



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

КІБЕРБЕЗПЕКА КРИТИЧНО ВАЖЛИВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ

«Розробка та обговорення складників професійних стандартів»

Формування переліку трудових функцій та групування за ними часткових та повної професійних кваліфікацій

Сергій Мельник
Консультант Проекту
+380501612209
smelnikukr@gmail.com

Навчально-робоча Платформа

<https://smelnikukr.com/%d0%b7%d0%b0%d0%b3%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d1%96-%d0%bc%d0%b0%d1%82%d0%b5%d1%80%d1%96%d0%b0%d0%bb%d0%b8/>

13 квітня 2023 року

1. 6 етап розроблення проєктів ПС

Ми на теперішній час знаходимося на 6 із 9 етапів розроблення професійних стандартів, а саме: «Підготовка проєкту професійного стандарту».

На цьому етапі здійснюється 8 кроків функціонального аналізу.

- 1 крок. Збір первинної інформації
- 2 крок. Формування робочого варіанту переліку трудових функцій та трудових дій, що входять до них
- 3 крок. Проведення експертного опитування представників певної сфери професійної діяльності щодо оцінювання частоти застосування та важливості кожної трудової функції з метою можливого доповнення їх переліку. Остаточне рішення щодо його затвердження.
- 4 крок. Визначення компетентностей, необхідні для виконання відповідної трудової функції.
- 5 крок. Визначення знань, умінь, навичок за кожною компетентністю, необхідних для виконання відповідної трудової функції, та комунікації і відповідальності й автономії для кожної трудової функції.

1. 6 етап розроблення проєктів ПС (продовження)

- 6 крок. РГ визначає, у разі потреби, для кожної трудової функції перелік предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій. Для професійних кваліфікацій не нижче 5-го рівня Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК), у разі потреби, зазначається наявність цифрового робочого місця зі складовими (визначення цифрового робочого місця наведено в Глосарії Додатка 4 МР).
- 7 крок. РГ проводить опитування фахівців за професією (видом занять) за допомогою анкети № 2. Фахівці за професією (видом занять) можуть погодити/спростувати чи доповнити інформацію, підготовлену робочою групою щодо визначених результатів навчання (знання, уміння/навички, комунікацію, відповідальність і автономію), необхідних для оволодіння відповідною компетентністю та предметів і засобів праці, необхідних для виконання трудових функцій.
- 8 крок. РГ більшістю голосів схвалює остаточну редакцію переліку компетентностей, знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії, предметів і засобів праці, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

2. Формування переліку трудових функцій

- Проводите повну вибірку з NIST Special Publication 800-181 необхідної інформації про вашу професію, а саме:
 - Опис робочої ролі /Таблиця 3 – Робочі ролі в Загальних принципах NICE/ (необхідно для визначення у ПС основної мети професійної діяльності). Наприклад, для фахівця із кібердосліджень та розробок систем безпеки: «досліджує інжиніринг програмного забезпечення та систем, а також досліджує програмні системи для розробки нових можливостей, забезпечуючи повне впровадження кібербезпеки. Проводить комплексне дослідження технологій для оцінки потенційних вразливостей в системах кіберпростору».
 - Вибірка з Додатку В – Детальний перелік робочих ролей – відповідних описів для відповідної професії трудових завдань та здатностей (окремо). Для нашого прикладу – це T0064, T0249, T0250, T0283, T0284, T0327, T0329, T0409, T0410, T0411, T0413, T0547 та A0001, A0018, A0019, A0170.

2. Формування переліку трудових функцій (продовження)

- Доповнюєте отриманий перелік можливою необхідною інформацією з Європейської галузевої рамки кваліфікацій сфери інформаційної безпеки (за наявності), з подібних чинних професійних стандартів тощо. Для нашого прикладу, окрім іншого, підходять окремі положення професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/325-610_vikladaci_zakladiv_visoi_osviti.pdf). Мова тут йде про трудові функції Д та Ж, які розкривають діяльність, пов'язану з проведенням наукових досліджень та наданням консультацій.
- Групуєте наявну інформацію в трудові функції, дотримуючись таких рекомендацій:
 - застосовуєте, як правило, циклічний метод, тобто формуєте трудові функції від простої до самої складної. Це важливо для подальшого їх розподілу за частковими та повною професійними кваліфікаціями;
 - у більшості своїй трудові завдання й компетентності, визначені в NIST Special Publication 800-181, є досить подрібненими, тому Робоча група (РГ) повинна їх укрупнювати до максимально можливого значення;
 - РГ може застосовувати для цієї роботи Шкалу визначення важливості трудових функцій (Таблиця 2 Методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів)(<https://nqa.gov.ua/uploads/multiple-input/63d3be768f7b1.pdf>).

2. Формування переліку трудових функцій (продовження)

Частота використання	Важливість трудової функції		
	не дуже важлива	важлива	дуже важлива
Орієнтовно раз на місяць або рідше	1	4	7
Орієнтовно раз на тиждень	2	5	8
Щоденно або майже щоденно	3	6	9

- за наявності великої кількості позицій, РГ може визначитися щодо нижнього середньоарифметичного балу для відсіювання несуттєвих, другорядних значень. Наприклад, всі пропоновані трудові функції, для яких за результатами оцінювання середні бали будуть нижче 3 чи 4, відсіюються.

- Після цієї оцінювальної роботи РГ формує робочу версію переліку трудових функцій шляхом простого голосування.

2. Формування переліку трудових функцій (продовження)

Для нашого прикладу перелік трудових функцій має такий вигляд:

А	Проведення кібердосліджень
Б	Проектування і розроблення нових інструментів/технологій, що стосуються кібербезпеки (То284)
В	Розроблення засобів та методів усунення проблем при проектуванні та усунення вразливостей при експлуатації систем безпеки
Г	Проектування та розроблення систем безпеки
Д	Впровадження та супроводження систем безпеки
Е	Консультавання, популяризація та оцінювання її результатів стосовно застосування на практиці результатів кібердосліджень

3. Узгодження переліку трудових функцій із зовнішніми експертами

- У подальшому РГ для урахування експертної думки щодо трудових функцій проводить опитування серед фахівців за відповідною професією (видом занять) шляхом анкетування, проведення фокус-груп тощо. Зразок анкети № 1 наведено в Додатку 3 до Методичних рекомендацій.
- Результати визначення важливості трудових функцій фахівці за професією (видом занять) зазначають у Таблиці 3.
- Після цього робоча група формує остаточний варіант переліку трудових функцій шляхом їх можливого групування та послідовного розміщення в Таблиці 4.
- Мета групування трудових функцій – виділення їх у окремі групи за видами трудової діяльності для формування професійних кваліфікацій, зокрема часткових професійних кваліфікацій.

3. Рекомендації щодо попереднього визначення професійних кваліфікацій для ПС

- Попередня кількість та назви професійних кваліфікацій уже визначені в Заявці на розроблення ПС, яка прийнята НАК та розміщена у нього на сайті у відповідному Реєстрі заявок (<https://data.nqa.gov.ua/zaavki-profstandarts/>). Але це орієнтовна інформація, яка під час розроблення ПС може/повинна змінюватися/розширюватися/скорочуватися тощо.
- Назви професійних кваліфікацій повинні включати назву професії та утворюватися із застосуванням норм та положень Додатку В до Національного класифікатора України ДК 003:2010 і Приміток до нього. Для нашого прикладу, це **провідний** фахівець із кібердосліджень та розробок систем безпеки. Важливо, щоб у подальшому для нього була додаткова (декілька) трудова функція до професійної кваліфікації фахівець із кібердосліджень та розробок систем безпеки (А, Б, В, Г, Д + Е). Можна утворювати часткову професійну кваліфікацію шляхом додавання уточнювальних слів (Примітка 2 до Додатку В до КП), наприклад, фахівець із кібердосліджень та розробок систем безпеки для **об'єктів критичної інфраструктури**

Дякую за увагу!



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ