессиональная программа  
программа повышения квалификации

**Выявление квалификационных запросов  
производственных компаний**

г. Москва, 2018 г.

## 1. Общая характеристика программы

Программа разработана на основе профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (регистрационный номер № 514, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 608н).

### 1.1. Цель реализации программы

Цель реализации программы - освоение обучающимся вида профессиональной деятельности «Оформление запроса производственных компаний, иных организаций (далее – организаций) на кадровое обеспечение вводимых технико-технологических и (или) организационно-управленческих инноваций» и профессиональных компетенций (ПК), обеспечивающих его выполнение:

ПК 1. Разрабатывать программу и организовывать исследование потребностей организаций в квалификациях персонала.

ПК 2. Формировать перечни профессиональных и общих компетенций специалистов, обеспечивающих выполнение трудовых функций.

ПК 3. Устанавливать квалификационные дефициты специалистов, направляемых на обучение, и на этой основе определять планируемые образовательные результаты и статус образовательной программы.

### 1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения программы обучающийся будет:

**иметь практический опыт:**

- разработки программы исследования потребностей организаций в квалификациях персонала и выявления квалификационных дефицитов специалистов компаний;
- организации исследования потребностей производственных компаний в квалификациях персонала и квалификационных дефицитов специалистов, направленных на обучение;
- обработки и интерпретации результатов исследования квалификационных потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала;
- конвертации трудовых функций в компетенции выполняющего их специалиста;
- преобразования перечней востребованных профессиональных и общих компетенций с учетом установленных квалификационных дефицитов в планируемые результаты образовательной программы и входные требования к поступающим;
- определения статуса (уровня, типа и вида) востребованной образовательной программы;

**уметь:**

- ставить цели и задачи, планировать исследование квалификационных

потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала;

- отбирать инструментарий исследования квалификационных потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала в соответствии с задачами и условиями;

- оформлять программы исследования потребностей организаций в квалификациях персонала и квалификационных дефицитов специалистов, направляемых на обучение;

- составлять анкеты для исследования потребностей организаций в квалификациях персонала и квалификационных дефицитов специалистов;

- разрабатывать путеводители экспертных интервью и материалы для организации работы фокус-группы;

- отбирать и анализировать документы и материалы для выявления квалификационных требований;

- организовывать анкетные опросы для исследования квалификационных запросов работодателей и квалификационных дефицитов персонала;

- производить обработку полученных результатов исследования квалификационных потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала;

- определять формулировки и составлять списки видов профессиональной деятельности, трудовых функций и трудовых действий специалистов;

- производить преобразование параметров профессиональной деятельности в характеристики персональных ресурсов специалистов;

- разрабатывать формулировки профессиональных и общих компетенций;

- составлять перечни квалификационных дефицитов работников;

- дифференцировать планируемые образовательные результаты и входные требования к поступающим на обучение по программе;

- определять уровень квалификационных требований работодателей в соответствии с Национальной рамкой квалификаций в РФ и отраслевыми рамками квалификации;

- устанавливать оптимальный тип, вид и формат востребованной образовательной программы по квалификационному запросу работодателей;

**знать:**

- источники информации о квалификациях и техники работы с ними;

- перечень методов выявления квалификационных потребностей работодателей, их содержание и сравнительный диагностический потенциал;

- перечень методов определения квалификационных дефицитов персонала, основания для их выбора в конкретном исследовании;

- требования к экспертам и их составу для изучения квалификационных потребностей работодателей;

- порядок действий по планированию исследования квалификационных потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала;

- правила оформления программы исследования квалификационных запросов организаций;

- требования к анкетам и путеводителям экспертных интервью;
- регламенты проведения экспертных интервью;
- алгоритмы подготовки и проведения фокус-группы в организации для изучения потребностей в квалификациях персонала;
- порядок проведения анкетных опросов для изучения потребностей организаций в квалификациях персонала;
- содержание понятий «вид профессиональной / трудовой деятельности», «трудовая функция», «трудовое действие» и требования к их формулировкам;
- порядок действий по обработке полученных результатов исследования квалификационных потребностей работодателей и квалификационных дефицитов персонала;
- алгоритм проведения функционального анализа профессиональной деятельности;
- содержание понятий «профессиональная компетенция», «общая компетенция» и требования к их формулировкам;
- алгоритм перевода параметров профессиональной деятельности в характеристики персональных ресурсов специалистов;
- источники информации о персональных ресурсах специалиста (его квалификации) и техники работы с ними;
- понятие «квалификационные дефициты специалиста», особенности способов их определения в различных условиях работы организаций;
- возможности и ограничения различных методов выявления квалификационных дефицитов и основания для их выбора в зависимости от условий организации;
- виды входных требований к поступающим на обучение по образовательным программам, их типовые формулировки;
- целесообразную последовательность действий по сопоставлению требуемых рабочим местом и освоенных работником компетенций (установление квалификационных дефицитов);
- структуру и общее содержание Национальной рамки квалификаций РФ;
- основания для установления статуса образовательной программы;
- типы и виды программ профессионального образования и обучения, их сравнительные характеристики;
- состав и общее содержание нормативного правового обеспечения реализации профессиональных образовательных программ.

### 1.3. Категории обучающихся

Методисты, преподаватели и специалисты образовательных организаций, изучающие квалификационные запросы работодателей для планирования образовательных результатов программ дополнительного профессионального образования и вариативной части основных образовательных программ среднего профессионального и высшего образования.

Специалисты кадровых служб предприятий, структур корпоративного обучения компаний, служб по развитию персонала в части решения задач исследования потребностей в квалификациях работников и трансформации их в образовательные результаты практико-ориентированных профессиональных образовательных программ.

Уровень профессионального образования - не ниже высшего образования.

#### 1.4. Трудоемкость обучения

Трудоемкость программы – 108 часов.

#### 1.5. Форма обучения

Заочная с использованием дистанционных технологий и электронного обучения.

### 2. Содержание программы

#### 2.1. Учебный план программы повышения квалификации

«Перевод квалификационных запросов производственных компаний или иных организаций в планируемые образовательные результаты программ профессионального образования»

Наименование раздела, дисциплин, модулей	Общая трудоемкость, час.	По учебному плану с использованием дистанционных образовательных технологий, час.				СРО, час.	Текущий контроль (при наличии)		Итоговая аттестация*	
		Дистанционные занятия, час.					Тесты	Практические/проектные задания	Зачет	Экз.
		всего	из них							
			лекции	лаб. работы	Семинары, прак. занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. Методы и технологии исследования потребностей организаций в квалификациях персонала	30	4	4	-		26	1(Д)	1 (Д)	-	-
Модуль 2. Установление квалификационных дефицитов специалистов и определение планируемых результатов образовательной программы	24	2	2	-		22	-	1 (Д)	-	-
Модуль 3. Технология установления статуса образовательной программы	52	4	4	-		48	1(Д)	1 (Д)	-	-
Итоговая аттестация	2								1 (Д)	-
Итого	108	10	-	-	-	96			2	

Примечание –  
\* В соответствующей графе указывается количество и технология приема:  
«Т» - прием, осуществляемый по традиционной образовательной технологии;  
«Д» - прием, осуществляемый с использованием дистанционных образовательных технологий.

## 2.2. Календарный учебный график

Календарный учебный график предоставлен в форме расписания занятий, которое утверждается генеральным директором для каждой группы слушателей отдельно.

**2.3. Рабочие программы модулей программы повышения квалификации  
«Перевод квалификационных запросов производственных компаний или иных  
организаций в планируемые образовательные результаты программ  
профессионального образования»**

***Модуль 1. Методы и технологии исследования потребностей организаций в  
квалификациях персонала (30 час.).***

1. Запрос организаций на обучение и потребности в квалификациях персонала. Источники информации о квалификационных требованиях к специалистам и техники работы с ними.

2. Методы и технология исследований потребностей организаций в квалификациях персонала.

3. Разработка программы и инструментария, организация исследования потребностей организаций в квалификациях персонала.

4. Способы обработки и интерпретации результатов исследования потребностей организаций в квалификациях персонала.

**Перечень практических заданий**

<b>№ темы</b>	<b>Наименование практических Заданий</b>
2	Тренировочные упражнения, предназначенные для овладения методом функционального анализа профессиональной деятельности
2	Выполнение тестов в рамках текущего контроля знаний
3-4	Выполнение практического задания № 1 «Разработка Программы исследования квалификационного запроса организации»

**Виды самостоятельной работы обучающихся (СРО)**

<b>№ пп.</b>	<b>Виды самостоятельной работы</b>	<b>Трудоемкость, ч.</b>
1	Изучение Модуля 1 Электронного курса «Перевод квалификационных запросов производственных компаний в планируемые образовательные результаты программ профессионального образования», включая информационные материалы, тренировочные упражнения, тесты.	14
2	Выполнение практического задания № 1 «Разработка Программы исследования квалификационного запроса организации»	10
3	Доработка практического задания после проверки преподавателем	2
	<b>Итого</b>	<b>26</b>

***Модуль 2. Установление квалификационных дефицитов специалистов и  
определение планируемых результатов образовательной программы (24 час.)***

1. Квалификационные дефициты работников организаций и методы их выявления.

2. Конвертация трудовых функций в компетенции выполняющих их специалистов.



3. Методика определения квалификационных дефицитов специалистов путем сравнительного анализа требований государственных образовательных и профессиональных стандартов (иных квалификационных требований со стороны рынка труда).

Перечень практических заданий

№ темы	Наименование практических Заданий
1	Тренировочные упражнения на освоение умений обработки и интерпретации результатов ранжирования трудовых функций и установления квалификационных дефицитов специалистов с помощью опросных методов
2	Тренировочные упражнения на получение опыта конвертации трудовых функций, которые востребованы конкретным рабочим местом (профессией), в персональные ресурсы специалистов, выполняющих эти функции.
3	Выполнение практического задания № 2 «Установление квалификационных дефицитов специалистов»

Виды самостоятельной работы обучающихся (СРО)

№ пп.	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч.
1	Изучение Модуля 2 электронного курса «Перевод квалификационных запросов производственных компаний в панируемые образовательные результаты программ профессионального образования», включая информационные материалы, тренировочные упражнения.	10
2	Выполнение практического задания № 2 «Установление квалификационных дефицитов специалистов»	10
3	Доработка практического задания после проверки преподавателем	2
	Итого	22

**Модуль 3. Технология установления статуса образовательной программы (52 час.)**

1. Уровни, типы, виды и форматы реализации программ профессионального образования в Российской Федерации. Статус профессиональной образовательной программы.

2. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации.

3. Методика установления квалификационного уровня, необходимого для выполнения специалистом конкретного вида профессиональной деятельности.

4. Входные требования для поступающих на обучение по основным и дополнительным программам профессионального образования.

5. Установление оптимального типа и вида образовательной программы по параметрам оформленного квалификационного запроса производственной компании.

Перечень практических заданий

№ темы	Наименование практических Заданий
3	Анализ и решение кейсов для установления квалификационного уровня специалистов
5	Тренировочные упражнения на установление оптимального типа и вида



	образовательной программы по параметрам оформленного квалификационного запроса организации
	Выполнение аттестационной работы «Оформление запроса организации на кадровое обеспечение вводимых технико-технологических и / или организационно-управленческих инноваций»

### Виды самостоятельной работы обучающихся (СРО)

№ пп.	Вид СРО	Трудоемкость, ч.
1	Изучение Модуля 3 электронного курса «Перевод квалификационных запросов производственных компаний в панируемые образовательные результаты программ профессионального образования», включая информационные материалы, тренировочные упражнения, тесты.	10
2	Подготовка итоговой аттестационной работы «Оформление запроса организации на кадровое обеспечение вводимых технико-технологических и / или организационно-управленческих инноваций»	34
3	Доработка итоговой аттестационной работы после проверки преподавателем	4
	Итого	48

### 3. Материально-технические условия реализации программы

Программа реализуется на базе Автономной некоммерческой организации «Электронное образование для наноиндустрии» с использованием системы дистанционного обучения WebTutor. В системе размещены электронный курс «Перевод квалификационных запросов производственных компаний в необходимые образовательные результаты программ профессионального образования» и учебно-методические материалы. Занятия проводятся на рабочих местах. Запланированные по учебной программе лекции ведутся в формате вебинара. Консультационное сопровождение обучающегося осуществляется преподавателем посредством форума и закрытого личного чата.

### 4. Учебно-методическое обеспечение программы

*Рекомендуемая литература и источники:*

Основные источники:

1. Кадровое обеспечение новых технологий: разработка образовательных программ по заказу работодателя: методическое пособие [Текст] / Г.Б. Голуб, Е.Я. Коган, Н.Ю. Посталюк, В.А. Прудникова; под общ. ред. проф. Е.Я. Когана. – М.: ФГАУ «Федеральный институт развития образования», 2014.
2. Технология структурно-функционального анализа профессиональной деятельности [Текст] / С.А. Ефимова, Н.Ю. Посталюк; ГБОУ ДПО (ПК) специалистов Центр профессионального образования Самарской области, ФГАУ «Федеральный институт развития образования. Приволжский филиал». – Самара: ЦПО, 2014.

Дополнительные источники:

1. Девятко, И.Ф. Методы социологического исследования: учебное пособие для вузов [Текст]. - М.: Книжный дом «Университет», 2006.
2. Коулз, М., О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда [Текст]. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009.
3. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (на русском и английском языках) / Блинов, В.И., Сазонов, Б.А., Лейбович, А.Н., Батрова, О.Ф., Волошина, И.А., Есенина, Е.Ю., Сергеев, И.С. – М., 2012 [Электронный ресурс]. // Режим доступа: [http://www.nark-rspp.ru/?page\\_id=328](http://www.nark-rspp.ru/?page_id=328).
4. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ [Текст]. / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова – М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2010.
5. Творогова, С.В. Как выявить потребности в квалифицированных кадрах? [Текст]. / Форсайт. – 2007.- №2 (2). – С.14-19.
6. Уиддет, С., Холлифорд, С. Руководство по компетенциям / Пер. с англ. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/comp01.php>.
7. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>.
8. Национальный реестр профессиональных стандартов - <http://profstandart.rosmintrud.ru/nacionalnyj-reestr-professionalnyh-standartov>.
9. Справочники и классификаторы по профессиональным квалификациям - <http://profstandart.rosmintrud.ru/spravocniki-i-klassifikatory>.

## **5. Оценка качества освоения программы**

Оценка качества освоения обучающимися программы включает текущий контроль знаний, промежуточную аттестацию по модулям и итоговую аттестацию по программе в целом.

Текущий контроль знаний проводится в форме электронного тестирования. Промежуточная аттестация по модулям производится посредством выполнения практических/проектных работ, по результатам экспертизы которых выставляется оценка «зачтено/не зачтено»: «Разработка Программы исследования квалификационного запроса организации» (Модуль 1) и «Установление квалификационных дефицитов специалистов на основе профессионального стандарта» (Модуль 2). Критерии оценки практических/проектных работ доступны для обучающихся по ссылкам в модулях.

Итоговая аттестация проводится по результатам выполнения итоговой проектной работы в виде разработки Аналитического отчета о результатах оформления запроса организации на кадровое обеспечение вводимых технико-технологических и / или организационно-управленческих инноваций, которая проходит экспертную оценку по следующим критериям:

- поставленные в Программе задачи исследования соответствуют цели - определению квалификационных требований к целевым группам персонала в условиях инновационного развития организации;

- выбранные методы исследования соответствуют его целям и задачам, а также реальным производственным условиям, уровню инноваций и видам нововведений в организации, и позволяют выявить квалификационные запросы;

- объемы выборки и качественный состав экспертов для проведения опросов, экспертных интервью, фокус-групп для каждой целевой группы персонала соответствуют особенностям организации, задачам исследования и его инструментарию;

- путеводители экспертных интервью и материалы фокус-групп, анкеты для изучения квалификационных потребностей работодателей отвечают установленным требованиям;

- источники аналитической информации о квалификационных потребностях работодателей, отобранные для изучения, необходимы и достаточны для достижения запланированных результатов;

- определена целевая группа (группы) персонала, нуждающаяся в подготовке / повышении квалификации / переподготовке;

- установленные трудовые функции специалистов необходимы и достаточны для реализации вида (видов) профессиональной деятельности;

- формулировки видов профессиональной деятельности и трудовых функций персонала отвечают требованиям метода функционального анализа деятельности;

- перечень квалификационных дефицитов специалистов, направляемых на обучение, определен как разница между профессиональными и общими компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций в составе вида трудовой деятельности, и освоенными компетенциями специалистов;

- планируемые конечные образовательные результаты для каждой из целевых групп персонала компании, направляемого на обучение, соответствуют установленным квалификационным дефицитам специалистов и имеющимся персональным ресурсам специалистов, которые оформлены как входные требования к поступающим на программу;

- формулировки планируемых образовательных результатов отвечают требованиям модульно-компетентностного подхода;

- статус образовательной программы, который установлен в результате исследования, соответствует:

а) квалификационному уровню по Национальной рамке квалификаций Российской Федерации,

б) отраслевой рамке квалификаций (при наличии),

в) уровню профессионального образования по классификации, принятой в Российской Федерации,

г) типу и виду профессиональных программ на данном уровне образования в соответствии с действующими нормативными актами,

д) требованиям к документам, подтверждающим прохождение основных или дополнительных профессиональных образовательных программ,



е) требованиям соответствия организационной формы и трудоемкости программы условиям деятельности целевых групп персонала компании;

- перечни компетенций для каждой целевой группы программы необходимы и достаточны для кадрового обеспечения новых видов профессиональной деятельности в компании и соответствуют списку трудовых функций на конкретных рабочих местах;

- формулировки компетенций для каждой целевой группы персонала соответствуют следующим требованиям:

а) содержат указание на деятельность на рабочем месте;

б) содержат указание на объект воздействия и контекст деятельности;

в) могут быть оценены средствами педагогической диагностики.

Итоговая аттестация проводится с использованием дистанционных технологий в формате вебинара. По итогам защиты итоговой аттестационной работы выставляется «зачтено» или «не зачтено». Успешно защитившимся обучающимся выдается Удостоверение о повышении квалификации АНО «Электронное образование для nanoиндустрии установленного образца.

## **6. Составители программы**

**Коган Е.Я.**, доктор физико-математических наук, профессор, научный руководитель Приволжского филиала ФГАУ «Федеральный институт развития образования»;

**Посталюк Н.Ю.**, доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Приволжского филиала ФГАУ «Федеральный институт развития образования».