

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
советом Учреждения
(протокол от 26.05.2022 №7)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по разработке и внедрению модели компетенций выпускников
в рамках федерального проекта «Профессионалитет»

Москва, 2022

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Общая характеристика модели компетенций выпускников	9
3. Принципы формирования профессиональной части модели компетенций выпускников.....	16
4. Принципы формирования надпрофессиональной части модели компетенций выпускников.....	20

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по разработке и внедрению модели компетенций выпускников в рамках федерального проекта «Профессионалитет» по профессиям и специальностям, заявленным образовательно-производственными центрами (кластерами) к реализации в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (далее – Методические рекомендации) разработаны в целях обеспечения необходимой информацией по оформлению и составлению модели компетенций выпускников, которая далее будет использована в процессе конструирования образовательной программы, а также для разъяснения особенностей заполнения макета модели компетенций выпускников, включенного в состав примерной основной образовательной программы «Профессионалитет» (далее – ПООП-П).

1.2. Методические рекомендации предназначены для разработчиков, конструирующих ПООП-П, в части формирования модели компетенций выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования.

1.3. Методические рекомендации разработаны на основе следующих нормативно-правовых документов:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Стратегия научно-технического развития Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642).

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию

Российской Федерации от 15 января 2020 г.

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2022 г. № 387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (вместе с «Положением о проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»)).

Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 № 207-р).

Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. № 434 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».

Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» (вместе с «Перечнем профессий среднего профессионального образования», «Перечнем специальностей среднего профессионального образования»).

Приказ Минпросвещения России от 8 апреля 2021 г. № 153 «Об утверждении Порядка разработки примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования».

Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.4. Применение настоящих Методических рекомендаций не является требованием, подлежащим контролю при проведении проверок в организациях, реализующих образовательные программы, органами государственного контроля (надзора).

1.5. Модель компетенций выпускника (далее – МК) представляет собой совокупность взаимосвязанных между собой общих и профессиональных компетенций, определенных федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО, ФГОС), а также требований профессиональных стандартов (далее – ПС) или единых квалификационных справочников (при отсутствии ПС) и запросов работодателей к квалификации специалиста, которые должны быть сформированы у обучающегося по завершении освоения основной профессиональной образовательной программы в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (далее – ОПОП-П).

МК разрабатывается для каждой профессии/специальности как результат освоения ОПОП-П, соответствующий требованиям ФГОС СПО, а также отвечающий запросам организаций, действующих в реальном секторе экономики.

1.6. Макет МК в качестве приложения входит в состав ОПОП-П и представляет собой ожидаемый результат освоения основной профессиональной образовательной программы по профессии/специальности, реализуемой в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

1.7. Макет МК включает в себя профессиональную и надпрофессиональную части.

Профессиональная часть макета МК представляет собой матрицу профессиональных компетенций выпускника, формируемых при освоении видов деятельности ОПОП-П, и трудовых функций действующих ПС (при наличии).

Надпрофессиональная часть макета МК представляет собой интеграцию общих компетенций и корпоративных компетенций, определяемых

работодателем в качестве обобщенных поведенческих моделей специалиста на рабочем месте (корпоративная культура).

1.8. МК является одним из ключевых документов, который ложится в основу конструирования учебного плана, календарного учебного графика, унифицированного тематического классификатора, а также определяет структуру и содержание рабочей программы воспитания обучающихся, календарного плана воспитательной работы. В этой связи начинать конструирование образовательной программы следует с разработки модели компетенций выпускников по реализуемой профессии/специальности при совместном активном взаимодействии образовательной организации и организации-работодателя.

МК позволяет конструировать ОПОП-П при помощи цифрового конструктора компетенций для подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих, востребованных на региональном рынке труда в конкретном секторе экономики под запрос конкретных работодателей.

1.9. Перечень терминов, используемых при разработке модели компетенций выпускников:

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования – совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по соответствующей профессии, специальности, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации.

Примерная основная образовательная программа среднего профессионального образования – учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также примерная рабочая программа воспитания, примерный календарный план воспитательной работы), определяющая рекомендуемые объем и содержание среднего

профессионального образования определенного уровня и определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы среднего профессионального образования, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных.

Укрупненная группа профессий и специальностей среднего профессионального образования – совокупность профессий, специальностей среднего профессионального образования, относящихся к одной профессиональной области и объединенных в эту группу при формировании перечней профессий и специальностей.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Цифровой конструктор компетенций – постоянно пополняемая и обновляемая база компетенций, предназначенная для разработки образовательных программ с учетом новой гибкой модели системы подготовки квалифицированных кадров, отвечающей скорости обновления технологий, цифровизации отраслей экономики за счет постоянного участия в формировании и обновлении требований и разработке контента широкого круга разработчиков – ведущих работодателей, профессиональных педагогов и методистов, экспертов.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Уровень квалификации – это единые требования к квалификации работников, которые применяют при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Примерные индикаторы (поведенческие) — это черты или модели поведения, которые работодатели могут использовать для оценки уровня сформированности компетенций своих работников.

1.9. Перечень сокращений, используемых при разработке модели компетенций выпускников:

ОТФ – обобщенная трудовая функция;

ТФ – трудовая функция;

ВД – вид деятельности;

ОК – общие компетенции;

ПК – профессиональные компетенции;

КК – корпоративные компетенции.

2. Общая характеристика

модели компетенций выпускников

2.1. Модель компетенций выпускников позволяет конструировать основные профессиональные образовательные программы в рамках федерального проекта «Профессионалитет» при помощи цифрового конструктора компетенций для подготовки квалифицированных специалистов, рабочих и служащих, наиболее востребованных на региональном рынке труда в конкретном секторе экономики под определенный запрос конкретных работодателей.

2.2. В основе разработки модели компетенций выпускников лежит компетентностный подход, который также используется в ФГОС СПО при описании результатов освоения выпускником основной профессиональной образовательной программы.

2.3. В профессиональную часть МК (приложение № 1) включаются профессиональные компетенции выпускника, формируемые при освоении видов деятельности образовательной программы профессионалитета, и трудовых функций в рамках действующих профессиональных стандартов.

2.4. Цель разработки профессиональной части МК в рамках конкретной профессии/специальности – наглядно представить образ выпускника, который со стороны опорного работодателя описан через запрашиваемые конкретные трудовые функции и корпоративные компетенции (согласно профессиональным стандартам, единому тарифно-квалификационному справочнику, иным классификаторам, отраслевым программам развития и иным запросам работодателя), а со стороны ФГОС СПО представлен через виды деятельности, направленные на формирование профессиональных компетенций.

2.5. Профессиональная часть МК определяется требованиями ФГОС СПО в части освоения видов деятельности через профессиональные компетенции и требованиями профессионального стандарта в рамках квалификационных требований к должности, которые описываются через обобщенные трудовые функции и реализуется через конкретные трудовые функции.

2.6. Профессиональная часть МК определяет результаты профессиональной подготовки выпускника: описывает необходимые профессиональные знания и умения, практический опыт (навыки) в объеме, заявленном федеральным государственным образовательным стандартом, что определяет содержание обучения, и профессиональным стандартом.

2.7. В надпрофессиональную часть МК (приложение № 2) включаются общие компетенции, и корпоративные компетенции, формируемые по запросам организаций-работодателей.

2.8. Общие компетенции можно рассматривать, как модели поведения выпускников в различных ситуациях по отношению к социокультурным и личностным ценностям.

2.9. Корпоративные компетенции рассматриваются как модели поведения выпускников во всех рабочих ситуациях, – как в базовых (простых, хорошо знакомых), так и в сложных, нестандартных.

2.10. Взаимосвязь модели компетенций выпускника и профессиональных стандартов.

2.10.1. В рамках законодательства Российской Федерации профессиональные стандарты представляют собой детализированную систему, определяющую минимальные требования к квалификации работников для конкретных должностей. Наименования конкретных должностей и ПС могут отличаться, так как профессиональные стандарты разрабатываются не под должность или профессию, а под вид профессиональной деятельности. ПС связывают между собой сферу труда и профессиональное образование, они опираются на реальный опыт профессиональной деятельности специалистов, и при этом взаимосвязаны с требованиями к результатам освоения образовательных программ профессионалитета.

2.10.2. ПС используются работодателем для решения следующих задач:

- формирование кадровой политики и управление персоналом;
- установление системы оплаты труда;
- составление должностных инструкций и определение трудовых

функций работника;

- заключение и изменение трудовых договоров;
- тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам;
- формирования требований (запросов) к объему, структуре и содержанию образовательных программ профессионалитета, которые будут реализовываться образовательно-производственными кластерами;
- осуществление обучения, переподготовки и аттестации работников.

Профессиональные стандарты разрабатываются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов».

2.11. Взаимосвязь компетенций, включенных в модель компетенций выпускника, и квалификации работников.

2.11.1. Важнейшей характеристикой квалификации работника является ее уровень. Уровень квалификации представляет собой совокупность знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника.

2.11.2. Уровни квалификации, применяемые в профессиональных стандартах, утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

2.11.3. Описание уровней квалификации.

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
	Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников			рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт
5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения.	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности.	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования –

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
	Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	или методических решений	Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных Разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и/или организации	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций Ответственность за результаты деятельности крупных	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования – программы

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
	организаций и/или отрасли			магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
9 уровень	Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами Значительный вклад в определенную область деятельности Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

2.11.4. В рамках реализации образовательных программ среднего профессионального образования устанавливаются 4-й и 5-й уровни квалификации выпускников, следовательно, при разработке профессиональной части МК в рамках ПС можно использовать все квалификационные характеристики работника от 4 до 5 уровней, более высокие показатели относятся к специалистам с высшим образованием.

2.12. В рамках формирования МК в составе ОПОП-П, образовательная организация совместно с работодателем заполняют две таблицы, представленные в Приложении 1 к ПООП-П.

3. Принципы формирования профессиональной части модели компетенций выпускников

3.1. Профессиональная часть модели компетенций выпускников (Таблица 1) состоит из левой части, отражающей запросы работодателя через трудовые функции специалиста/рабочего, и правой части, отражающей требования ФГОС СПО через виды деятельности, формирующие у обучающихся профессиональные компетенции.

Таблица 1

Профессиональная часть модели компетенций выпускников

Запросы работодателя по выполнению выпускником конкретных трудовых функций профессии/специальности				Требования ФГОС СПО через установленные профессиональные компетенции по заявленным видам деятельности		
ПС 1		ПС 2		ФГОС		
				ВД 1	ВД 2	ВД 3
ОТФ А	ТФ А/01.01	ОТФ А	ТФ А/01.01	ПК 1.1		
	ТФ А/01.02		ТФ А/01.02			
	ТФ А/01.X		ТФ А/01.X	ПК 1.2 ПК 1.X		
ОТФ В	ТФ В/01.01	ОТФ В	ТФ В/01.01		ПК 2.1	
	ТФ В/01.02		ТФ В/01.02		ПК 2.2	
	ТФ В/01.X		ТФ В/01.X		ПК 2.X	
ОТФ С	ТФ С/01.01	ОТФ С	ТФ С/01.01			ПК 3.1
	ТФ С/01.02		ТФ С/01.02			ПК 3.2
	ТФ С/01.X		ТФ С/01.X			ПК 3.X

3.2. Область таблицы 1, отражающая запросы работодателя к выпускнику демонстрирует требования, предъявляемые работодателем к потенциальному работнику по выполнению им конкретных трудовых функций по профессии/специальности, с учетом уровня квалификации.

3.2.1. Левая часть таблицы 1 (графы 1-4) формируется при помощи данных, представленных в профессиональных стандартах, единых трудовых квалификационных справочниках и в других классификаторах, используемых работодателем в целях определения трудовых функций для каждой конкретной должности, которую, впоследствии, может занять выпускник по окончании

освоения образовательной программы профессионалитета, в рамках полученной квалификации. Она содержит те трудовые функции, которые работодатель ожидает к выполнению на рабочем месте от выпускника в рамках осваиваемой им профессии/ специальности.

3.2.2. При заполнении строк для указания обобщенной трудовой функции и трудовых функций, следует использовать действующие профессиональные стандарты (при наличии), единые трудовые квалификационные справочники и другие классификаторы.

3.2.3. Главная задача разработчиков модели компетенций выпускников – подробно описать запросы работодателя на требуемые к выполнению работником конкретных трудовых функций в рамках конкретной профессии/специальности.

3.3. Правая часть таблицы (графы 5–7) отражает требования ФГОС СПО к результатам освоения образовательной программы профессионалитета по указанной профессии/специальности, которые реализуются через достигнутые у обучающегося профессиональные компетенции по заявленным видам профессиональной деятельности.

3.4. Каждая строка таблицы отражает соответствие трудовых функций, заявленных работодателем, профессиональным компетенциям, формируемым в ходе обучения.

3.4.1. Если трудовые функции по содержанию соответствуют формируемым профессиональным компетенциям, данный факт совпадения представляется заливкой одного цвета (например, желтого) ПК и ТФ в таблице (не является обязательным условием, однако облегчает зрительное представление о согласовании требований двух документов).

3.4.2. Если запрашиваемые работодателем трудовые функции не соответствуют профессиональным компетенциям, формируемым в образовательном процессе, определенные во ФГОС СПО, в этом случае справа формируются дополнительные колонки, в которых могут быть представлены новые виды деятельности с новыми профессиональными компетенциями

(Таблица 2). Указанные виды деятельности опосредуется профессиональным модулем или междисциплинарным курсом, вводимым в вариативной части, и направленный на удовлетворение запроса работодателя в части формирования новых профессиональных компетенций у обучающегося по образовательной программе профессионалитета.

Таблица 2

**Добавление видов деятельности
из вариативной части образовательной программы**

		Требования ФГОС СПО через установленные профессиональные компетенции по заявленным видам деятельности			Запросы работодателя к формируемым профессиональным компетенциям по дополнительным видам деятельности по профессии/ специальности	
ПС 1		ФГОС (Базовая часть)			Вариативная часть	
		ВД 1	ВД 2	ВД 3	ВД 4	ВД 5
ОТФ А	ТФ А/01.01 Указать код, название	ПК 1.1 Указать код, название				
	ТФ А/01.02 Указать код, название					ПК 5.1. Указать код, название
	ТФ А/01.X Указать код, название	ПК 1.2 Указать код, название ПК 1.X Указать код, название				
ОТФ В	ТФ В/01.01 Указать код, название		ПК 2.1 Указать код, название			
	ТФ В/01.02 Указать код, название		ПК 2.2 Указать код, название			
	ТФ В/01.X Указать код, название		ПК 2.X Указать код, название			
ОТФ С	ТФ С/01.01 Указать код, название				ПК 4.1 Указать код, название	
	ТФ С/01.02 Указать код, название				ПК 4.2 Указать код, название	
	ТФ С/01.X Указать код,					ПК 5.X Указать код, название

	название					
				ПК 3.1 Указать код, название		
				ПК 3.2 Указать код, название		
				ПК 3.X Указать код, название		

3.5. Если по данной профессии/специальности отсутствуют профессиональные стандарты, левая часть таблицы формируется исходя из требований ЕТКС или корпоративных стандартов (Таблица 3).

Таблица 3

Добавление требований ЕТКС или корпоративных стандартов

ЕТКС указать квалификацию	ФГОС (Базовая часть)			Вариативная часть	
	ВД 1	ВД 2	ВД 3	ВД 4	ВД 5
1. Указать произвольный код, название	ПК 1.1 Указать код, название				
2. Указать код, название				ПК 4.1 Указать код, название	
3. Указать код, название	ПК 1.2 Указать код, название ПК 1.X Указать код, название				
4. Указать код, название		ПК 2.1 Указать код, название			
И т.д.		ПК 2.2 Указать код, название			
		ПК 2.X Указать код, название			
				ПК 4.2 Указать код, название	
					ПК 5.X Указать код, название
			ПК 3.1 Указать код, название		
			ПК 3.2 Указать код, название		
			ПК 3.X Указать код, название		

4. Принципы формирования надпрофессиональной части модели компетенций выпускников

4.1. Надпрофессиональная часть модели компетенций выпускников предполагает описание запросов работодателя в рамках необходимости формирования у выпускников наиболее востребованных корпоративных компетенций (моделей поведения работников на рабочем месте).

4.2. В приложении 2 представлены примерные принципы описания корпоративных компетенций, которые могут быть использованы работодателями.

4.3. Из приведенного примерного перечня корпоративных компетенций работодатель может выбрать компетенции, наиболее подходящие под его запрос. Если корпоративная компетенция не востребована работодателем, ее следует удалить из таблицы.

4.4. При необходимости добавления иных корпоративных компетенций, следует добавить в таблицу новые строки и сформировать наименования компетенций. Каждая организация-работодатель вправе заявить свой перечень корпоративных компетенций, соблюдая требования к ее описанию: название компетенции, примерное описание (указание поведенческих индикаторов). В среднем поле таблицы работодатель выбирает желаемый уровень выраженности компетенции у выпускника. Названия, содержание и критерии оценивания КК – это интересы и зона ответственности работодателя.

4.4.1. В правой части таблицы необходимо указать коды общих компетенций из ФГОС СПО по реализуемой образовательной программе профессионалитета по соответствующей профессии/специальности, которые наиболее содержательно соответствуют заявленным корпоративным компетенциям. В строке ниже необходимо добавить описание корпоративной компетенции.

4.4.2. Если к заявленным корпоративным компетенциям нет возможности подобрать подходящие по содержанию общие компетенции из ФГОС СПО,

то данная компетенция является потребностью работодателя, не реализуемая в рамках ФГОС СПО специальности/ профессии, а следовательно, может быть положена в основу введения в вариативную часть ОПОП-П новых дисциплин, профессиональных модулей, междисциплинарных курсов или ее можно внести уже имеющиеся программы, формируя дополнительные темы или задания в рамках осваиваемой дисциплины/модуля/курса.

4.5. В процессе освоения обучающимися образовательной программы профессионалитета оценивание результатов формирования корпоративных компетенций может происходить регулярно на различных этапах обучения. Для этой цели приводится шкала показателей выраженности корпоративных компетенций, а оценивание и индикаторы оценки к данной шкале в рамках заявленных корпоративных компетенций прилагает организация-работодатель. Разъяснение значений данных показателей дается в приложении № 3.

Приложение № 1
к методическим рекомендациям
от « » 2022 г. №

Пример формирования профессиональной части модели компетенций выпускников

			ФГОС		
			ВД 1	ВД 2	ВД 3
ОТФ1.1	ПС 1		ПС 2		
	ТФ1.1.1	ОТФ2.1	ТФ2.1.1	ПК 1.1.	
	ТФ1.1.2		ТФ2.1.2	ПК 1.2.	
ОТФ1.2	ТФ1.1.3		ТФ2.1.3	ПК 1.п...	
	ТФ1.2.1		ТФ2.2.1	ПК 2.1.	
	ТФ1.2.2	ОТФ2.2	ТФ2.2.2	ПК 2.2.	
ОТФ1.3	ТФ1.2.3		ТФ2.2.3	ПК 2.п.	
	ТФ1.3.1		ТФ2.3.1	ПК 3.1.	
	ТФ1.3.2	ОТФ2.3	ТФ2.3.2	ПК 3.2.	
	ТФ1.3.3		ТФ2.3.3	ПК 3.п.	

1. Указать наименование и кодировку Профессионального стандарта. Количество колонок с кодом ПС должно соответствовать количеству ПС по профессии/специальности, заявленных во ФГОС.

2. Перечислить коды и наименования обобщенных трудовых функций (ОТФ) из указанного Профессионального стандарта (для уровня СПО). Прodelать аналогичные действия по каждому ПС.

4. Перечислить Виды деятельности, реализуемые в образовательной программе по данной профессии/ специальности из ФГОС СПО.

3. Выписать те трудовые функции, из каждого ОТФ, которые необходимы организации-работодателю и отражают его запрос к результатам подготовки выпускника.

5. Перечислить код и наименование ПК из ФГОС СПО по каждому виду деятельности, разместив их в строку напротив соответствующей ТФ, демонстрируя ее реализацию в рамках ФГОС СПО. Если к заявленной работодателем ТФ нет подходящих ПК в рамках ФГОС СПО, следует ввести дополнительные столбцы в правой части таблицы, промаркировав их «Вариативная часть» и внести в них новый ВД и новые ПК, которыми реализуются заявленные ТФ.

Приложение № 2

к методическим рекомендациям
от «___» _____ 2022 г. № _____

Пример формирования надпрофессиональной части модели компетенций выпускников

1. В данной колонке перечислены корпоративные компетенции (КК), заявляемые работодателями (примерно 5 наименований), или по необходимости работодателя). Могут быть использованы предложенные КК или заменены на альтернативные (по потребности).	2. В описании КК раскрываются содержательные элементы поведенческой модели на рабочем месте. Описательно компетенция должна содержать маркеры поведения, через которые можно отслеживать ее формирование в ходе обучения или по его завершению.	3. В эту колонку напротив каждой КК, заявленной работодателем необходимо из ФГОС СПО вписать коды общих компетенций (ОК), которые согласно их содержанию (умения и знания – см п.4.1 ПООП-П), подходят к приведенной КК. Если к предложенной КК в ФГОС СПО нет подходящих ОК, данный факт следует учесть при формировании вариативной части ПООП-П и внести предложения введения дисциплины, МДК, ПМ и пр.		
Корпоративные компетенции	Требуемый показатель выраженности корпоративной компетенции (выделить желаемый уровень, согласно требованиям предприятия-работодателя)*	Требуемый показатель выраженности корпоративной компетенции (выделить желаемый уровень, согласно требованиям предприятия-работодателя)*		
	Уровень ограниченной компетентности			
Корпоративная компетенция 1 Анализ информации и выработка решений	+/-	Уровень базовый	Уровень мастерства	Указать коды ОК
Описание: Эффективно работает с разноплановой информацией: выделяет главное, отсекает второстепенное, систематизирует и анализирует данные, делает верные логичные выводы. Самостоятельно использует современные и достоверные источники получения информации для поиска оптимального решения. Формирует умозаключения на основании целостного представления о ситуации, принимая во внимание комплекс значимых факторов, в том числе неочевидных. Находит и использует возможности, заложенные в ситуации, оценивает риски, продумывает способы их минимизации.				
Корпоративная компетенция 2 Планирование и организация деятельности	+/-	+/-	+/-	Указать коды ОК
Описание: Эффективно планирует свою деятельность: декомпозирует задачи на подзадачи, планирует этапы выполнения (по SMART), расставляет приоритеты по принципу важно/срочно, самостоятельно рассчитывает и использует необходимые ресурсы, самостоятельно ориентируется в соотношении (процент) резервов и затрат.				
Корпоративная компетенция 3 Ориентация на результат	+/-	+/-	+/-	Указать коды ОК

Описание: Ставит перед собой сложные цели (SMART***), определяет количественные и качественные критерии успеха, формирует четкий образ результата (ключевой показатель эффективности). Сталкываясь со сложностями и препятствиями, предлагает свои варианты решения и осуществляет их. Выполняет принятые на себя обязательства в срок и в полном объеме. Самостоятельно оценивает результат своей работы, видит достоинства и недостатки (предлагает способы их устранения в будущем), берет на себя ответственность за достигнутые показатели. Находит возможности улучшить полученный результат в дальнейшем.				
Корпоративная компетенция 4 Построение отношений / эффективная коммуникация	+/-	+/-	+/-	Указать коды ОК
Описание: Инициативен в установлении новых контактов, выстраивает честные и открытые взаимоотношения. Придерживается установленных правил, поддерживает атмосферу сотрудничества, внимателен к другим, располагает к себе. В трудных ситуациях общения, при возникновении разногласий, сохраняет спокойствие и выдержку, стремится контролировать собственные эмоциональные проявления. Четко и ясно формулирует свое мнение. Логично выстраивает последовательность изложения, обосновывает свою позицию.				
Корпоративная компетенция 5 Открытость новому	+/-	+/-	+/-	Указать коды ОК
Описание: Открыт новому, позитивно относится к изменениям, быстро адаптируется в незнакомой ситуации. С интересом относится к сложным задачам, стремится получить новый опыт в разных областях, легко обучается. Эффективен в ситуации изменений, быстро переключается с одного вида деятельности на другой, корректирует свои действия с учетом новых обстоятельств. Способен быстро схватывать суть, перенимать успешный опыт других, обогащать свое видение за счет альтернативных точек зрения.				
Корпоративная компетенция n Указать название	+/-	+/-	+/-	Указать коды ОК
Описание: описать содержание				

4. Если работодатель испытывает потребность в формировании иных корпоративных компетенций, их аналогичным образом указывают в данной колонке (см Корпоративная компетенция n), указывая ее номер и название. При этом в строке отражено название КК, а в строке ниже приведено ее краткое описание.

5. Каждая область таблицы выделяется заливкой одного цвета в целях визуализации и демонстрирует реализацию КК в рамках обязательной части требований ФГОС СПО через ОК. Данная таблица отражает соответствие (частичное или полное) запросов работодателя требованиям ФГОС СПО в части реализации ОК. Факт несоответствия задает новые требования к подготовке выпускника под запрос работодателя (в этом случае ячейка заливается цветом аналогичным левой части таблицы и отражает потребность в использовании вариативной части программы).

Показатели выраженности корпоративных компетенций

Критерии выраженности	Уровень
Все обязанности выполнены в полной мере. Многие результаты превосходят запланированные, достижения выходят за рамки непосредственных обязанностей. Все ключевые компетенции, профессионально-технические знания и навыки, необходимые для конкретной должности, развиты в достаточной степени или на уровне выше требуемого. Работник справился с внештатными ситуациями и достиг результатов, даже несмотря на возникшие незапланированные трудности. Проявляет необходимое поведение в нестандартных ситуациях повышенной сложности, передает знания другим.	Уровень мастерства
Выполнены основные обязанности. Результаты в основном соответствуют запланированным. Некоторые задачи выполнены не в полном объеме. Отдельные компетенции, профессионально-технические знания и навыки, необходимые на занимаемой работником должности, требуют развития. Поведение соответствует требованиям должности.	Уровень базовый
Работник выполняет свои ключевые обязанности лишь частично. Некоторые задачи не выполнены. Компетенции, профессионально-технические знания и навыки, необходимые для данной должности, развиты слабо. Есть конкретные промахи, которые можно четко сформулировать. В поведении слабо выражены корпоративные компетенции.	Уровень ограниченной компетентности