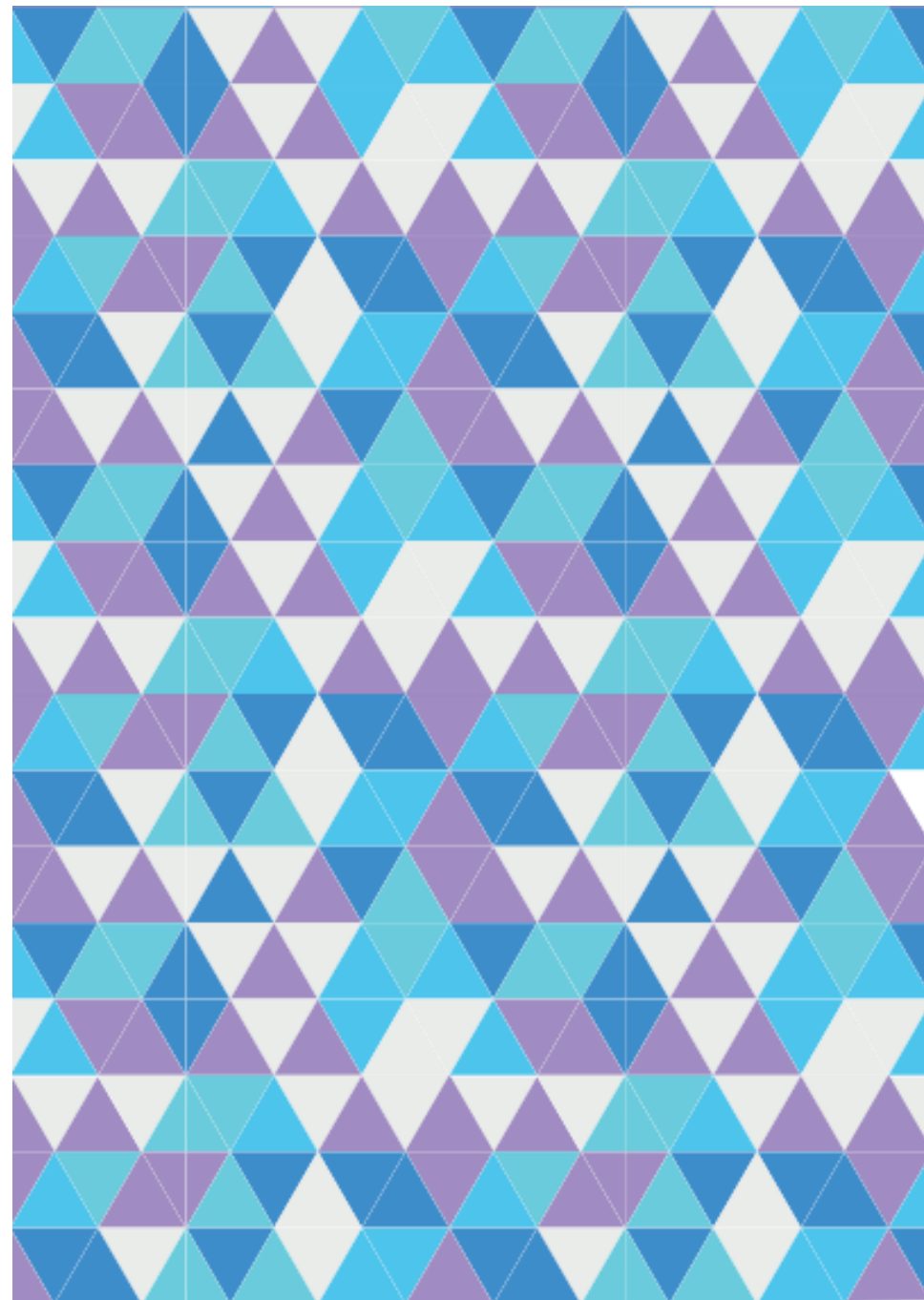




НАЦІОНАЛЬНЕ  
АГЕНТСТВО  
КВАЛІФІКАЦІЙ

# Функціональний аналіз при розробленні професійних стандартів

30 червня 2021 р.





# Закон України «Про вищу освіту»

## Стаття 10. Стандарти вищої освіти

3. Стандарт вищої освіти визначає такі вимоги до освітньої програми:

- 1) обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти;
- 2) вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, та результатів їх навчання;
- 3) перелік обов'язкових компетентностей випускника;
- 4) нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання;
- 5) форми атестації здобувачів вищої освіти;
- 6) вимоги до створення освітніх програм підготовки за галуззю знань, двома галузями знань або групою спеціальностей (у стандартах рівня молодшого бакалавра), міждисциплінарних освітньо-наукових програм (у стандартах магістра та доктора філософії);
- 7) вимоги професійних стандартів (за їх наявності).



# Що таке Професійний стандарт?

- *МОП*: Показники компетентності у певних професіях і родах занять.

- *Україна (Закон України «Про освіту», ст. 39 п.1.):*

Затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій

**Професійний стандарт** - затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність та слугують основою для формування професійних кваліфікацій;



# Нормативна база

- ЗУ “ Про освіту ” перш за все, статті 32-40 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
- Національне агентство кваліфікацій (НАК), утворене постановою КМУ від 05.12.2018 року за № 1029 «Деякі питання Національного агентства кваліфікацій» <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/deyaki-pitannya-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij>
- КЗпП України Стаття 96. Системи оплати праці щодо визнання професійних стандартів <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- ЗУ «Про оплату праці» Стаття 6. Системи оплати праці <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
- Національна рамка кваліфікацій, затверджена постановою КМУ від 25 червня 2020 р. №519 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/519-2020-%D0%BF#n10>
- Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 3 березня 2020 р. № 206 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/206-2020-%D0%BF#n81>
- Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України 22 січня 2018 року за № 74 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>
- Реєстр затверджених професійних стандартів, розміщений на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та с/г <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=22469103-4e36-4d41-b1bf-288338b3c7fa&title=RestrProfesiinikhStandartiv>
- Реєстр заявок на розроблення ПС заявок, розміщений на сайті Міністерства розвитку економіки, торгівлі та с/г <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=03c448b1-0620-45e2-a0a9-dc859d4d5d77&tag=ProfesiiniStandarti>



# Реєстр кваліфікацій

<https://nqa.gov.ua/>

<https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>



# Статистична інформація

- *7 галузевих рад і 1 міжгалузева з розроблення професійних стандартів та професійних кваліфікацій, створених за відсутності єдиних підходів на національному рівні*
- *14 розробників професійних стандартів*
- *Реєстр ПС заповнений 168 затвердженими стандартами, доступними пересічним стейкгольдерам, з яких 144 – за робітничими професіями (більше 80%), 143 професійних стандартів розроблені роботодавцями*
- *Зареєстровано в Реєстрі заявок на розроблення ПС суб'єктами перевірки Спільний представницький орган сторони роботодавців – 29 ПС та Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення МСПУ і НАУ - 38 ПС. 13 нових розробників*

# ПС і ДКХП

Параметр	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
<b>Основне призначення</b>	Опис вимог до діяльності працівників за займаними посадами (робочими місцями)	Опис/визначення обсягу компетентностей працівника та вимог до знань, умінь особи для якісного виконання певного виду робіт
<b>Актуальність</b>	Із близько 6100 кваліфікаційних характеристик більше половини є застарілими, та такими, що не переглядалися більше 10 років	Відповідають потребам ринку праці в кваліфікаціях. Переглядаються, як правило, кожні 5 років
<b>Зв'язок з НРК</b>	Відсутній	Передбачає формування вимог до знань, умінь і навичок, комунікації, автономії та відповідальності працівника - характеристик, що є дескрипторами НРК.
<b>Зв'язок оцінюванням професійних кваліфікацій</b>	Відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів, класів, рангів і т.п.). У більшості випадків, крім окремих кваліфікаційних характеристик на робітничі професії, відсутній функціональний розподіл компетентностей	Готовність у повному обсязі використовувати виписані вимоги до знань, умінь, навичок у розрізі професійних компетентностей для оцінювання результатів навчання
<b>Перехід до стандартів освіти</b>	Зміст кваліфікаційних характеристик в узагальненому вигляді без розподілу на складники, може використовуватися для розроблення стандарту освіти у край обмеженому та типізованому вигляді	Трудові функції (одиниці) професійного стандарту у більшості випадків співпадають із навчальними модулями. Вимоги до необхідних знань, умінь/ навичок, комунікації, відповідальності і автономії особи, зорієнтовані на оцінювання результатів навчання та отримання (присудження) повних/часткових кваліфікацій
<b>Зв'язок із ринком праці та потребою роботодавців у кваліфікаціях</b>	Дуже опосередкований та формальний зв'язок із ринком праці, зарегламентована та бюрократизована процедура розроблення, перегляду, внесення змін та затвердження	Прямий зв'язок, зорієнтований на формування на початковому етапі розроблення ключових складників проекту професійного стандарту найбільш досвідчених працівників відповідного виду професійної (трудової) діяльності та пріоритетних підприємств



# Терміни та поняття

**Кваліфікація повна** – повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати;

**Кваліфікація часткова** – частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати;

**Компетентність** – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність

**Загальні компетентності** – універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи (відповідальність; здатність діяти в нестандартних ситуаціях; здатність працювати в команді тощо)

**Функціональний аналіз** – поетапне виявлення і послідовний опис ієрархії трудових функцій у сфері професійної діяльності; аналіз трудових функцій, які має бути виконано для досягнення основної мети виду економічної (професійної) діяльності

**Трудова функція** – складова частина виду професійної діяльності, що являє собою інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання

**Трудова дія** – найпростіша трудова операція (робота), яку здійснює працівник для виконання окремої трудової функції





# Методичні підходи розроблення ПС

- ***Методологія, заснована на аналізі робочого місця***

Головною метою цього аналізу виступає розподіл роботи і виробничих завдань на їх складові частини (трудові дії), їх вивчення шляхом спостереження та нормування тощо, необхідних для отримання деталізованої чи додаткової інформації, яка дозволяла б, окрім іншого, розподіляти персонал за робочими місцями чи робочими зонами, формувати навчальні програми, розробляти та застосовувати на практиці критерії оцінювання результатів роботи за відрядною формою оплати праці та визначення її розмірів.

- ***Методологія, заснована на розробленні навчальних програм за певним видом професійної (трудової) діяльності (DACUM)***

Протилежністю попередньому методу виступає метод DACUM. Це розроблення проєкту навчальної/освітньої програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, але який безпосередньо проводиться переважно практиками – професіоналами своєї справи, а не освітянами – теоретиками.

*Наприклад, виписування предметів та засобів праці. Можливе також формування результатів навчання, але в цьому випадку в групі повинні бути освітяне обов'язково.*



# Методичні підходи розроблення ПС

- ***Метод, заснований на функціональному аналізі***

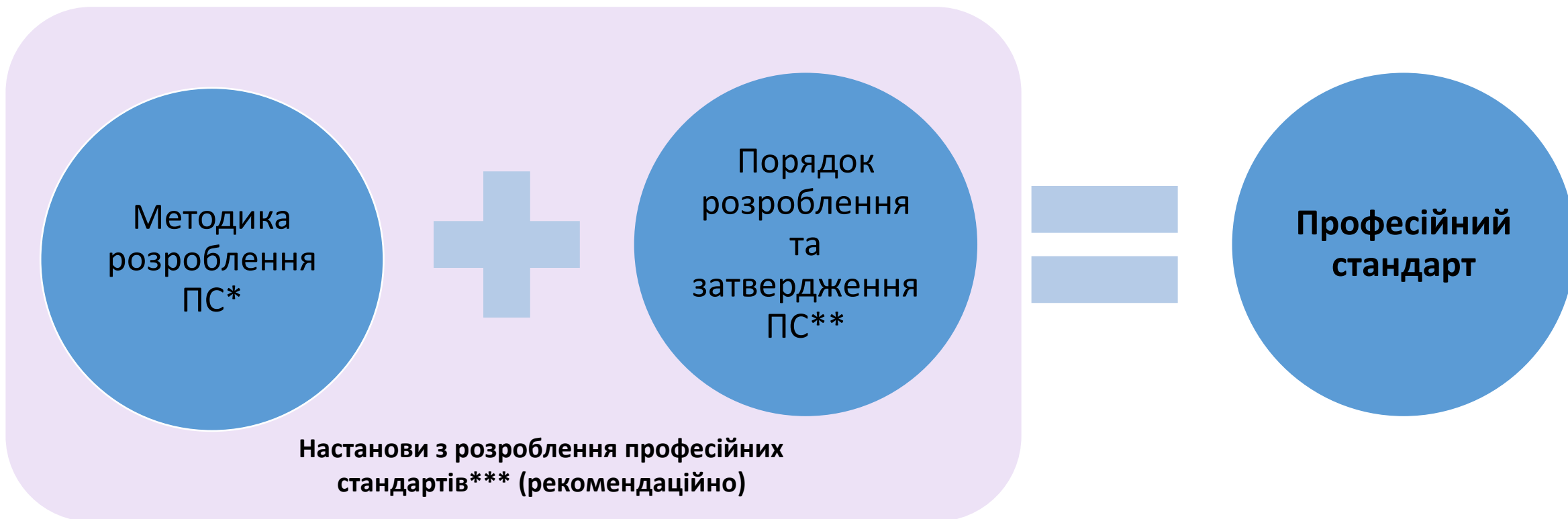
Виступає не стільки методом аналізу професії чи їх групи, стільки методичним підходом з визначення головної мети професійної діяльності, яка застосовується, як правило, в декількох (багатьох) видах економічної діяльності, та подальшим розподілом її (професійної діяльності, професії) на основні трудові функції, підфункції, дії до тих пір, поки вони не будуть визначені у чітко сформованій послідовності. Передбачає залучення широкого кола стейкголдерів, перш за все, профільних та найбільш досвідчених у відповідній сфері трудової/професійної діяльності.

- ***Змішаний метод аналізу професійної діяльності***

Цілий ряд країн (з Україною включно) проводить пошук оптимального «змішування» цих методологій, комбінування підходів, виходячи із поставлених завдань, наявних ресурсів та орієнтиру на застосування попередніх напрацювань.



# Інструкція з розроблення ПС



\* Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом МСПУ 22 січня 2018 року N 74 (зміни не вносились)

\*\* Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений постановою КМУ від 31 травня 2017 р. №373 зі змінами 2020 р.

\*\*\* Підготовлені національним експертом Європейського фонду освіти (ЄФО) С. В. Мельником за сприяння старшого спеціаліста з кваліфікацій ЄФО А. Дея та міжнародного експерта ЄФО В. Тутліса



# Проблемне питання



Згідно діючих нормативних документів змістовна частина професійного стандарту чітко визначає вимоги 2-х дескрипторів НРК – знання та уміння/навички. А вимоги до ще 2-х дескрипторів НРК - комунікації, відповідальності і автономії працівника, не визначені.

Але в деяких професійних стандартах вимоги до цих характеристик описані, а в деяких – опис «розмитий».

Тому в задачах НАКу на найближчу перспективу є заміна Методики розроблення професійних стандартів з обов'язковим приведенням змісту стандарту до кількості дескрипторів НРК.



# Посилання на методичку співставлення професійних кваліфікацій до рівнів НРК

<https://nqa.gov.ua/news/video-lekcija-clena-nak-uria-raskevica-sodo-prisvoenna-profesijnij-kvalifikacii-vidpovidnogo-rivna-nrk-castina-1/>

<https://nqa.gov.ua/news/video-lekcija-clena-nak-uria-raskevica-sodo-prisvoenna-profesijnij-kvalifikacii-vidpovidnogo-rivna-nrk/>



# Етапи розроблення ПС





# Проблемне питання



У Заявці слід зазначити наявну назву професії та її код **за ДК 003:2010.**

Якщо назва відсутня, то слід проходити процедуру внесення змін та доповнень до ДК 003:2010.

Є ще можливість підібрати подібні та інші похідні назви.

**Це суттєва проблема щодо інновацій.**

## ЗАЯВКА на розроблення професійного стандарту

\_\_\_\_\_ (назва професійного стандарту)

Прошу зареєструвати заявку на розроблення професійного стандарту

\_\_\_\_\_ (назва професійного стандарту)

(вид економічної діяльності за КВЕД-2010 (секція, розділ, група, клас, код і назва професії за ДК 003:2010))

Розробник \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (найменування та місцезнаходження організації-розробника)

Номер телефону, телефаксу \_\_\_\_\_

Електронна адреса \_\_\_\_\_

Контактні дані особи, яка є відповідальною за розроблення професійного стандарту

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові, телефон, електронна адреса)

Орієнтовний строк проведення робіт із розроблення проекту професійного стандарту

\_\_\_\_\_ (найменування посади)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (ініціали та прізвище)

# Складові якості професійного стандарту



## Організаційна

- формування робочої групи
- визначення групи опитуваних



## Змістова

- визначення професійних компетентностей
- визначення знань та умінь



## Професійний стандарт



## Процесна

- модерація роботи груп
- інтерв'ювання



# Формування робочої групи

Розробник утворює робочу групу, до складу якої включаються :

- представники роботодавців, їхніх організацій та об'єднань
- представники профспілок, їхніх організацій та об'єднань
- інші фахівці (за згодою) у сфері економічної діяльності, для якої розроблюється ПС
- експерти відповідного професійного спрямування (за згодою)
- фахівці виробничо-технологічного спрямування (керівники, майстри, бригадири)
- начальники відділів (цехів) та інших структурних підрозділів тощо
- фахівці у сфері управління персоналом.

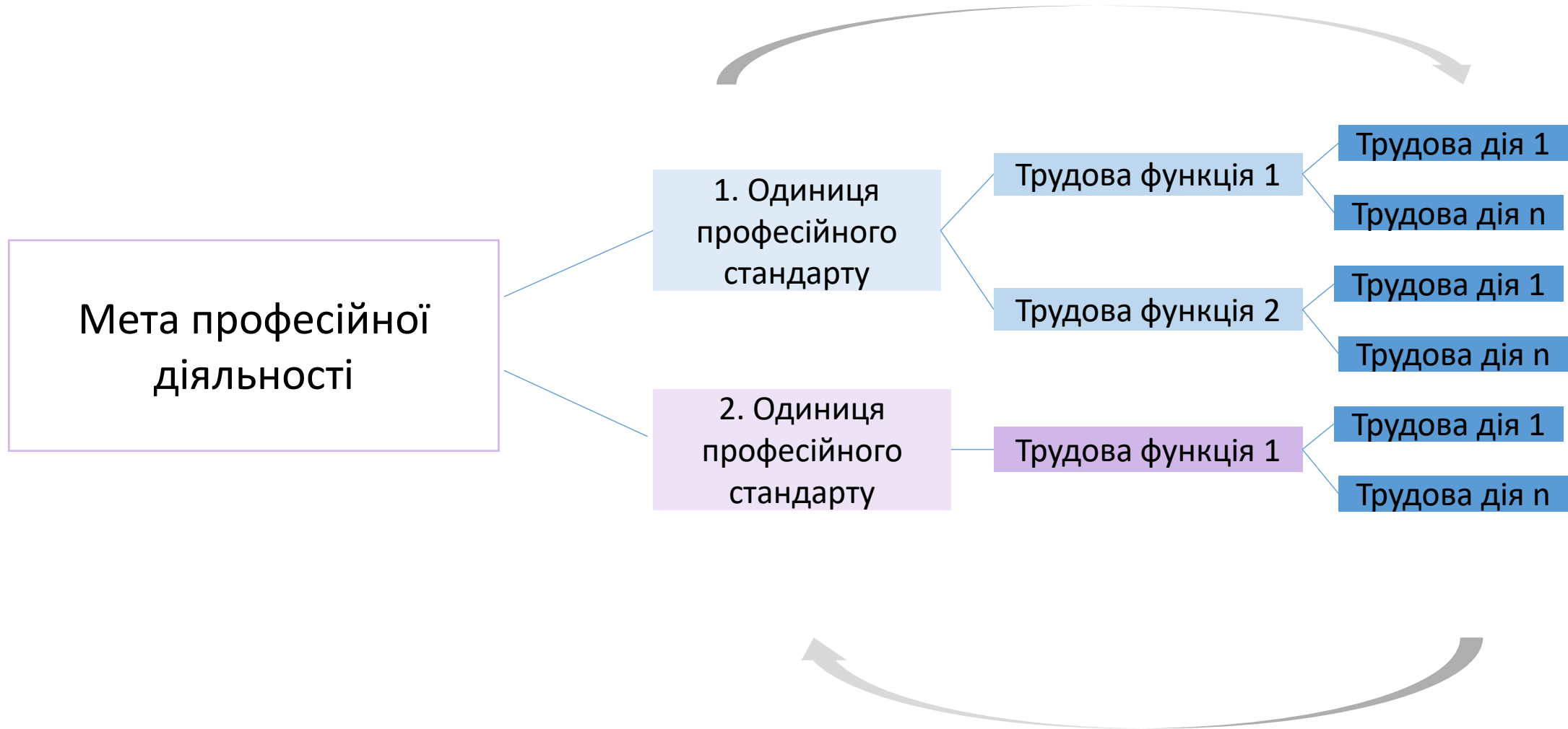
## Функціонал робочої групи:

- ✓ Приймати участь в розробленні плану заходів із формування проєкту ПС
- ✓ Проведення функціонального аналізу
- ✓ Коригування змісту типових анкет з метою розширення/конкретизування змісту
- ✓ Інтерв'ювання досвідчених працівників відповідного професійного спрямування
- ✓ Оброблення та узагальнення результатів інтерв'ювання
- ✓ Роз'яснення



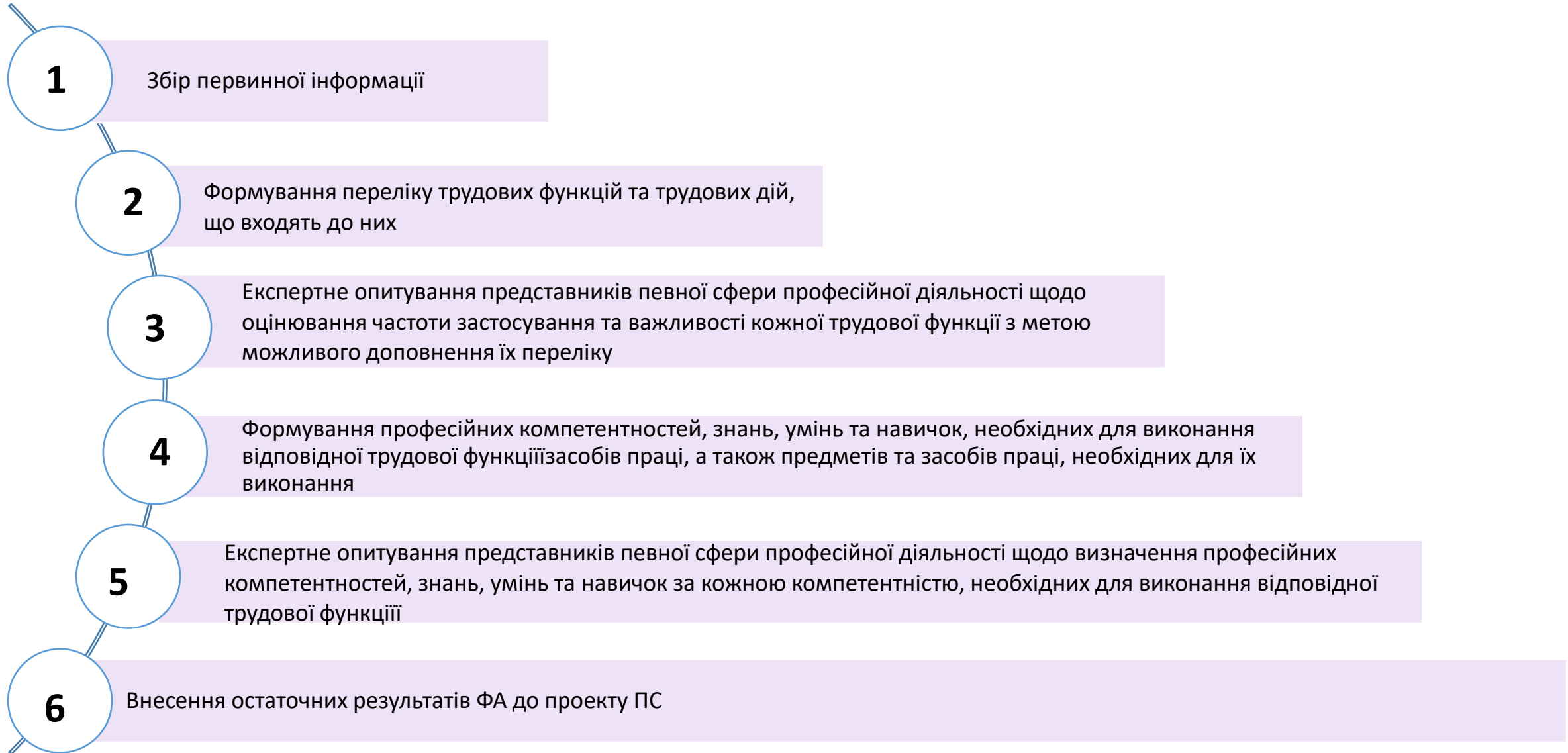


# Структура функціонального аналізу





# Розроблення ПС. Кроки ФА





# Розроблення ПС. 1 крок ФА

## **Збір первинної інформації щодо:**

- трудових функцій, які виконують працівники за певним видом професійної діяльності чи за професією/професійною назвою роботи. Слід відбирати лише ті трудові функції, які виконують працівники саме в цій сфері професійної діяльності чи за професією, а не посадові/робочі завдання та обов'язки, які мають суттєві відмінності на різних підприємствах;
- технології виробництва, переліку предметів та засобів праці, обладнання, устаткування, продуктів, матеріалів та інструментів праці, що застосовуються в певному виді професійної діяльності чи безпосередньо за професією;
- стандартів, положень чинних галузевих регламентів, нормативних документів, які визначають вимоги до змісту та якості професійної діяльності;
- загальних компетентностей (соціальних, комунікативних, особистісних, етичних, екологічних тощо);
- професійних компетентностей (специфічних для певної професійної сфери, пов'язаних із спеціальними знаннями у цій сфері);
- вимог, які висуваються до знань, умінь, навичок працівників, а також до рівня кваліфікації, медичних протипоказань для роботи, досвіду роботи, рівня освіти, наявності сертифікатів тощо.



# Розроблення ПС. 2 крок ФА

## **Формування переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них:**

- визначається основна мета професійної діяльності, яка буде включена до «Загальних відомостей ПС». Випишується в стислій формі (інтерпретації) за змістом, який найбільш притаманний та характерний професійній діяльності.

Для професії «Кухар» основна мета – «Приготування та відпуск страв, кулінарних виробів та напоїв». Для професії «Стропальник» мета – «Виконання робіт зі стропування (обв'язка, зачіплювання) вантажів у процесі виконання вантажно-розвантажувальних робіт із застосуванням вантажопідіймальних кранів, машин, мобільних підйомників»

- формується перелік трудових функцій та трудових дій, що входять до них. Таке формування переліку повинно відбуватися шляхом «розбивання» основної мети професійної діяльності на трудові функції, трудових функцій – на трудові дії тощо за «причинно – наслідковою» логікою (зв'язком). Тобто РГ форматує перелік трудових функцій, які всі відповідають на питання : «Що повинно бути зроблено для досягнення основної мети професійної діяльності?», перелік трудових дій для кожної трудової функції, які всі відповідають на питання: «Що повинно бути зроблено для досягнення результатів, описаних у трудовій функції?»,
- визначається підхід щодо групування трудових функцій та трудових дій, що входять до них:
  - лінійний;
  - циклічний;
  - за методами й процесами, що використовуються;
  - за характеристикою продукції та визначенням якості готової продукції.



# Розроблення ПС. 2 крок ФА. Приклад

№	Трудові функції	Трудові дії
1	Планування і здійснення освітнього процесу	<p>вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу</p> <p>дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі</p> <p>планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування динаміки розгортання змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя</p> <p>організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу</p> <p>здійснення педагогічної діагностики учня</p> <p>здійснення освітнього процесу</p> <p>проведення консультацій із зацікавленими сторонами</p>
2	Забезпечення і підтримка навчання, виховання і розвитку учнів в освітньому середовищі та родині	<p>визначення мети і завдань освітнього процесу, його коригування шляхом зіставлення проміжних результатів із запланованими;</p> <p>добір доцільних методів, засобів і форм навчання, відповідно до визначених мети і завдань уроку, іншої форми навчання з урахуванням специфіки змісту навчального матеріалу та індивідуальних особливостей учнів;</p>



# Розроблення ПС. 3 крок ФА

Проведення експертного опитування представників певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення їх переліку:

- РГ проводить експертне опитування серед експертів певної сфери професійної діяльності з метою можливого доповнення цього переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них.
- Опитування експертів проводиться за допомогою анкети № 1 "Визначення трудових функцій" \*.

## Шкала оцінювання трудових функцій (трудовах дій)

Частота використання	Важливість трудової функції (трудова дії)		
	не дуже важлива	важлива	дуже важлива
Ніколи	0	0	0
Орієнтовно раз на місяць або менше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

Надаємо для полегшення розроблення ПС форму збору та узагальнення інфо для ПС, а також Рекомендації для проведення опитування досвідчених фахівців

№	Трудові функції	Трудові дії	Оцінка
1	Планування і здійснення освітнього процесу	вивчення та використання професійної літератури	6
		дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	5
		планування видів роботи вчителя: календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, поурочне планування, планування виховної роботи, планування професійного саморозвитку вчителя	8
		організація взаємодії з профільними фахівцями щодо планування освітнього процесу	6
		здійснення педагогічної діагностики учня	8
		здійснення освітнього процесу	9
		<b>проведення консультацій із зацікавленими сторонами</b>	<b>2</b>

\* Зразок анкети № 1 наводиться у Додатку 2 до Методики.



# Розроблення ПС. 4 крок ФА

**Формування професійних компетентностей, знань, умінь та навичок, необхідних для виконання відповідної трудової функції засобів праці, а також предметів та засобів праці, необхідних для їх виконання:**

- для кожної трудової функції РГ визначає перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), необхідних для виконання трудових функцій.
- РГ формує із трудових дій професійні компетентності, знання, уміння та навички за кожною компетентністю, необхідні для виконання відповідної трудової функції;
- РГ проводить попереднє кодування (шифрування, позначення тощо) усіх компонентів ПС - трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь та навичок;
- **перелік професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), разом з переліком предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій, РГ надає для проведення експертного опитування з використанням анкети № 2 Методики.**
- після визначення професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), предметів і засобів праці РГ формує загальні компетентності (соціальні, комунікативні, особистісні, екологічні, етичні тощо).





# Розроблення ПС. 4 крок ФА. Визначення компетентностей.

Назва має бути чіткою, стислою, неповторюваною та зрозумілою:

- назва професійної компетентності може відповідати назві трудової дії, також кілька трудових дій можуть об'єднуватися в одну компетентність. Одним із критеріїв подібності трудових дій є близькість значень середніх балів, отриманих за оцінюванням експертів на 3 кроці ФА;
- викладення змісту назви повинно давати відповідь на запитання «Що здатний працівник робити при виконанні трудової функції?» чи «Яку здатність він може продемонструвати (підтвердити), щоб переконати спостерігачів у його спроможності виконувати певну трудову функцію?». Виходячи з цього, назва компетентності починається із стверджувальних дієслів (здатність - розроблювати, готувати, захищати, знімати тощо);
- професійна компетентність (за трудовою дією або групою трудових дій) має бути зрозумілою, зокрема у разі її використання надалі під час розроблення освітньої програми/стандарту, навчального модуля та стандарту оцінювання результатів навчання.  
**Визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій** (наприклад, компетентності «керувати підлеглими», «надавати консультації клієнтам», «взаємодіяти з партнерами» не варто застосовувати через їх неконкретність і складність (неможливість) розробити критерії (нормативи) оцінювання, або через відсутність результатів навчання за ними).

Код	Трудові функції	Трудові дії	Професійні компетентності
А	Планування і здійснення освітнього процесу	Вивчення та використання професійної літератури під час планування освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу в паперовому та електронному вигляді
		Дотримання вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі	А2. Здатність дотримуватися вимог нормативно-правових документів, що регламентують організацію освітнього процесу в початковій школі
		Планування роботи вчителя: календарно-тематичне планування, поурочне планування, планування виховної роботи, планування саморозвитку вчителя	А3. Здатність планувати роботу, розробляти календарно-тематичне планування змісту освітніх галузей, план виховної роботи, планувати професійний саморозвиток вчителя



# Розроблення ПС. 4 крок ФА. Визначення знань, умінь та навичок

## Порядок визначення переліку знань, умінь і навичок:

- шляхом використання матеріалів, отриманих на першому кроці ФА, та зазначенням їх у відповідній таблиці;
- за допомогою анкетування експертів, які залучалися до попередніх опитувань (анкета № 2 Методики\*) - експерти можуть погодити/спростувати чи доповнити інформацію, підготовлену РГ;
- після узагальнення результатів експертного опитування РГ більшістю голосів затверджує остаточну редакцію переліку знань, умінь та навичок за певною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

Код	Трудова функція	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Необхідні знання	Необхідні уміння та навички
А	Планування і здійснення освітнього процесу	А1. Здатність вивчати, аналізувати та застосовувати під час планування освітнього процесу професійну літературу, подану в паперовому та електронному вигляді	А1.1. Джерела навчально-методичної літератури для вчителя, у тому числі інтернет-сайти	А1.1. Знаходити навчально-методичну літературу для роботи вчителя, у тому числі в мережі Інтернет
			А1.2. Сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів початкової школи	А1.2. Аналізувати перспективні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів, визначати їх переваги та ризики
				А1.3. Застосовувати сучасні підходи до навчання, розвитку, виховання й соціалізації учнів під час планування освітнього процесу

\*Зразок Анкети N 2 "Визначення предметів і засобів праці, професійних компетентностей (за трудовою дією або групою трудових дій), знань, умінь і навичок, необхідних для виконання трудових функцій» у Додатку 2 Методики розроблення ПС



# Розроблення ПС. 5 крок ФА

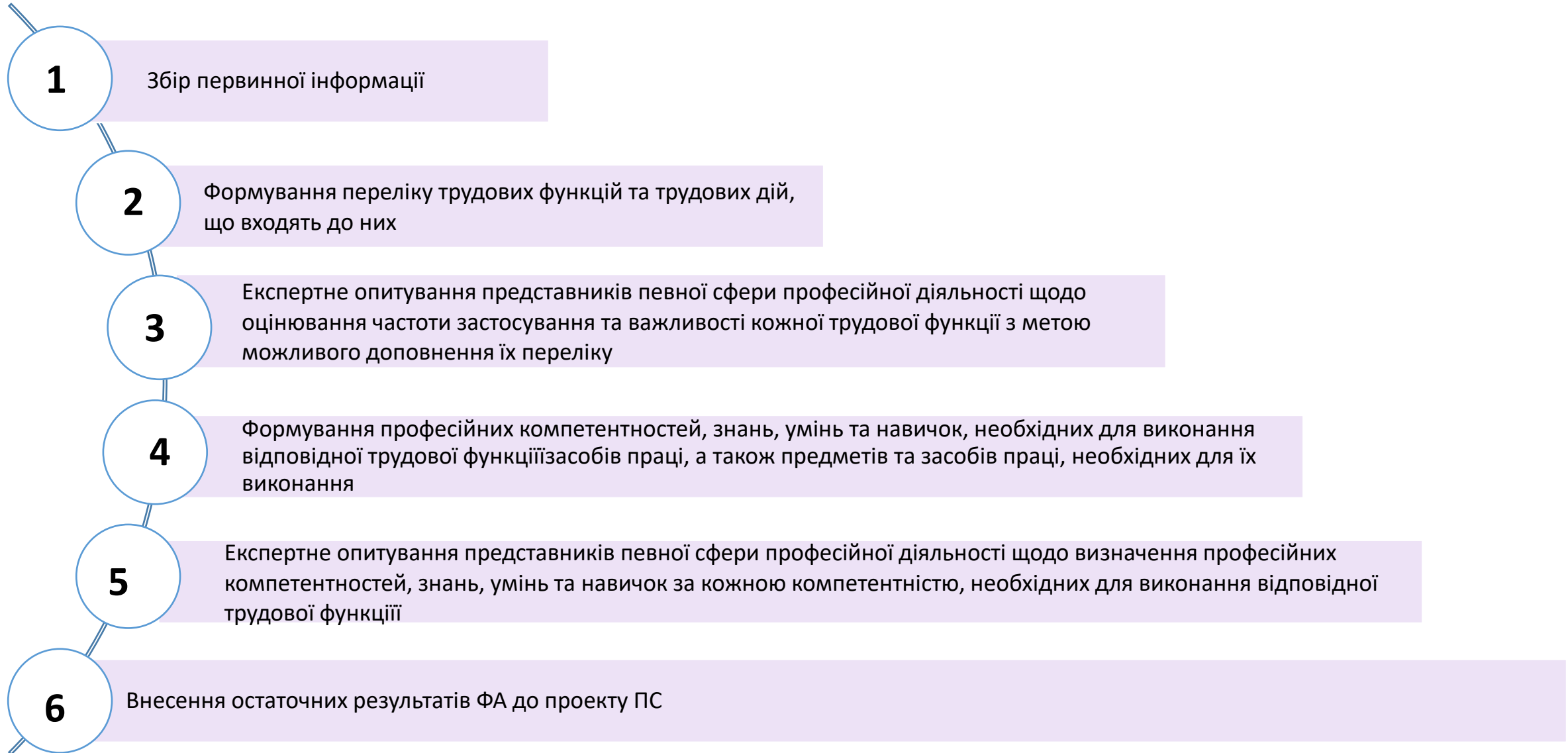
**Проведення експертного опитування представників певної сфери професійної діяльності щодо визначення професійних компетентностей, знань, умінь та навичок за кожною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції**

Зразок Анкети N 2 у Додатку 2 Методики розроблення ПС

**!** Трудові функції, професійні компетентності, уміння необхідно розміщувати в ПС **послідовно**, відповідно їх «появі» в професійній діяльності, а знання – відповідно до їх пріоритету в трудової функції/компетентності.



# Розроблення ПС. Кроки ФА





# ПС як нормативний документ

п. 20, частина перша, ст. 1 Закону України «Про стандартизацію»:

Стандарт – **нормативний документ**, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері.

Роз'яснення від 26.01.2000 № 02-5/35 «Про деякі питання практики вирішення спорів, пов'язаних з визнанням недійсними актів державних чи інших органів», Вищий арбітражний суд:

**НПА**—це прийнятий уповноваженим державним чи іншим органом у межах його компетенції офіційний письмовий документ, який встановлює, змінює чи скасовує норми права, носить загальний чи локальний характер та застосовується неодноразово.

Нормативний акт підлягає державній реєстрації.