

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ:
ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ,
НАЗНАЧЕНИЕ И СТРУКТУРА**

Методическое пособие

Москва ♦ 2011

УДК 377
ББК 74
О53

Олейникова О.Н., Муравьева А.А.

О53 Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. Методическое пособие. – М. : АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.

Обобщается опыт разработки профессиональных стандартов, включая понятийный аппарат, назначение и формат профессиональных стандартов, методику формирования (функциональный анализ). Также освещаются вопросы и технологии использования требований профессиональных стандартов для разработки модульных образовательных программ, основанных на компетенциях.

Для широкого круга пользователей, включая компании, занимающиеся разработкой собственных профессиональных стандартов, а также для методических служб и учебных заведений профессионального образования.

ISBN 978-5-9559-0172-5

© Олейникова О.Н., Муравьева А.А., 2011
© Департамент образования города Москвы, 2011
© ГУ НИИРПО, 2011

Содержание

Предисловие	4
Глава 1. Понятийный аппарат, принципы формирования, назначение и структура профессиональных стандартов	6
1.1. Глоссарий.....	6
1.2. Принципы формирования, назначение и структура профессиональных стандартов	10
Глава 2. Методика разработки профессиональных стандартов	17
2.1. Общие принципы и процедуры	17
Приложение 1	26
Структура анкеты для анкетирования предприятий.....	26
Приложение 2	29
Макет профессионального стандарта.....	29
Приложение 3	40
Примеры карточек видов трудовой деятельности и единиц профессиональных стандартов	40
Приложение 4	53
Проект Национальной рамки квалификаций для Российской Федерации	53
Глава 3. Перевод профессиональных стандартов в модульные программы, основанные на компетенциях	59
3.1. Общие положения.....	59
3.2. Составные элементы модульной программы обучения, основанной на компетенциях.....	62
3.3. Структура модульных образовательных программ НПО и СПО	67
Глава 4. Особенности обучения по модульным программам, основанным на компетенциях	77
4.1. Основные характеристики	77
4.2. Организация и реализация процесса обучения.....	81
Заключение	94
Список литературы:	97

Предисловие

В последнее время в профессиональной прессе все чаще поднимается и освещается тема профессиональных стандартов. Эта тема вызывает растущий интерес работодателей, и не только их. Образовательное сообщество также становится все более ориентированным на рынок труда и предъявляемые им требования к выпускникам системы профессионального образования. Более того, федеральные стандарты профессионального образования третьего поколения также ориентированы на требования работодателей и, в тех отраслях, где они есть – на профессиональные стандарты, как документ, где требования работодателей представлены в системной форме.

Как показывает международный опыт, системное описание требований работодателей может иметь различный формат, который определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда и характером этого взаимодействия.

Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно, а именно – профессиональные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности. Именно эти параметры и являются значимыми для сферы профессионального образования.

В основе методики разработки профессиональных стандартов, предлагаемой в настоящем пособии, лежит метод функционального анализа. Данный метод предполагает проведения «инвентаризации» определенной области профессиональной деятельности с точки зрения тех функций, которые должны быть выполнены для того, чтобы эта область профессиональной деятельности могла выполнить свое предназначение.

Метод функционального анализа пришел на смену ранее очень популярному методу описания профессиональных стандартов с позиции должностных обязанностей, который признан устаревшим, поскольку не способен учесть динамику современного производства и развития экономики и социальной сферы. В отличие от метода «описания должностей», который осуществлялся небольшой группой экспертов посредством наблюдения за деятельностью

ограниченного количества работников на конкретных рабочих местах, метод функционального анализа предполагает проведение широкого опроса предприятий отрасли (области профессиональной деятельности), а также учет перспективных тенденций ее развития, включая международные.

Следует подчеркнуть, что эта ориентированность на перспективу и на международные тенденции имеет принципиальное значение для профессионального образования, в частности для обеспечения того, что в российской традиции, называется «опережающим характером» профессионального образования.

Таким образом, профессиональные стандарты описывают перспективные требования к выполнению трудовых функций, обеспечивающие эффективность предприятий отрасли. При этом каждая трудовая функция формирует структурную единицу описания профессиональных стандартов, которая получила условное название «единица профессионального стандарта». Каждая единица профессионального стандарта четко описывает следующие параметры: название трудовой функции/единицы профессионального стандарта, действия, обеспечивающие выполнение этой функции, характеристики квалификационного уровня, требуемые знания и умения.

Благодаря такой структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт может быть прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования.

А именно, каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению.

На основании вышеизложенного можно заключить, что использование метода функционального анализа позволяет прозрачно и непротиворечиво описывать требования к трудовой деятельности, которые проецируются в результаты обучения и требования к оценке достижения этих результатов.

Глава 1. Понятийный аппарат, принципы формирования, назначение и структура профессиональных стандартов

1.1. Глоссарий

Обучение в течение всей жизни – философия образования, образовательная политика и стратегия, предусматривающая создание условий для охвата как формальным, так и неформальным образованием и обучением всей жизни человека и разнообразных возможностей удовлетворения человеком своих образовательных потребностей. В широком смысле концепция обучения в течение всей жизни рассматривает обучение как стратегию, помогающую людям справиться с собственным становлением, зрелостью и старением в том обществе, где они живут. В этом смысле она соотносится с теориями человеческого развития. В более узком смысле в последнее время этот термин выражает потребность людей в постоянном обновлении, расширении и приобретении умений, которые обеспечивают возможность трудоустройства и конкурентоспособности на современном рынке труда для поддержания собственного благосостояния.

Общество, основанное на знаниях – новая общественная формация, в которой знания и образованность человека в обществе приобретают приоритетное значение, предполагающая смену центра общественного развития от технологий к знаниям.

Результаты обучения – совокупность подлежащих освоению знаний, умений, отношений и опыта; индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного модуля или образовательной программы в целом; минимальные требования, необходимые для получения диплома/сертификата или степени. Включают в себя критерии оценки. Один из основных инструментов обеспечения прозрачности систем профессионального образования и квалификаций.

Формальное образование – образование по утвержденным программам, учебным планам и процедурам, по завершении которого обучающийся получает соответствующее свидетельство или диплом и соответствующую совокупность прав. В рамках формального образования четко определены роли преподавателя и обучающегося и их взаимная ответственность.

Неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, которая предполагает так называемое «полуструктурированное» обучение, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент. Получение свидетельства не является обязательным.

Обеспечение качества – процедуры, направленные на обеспечение соответствия результатов образования и обучения заявленным требованиям потребителя. Предусматривает комплексное взаимодействие следующих элементов: нормативно-правовой базы, четких целей, стандартов умений и квалификаций, основанных на компетенциях/ результатах обучения, образовательных программ, отвечающих требованиям стандартов, квалифицированных педагогических кадров, системы сбора и анализа информации.

Спонтанное обучение – обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д.

Профессиональный стандарт – 1. многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, умениям и широким компетенциям работников по различным квалификационным уровням; 2. структурированные требования к содержанию и качеству труда в определенной области профессиональной деятельности, определенные в терминах требований к тому, что человек должен знать и уметь делать в определенной области трудовой деятельности.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику

тику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

Уровень квалификации/Квалификационный уровень – обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; критерии результата обучения, что в настоящее время становится доминирующим принципом, поскольку только на его основе можно построить сопоставимые рамки квалификации.

Квалификация – 1. готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2. официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Компетенция – целостная актуализация в деятельности знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок. Выделяются различные типы компетенций. Наиболее распространенной классификацией является подразделение компетенций на:

- профессиональные, относящиеся к конкретной технологии трудовой деятельности (технологическому или бизнес-процессу);
- надпрофессиональные/мобильные, относящиеся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность эффективно взаимодействовать с другими работниками, руководством и клиентами, организовывать и совершенствовать трудовую деятельность и осуществлять трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды;
- ключевые/базовые/новые базовые/общие, необходимые для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Национальная рамка квалификаций (НРК) – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения; системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Европейская рамка квалификаций (ЕРК) – созданный по инициативе Европейского Союза инструмент обеспечения сопоставимости академических степеней и квалификаций в странах-членах ЕС. ЕРК официально принята Европейским парламентом 23 апреля 2008 г. Рамочное описание квалификаций, обеспечивающее прозрачность и сопоставимость национальных рамок квалификаций и входящих в них квалификаций. Мета-рамка, состоящая из 8 уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, умений и широких компетенций (понимаемых в данном случае, как уровень ответственности, сложности и автономии), которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого. Ориентир для разработки НРК.

Сертификация профессиональных квалификаций – подтверждение соответствия компетенций человека/работника/выпускника требованиям профессионального стандарта определенного квалификационного уровня. Применяется для подтверждения результатов формального образования, неформального и спонтанного обучения.

Сертификат профессиональной квалификации – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения)/профессиональную квалификацию, продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки.

Сертификационный центр/центр сертификации – орган/ организация, уполномоченная проводить оценку и присуждать сертификаты, свидетельствующие о том, что человек может компетентно выполнять определенную трудовую/профессиональную деятельность.

Трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Функциональный анализ – методика поэтапного описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности, используемая при разработке профессиональных стандартов. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

Функциональная карта – описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа. Функциональная карта может быть представлена следующим образом:

1.2. Принципы формирования, назначение и структура профессиональных стандартов

В современном понимании, получившем международное «хождение», профессиональные стандарты формируются на основе иерархического анализа трудовой деятельности в части требований к ее результатам. Поскольку все области трудовой/профессиональной деятельности в современном мире характеризуются быстрыми и частыми изменениями, в процедуру разработки профессиональных стандартов включен их постоянный мониторинг, на основе данных которого осуществляется обновление профессиональных стандартов.

Разработка профессиональных стандартов основана на следующих принципах:

- учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа технологических изменений, быстрыми изменениями требований развивающихся рынков и потребителей, а также изменениями в организации труда и в организационной культуре, что приводит к изменению требований к работникам, которые должны быть более адаптивными, ориентированными на постоянное обучение и самосовершенствование;

- учет международных тенденций в области разработки профессиональных стандартов, ориентированных на требования к трем группам компетенций работников;
- измеримость требований, указанных в стандарте, и единые критерии формулировки этих требований;
- отражение минимальных требований, т.е. указание в стандартах только основных трудовых функций по областям профессиональной деятельности;
- основа профессионального стандарта – образцы лучшей практики, т.е. опыт успешных предприятий и организаций, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее и конкурентоспособность на национальном и мировом уровне, а также требования к качественному выполнению трудовых функций.

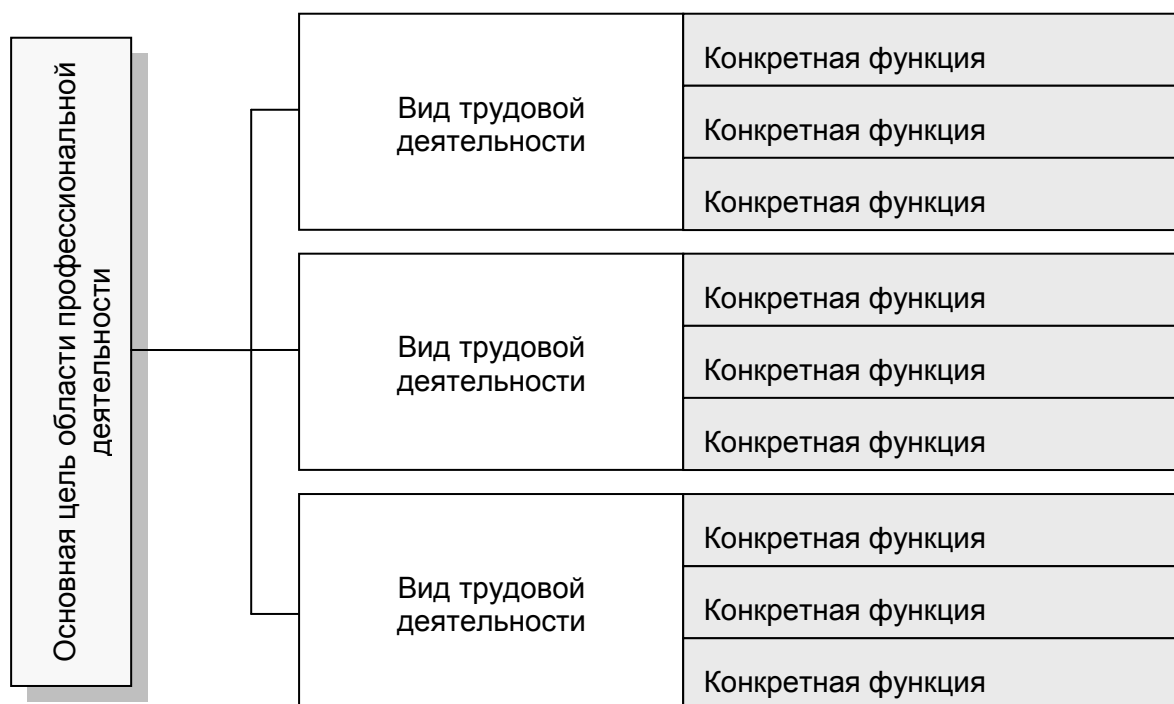
Эффективные профессиональные стандарты ориентированы на требования сегодняшнего дня, ближайшего и отдаленного будущего.

В современной практике в основу разработки профессионального стандарта положен метод функционального анализа, предполагающий «инвентаризацию» определенной области профессиональной деятельности в процессе последовательного описания ее цели, входящих в эту область профессиональной деятельности видов трудовой деятельности и *функций* в каждом из видов трудовой деятельности. В этом принципиальное отличие данного метода от метода описания должностных обязанностей, который использовался ранее, в условиях индустриальной экономики, где содержание трудовой деятельности было более стабильным, менее динамичным и подверженным изменениям. Более того, метод описания должностных обязанностей был основан на пооперационном описании трудовых задач (что отражено в современных документах, регулирующих сферу труда, таких как ЕТКС, например) и не отражал столь важных в современных условиях базовых/ключевых/общих компетенций, обуславливающих гибкость и адаптивность индивида и его успешность на рынке труда, описание которых является неотъемлемой частью описаний содержания трудовых функций.

Учет в профессиональных стандартах этих компетенций – требование времени, обусловленное возрастающей неопределенностью

сферы труда, убыстрением темпов развития в контексте глобализации и развития ИКТ.

Рисунок 1. Структура функциональной карты



Таким образом, отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности, направленный на выявление функций и требований к качеству их выполнения (в терминах знаний, умений и широких компетенций, включающих в себя такие параметры, как уровень ответственности и автономности/самостоятельности) работниками различных уровней квалификации и должностной иерархии. Анализ проводится в форме опроса представителей той области профессиональной деятельности, для которой разрабатываются профессиональные стандарты.

Исходя из назначения профессиональных стандартов как механизма саморегулирования рынка труда и средства обеспечения качества человеческих ресурсов в отрасли в целом опросы проводятся на предприятиях различных типов, размеров и форм собственности, ориентированных на развитие, техническую модернизацию и обучение персонала.

Полученные в ходе опроса данные позволяют определить набор значимых функций, наиболее часто указываемый респондентами, а также уровень качества их выполнения.

Важно подчеркнуть, что в процессе разработки профессионального стандарта у работников и работодателей происходит обновление и уточнение понимания содержания видов трудовой деятельности и необходимых для обеспечения их эффективности трудовых функций в конкретной области профессиональной деятельности.

Поскольку профессиональный стандарт является тем профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, предприятия/ компании могут использовать его как основу для создания своих внутренних/ корпоративных стандартов. При этом они могут расширять или уточнять виды трудовой деятельности и функции работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников на предприятии/в компании.

Благодаря методу, применяемому для его формирования, профессиональный стандарт может быть использован при подборе, найме, расстановке и использовании кадров (продвижение, карьерный рост, кадровый резерв, увольнение), а также при определении степени их ответственности.

За счет этого же он может быть использован в качестве основы, или отправной точки, при оценке профессионального уровня работников (в рамках оценки/аттестации персонала) для определения направлений совершенствования профессиональных и личностных компетенций работников. Если работники не соответствуют требованиям профессионального стандарта, они должны пройти профессиональную подготовку или курсы повышения квалификации и т.д.

В настоящее время очень остро встает вопрос о сертификации профессиональных квалификаций, разработка оценочных/ диагностических материалов для которой невозможна без опоры на профессиональные стандарты.

Исходя из вышеизложенного, можно заключить, что профессиональный стандарт позволяет работодателям оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда, что, в конечном итоге, означает повышение производительности и рост прибыли.

Работодателю профессиональный стандарт является основой для:

- выбора качественного персонала на рынке труда, поскольку он служит основой для определения критериев оценки при подборе и отборе персонала;
- обеспечения качества труда персонала;
- обеспечения профессионального роста персонала;
- поддержания и улучшения стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;
- повышения мотивации персонала в своей организации;
- повышения эффективности, обеспечения стабильности и качества труда, а следовательно, высоких экономических результатов.

Профессиональный стандарт необходим и работникам, поскольку для них он является основой для:

- определения собственного профессионального уровня и направлений/задач профессионального обучения и совершенствования;
- эффективного функционирования на предприятии;
- обеспечения собственной востребованности на рынке труда, сокращения сроков поиска подходящей работы;
- карьерного роста и увеличения доходов.

Профессиональные стандарты необходимы и для сферы образования в качестве основы для формирования федеральных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, разработки методических материалов и выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала.

Для органов управления образованием профессиональные стандарты создают возможность:

- сформулировать реальные и измеримые результаты обучения в системе профессионального образования,
- планировать объемы и профили обучения,
- определять траектории обучения в течение всей жизни.

Для образовательных учреждений стандарты создают основу для разработки:

- образовательных программ,

- курсов обучения, учебных планов и учебно-методических материалов для различных целевых групп (студенты системы профессионального образования, взрослое население, нуждающееся в совершенствовании компетенций, безработные граждане, желающие трудоустроиться и т.д.).

Обобщая сказанное выше о назначении профессионального стандарта, можно заключить, что он позволяет контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества для определенной области деятельности, и использование профессиональных стандартов несет в себе очевидные преимущества для работников, работодателей, образовательных учреждений и органов управления образованием.

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, т.е. описание необходимых знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и сложности выполнения трудовой функции.

Структурно профессиональные стандарты состоят из единиц, каждая из которых соотносится с конкретной трудовой функцией. Каждая единица описывается по параметрам, указанным выше, к которым добавляется еще один, а именно – требования к содержанию трудовой функции, сформулированные как необходимые действия, или трудовые роли, формирующие идентичность этой трудовой функции.

Действия, или трудовые роли, позволяют сформировать единство понимания содержания трудовой функции и оценить качество ее выполнения. А также более четко определить требования к знаниям и умениям, необходимым для ее выполнения. И, следовательно, определить необходимый объем содержания обучения, что принципиально важно для формирования образовательных программ.

То есть, благодаря структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт может быть прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования. А именно, каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в дидактическую

единицу обучения.

Глава 2. Методика разработки профессиональных стандартов

2.1. Общие принципы и процедуры

Как уже указывалось выше, профессиональные стандарты основаны на анализе трудовой деятельности и требований к ее результатам и подлежат постоянному мониторингу и обновлению по мере изменений в содержании трудовой деятельности.

Предлагаемая процедура разработки профессионального стандарта базируется на методе функционального анализа, а именно, на выявлении функций, которые должны выполняться в конкретной области профессиональной деятельности, а не на описании того, кто их выполняет. Другими словами, отправная точка формирования стандарта – анализ трудовой деятельности.

Профессиональный стандарт разрабатывается самим профессиональным сообществом (отраслевыми ассоциациями и объединениями работодателей). Разработанный стандарт, в зависимости от конкретной ситуации и намерений разработчиков, может подаваться на утверждение в уполномоченный орган.¹

Процесс разработки и обновления каждого профессионального стандарта включает в себя следующие этапы:

Этап 1

- формирование рабочей группы;
- обучение рабочей группы методике разработки функциональной карты, проведения опросов предприятий и разработке единиц профессионального стандарта;
- разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования;
- разработка анкеты для опроса предприятий отрасли, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и ключевых компетенций.

Этап 2

- организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);

¹ В настоящее время в Российской Федерации регистрацию и ведение реестра профессиональных стандартов осуществляет Национальное агентство по развитию квалификаций (НАРК) при Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП), а также региональные агентства по развитию квалификаций (РАРКи)

- обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов;
- разработка проекта профессиональных стандартов (титула, паспорта профессионального стандарта, карточек, единиц профессионального стандарта).

Этап 3

- обсуждение проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции; электронный форум и т.д.);
- доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;
- представление проекта профессиональных стандартов на утверждение.

Пояснения по деятельности рабочих/экспертных групп

Экспертные/рабочие группы формируются объединениями работодателей или отдельными крупными работодателями. Эти экспертные/рабочие группы должны взять на себя ответственность за разработку профессиональных стандартов для конкретной области профессиональной деятельности. Формирование стандартов по смежным областям профессиональной деятельности целесообразно осуществлять межотраслевыми экспертными группами (например, в области менеджмента, пользования ИКТ, бухгалтерского дела, сварочного дела и т.д.).

Экспертные/рабочие группы формируются из числа наиболее опытных и высококвалифицированных работников различных уровней ответственности, представляющих предприятия в конкретной области профессиональной деятельности.

В задачи экспертных/рабочих групп входит:

- разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования предприятий;
- разработка анкеты для опроса предприятий отрасли, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и ключевых компетенций,
- организация и проведение опроса предприятий (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);
- обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности;

- разработка проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности;
- организация обсуждения проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции, семинары, консультации);
- доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;
- представление проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности на утверждение в установленном порядке;
- принятие решения по обновлению профессиональных стандартов или разработке новых профессиональных стандартов.

Пояснения по содержанию этапов разработки профессиональных стандартов

Правила разработки функциональной карты (далее – ФК)

Разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и ключевых компетенций, а также примерного перечня средств и предметов труда для выполнения функций, которые являются основой анкет, используемых в дальнейшем при проведении опросов предприятий.

Основная цель данного этапа работы состоит в выявлении функций, которые выполняют работники, занятые в конкретной области профессиональной деятельности на различных предприятиях, и, как производную от этих функций – в обобщенном виде – тех знаний, умений и ключевых компетенций, которые необходимы для выполнения этих функций. Обработанные первичные данные, составляют основу для разработки анкеты, необходимой для проведения масштабного опроса работодателей и профессионалов.

Сбор первичных данных может быть осуществлен в процессе анкетирования ограниченного набора предприятий (не более 7-10 предприятий), либо эти данные предоставляются экспертами, входящими в рабочую группу.

Образец анкеты дан в Приложении.

На основе обработанных данных проводится разработка проекта функциональной карты в конкретной области профессиональной деятельности, что предполагает описание функций, выполняемых работниками (а не должностных обязанностей, которые могут существенно отличаться в различных предприятиях) в данной области профессиональной деятельности.

Разработка функциональной карты начинается с формулировки основной цели области профессиональной деятельности. Основная цель области профессиональной деятельности кратко описывает суммарный результат того, для чего предназначена данная область профессиональной деятельности.

Примеры описания основной цели:

Таблица 1

Область профессиональной деятельности	Основная цель
Производство деталей и сборочных единиц машиностроения на станках различных типов	Рационально изготавливать детали на различных типах станков, в том числе и на станках с ЧПУ
Технология машиностроения	Организовывать производство деталей и сборочных единиц для машиностроения
Обслуживание посетителей на предприятиях питания	Подготовить зал к обслуживанию посетителей и обслужить посетителей
Обслуживание автотранспорта	Осуществлять техническое оборудование и ремонт различных типов автомобильного транспорта
Производство продукции на предприятиях питания	Подготавливать продукты и производить продукцию в соответствии с требованиями к безопасности готовой продукции для различных категорий потребителей
Обслуживание компьютерной техники	Диагностировать и устранять неисправности в компьютерном оборудовании и программном обеспечении

Основная цель описывается по следующей схеме:

глагол в неопределенной форме – объект действия – область осуществления деятельности (направленность действия) или конечный потребитель.

После описания основной цели следует ее поэтапная конкретизация. На первом этапе осуществляется описание видов трудовой деятельности, объединенных общим назначением и охватывающих интегрированную группу функций. Например, «подготовить оборудование и инструмент к производству», «контролировать процесс производства», «организовывать процесс производства» и т.д.

На следующем этапе происходит вычленение конкретных функций из обобщенных видов трудовой деятельности, т.е. каждый вид трудовой деятельности далее подразделяется на набор составляющих ее трудовых функций. Каждая конкретная функция должна представлять собой отдельный законченный элемент трудовой деятельности, требующий собственных методов, материалов, оборудования и процессов.

Так, например, обобщенная функциональная область «подготовить оборудование и инструмент к производству» может распадаться на 2 конкретные функции: «подготовить оборудование» и «подготовить инструмент», которые будут иметь схожее предназначение, но различаться с точки зрения предмета труда.

Возможные принципы классификации при формулировании обобщенных функциональных областей:

- линейный (например, разработка проекта, реализация);
- циклический (подготовка к осуществлению процесса, реализация о процесса, проверка качества);
- по используемым методам и процессам;
- по характеру действий/ продукции или результатам.

Выбор принципа классификации зависит от характера области профессиональной деятельности. Решение о принципе классификации принимается экспертной/рабочей группой.

Система обозначений

Виды трудовой деятельности (ВТД) обозначаются арабскими цифрами – 1, 2, 3, 4 и т.д. Для обозначения конкретной функции к номеру ВТД через точку добавляются цифры, обозначающие номера конкретных функций – 1.1, 1.2, 4.1, 5.2 и т.д.

Помимо собственно профессиональных функций в функциональной карте описываются надпрофессиональные функции, т.е. те функции, которые работодатель ожидает от работника в любой области профессиональной деятельности.

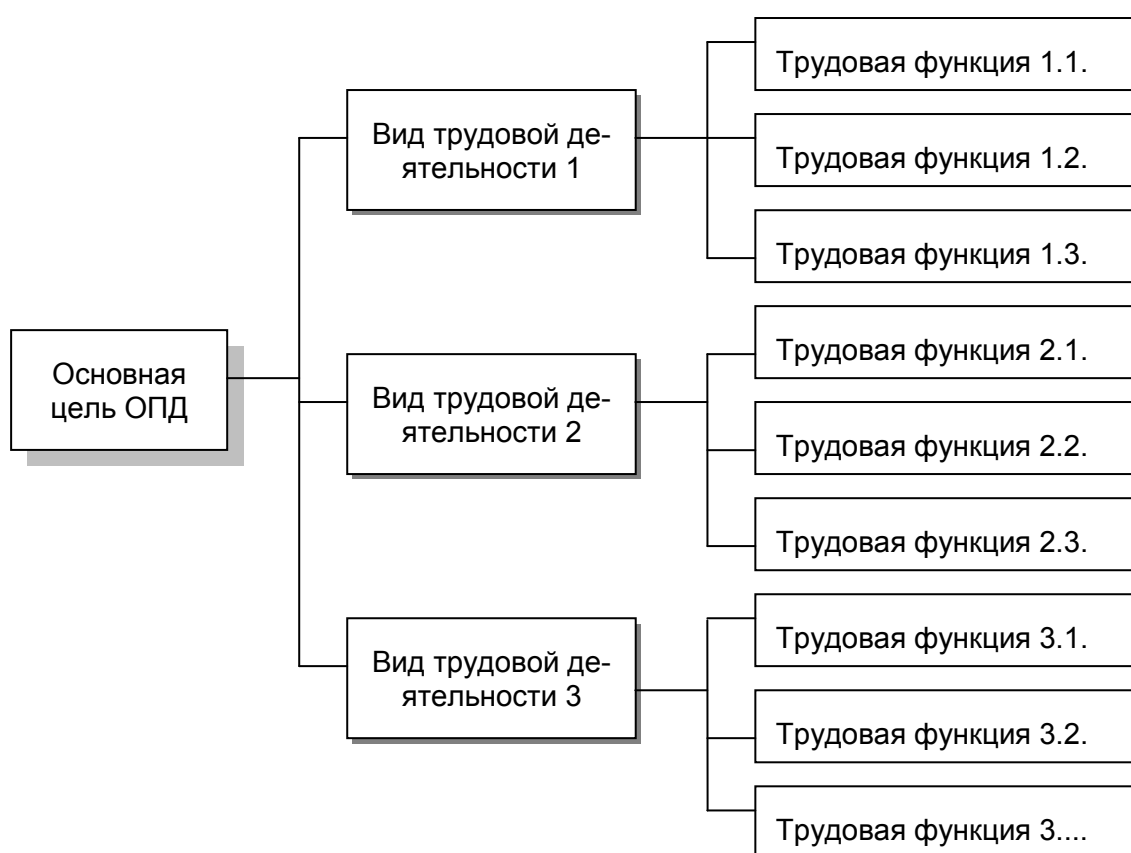
Возможный набор таких функций может включать в себя следующие:

- организовать процесс собственного труда и вносить предложения по совершенствованию организации труда;

- соблюдать требования охраны труда и защиты окружающей среды;
- эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством и клиентами.

Эти функции обозначаются арабскими цифрами 01, 02, 03 и т.д. Набор надпрофессиональных функций может варьировать в зависимости от области профессиональной деятельности. Описание надпрофессиональных функций помещается внизу функциональной карты.

Рисунок 2. Пример структуры функциональной карты



Структура анкеты для проведения опросов предприятий

Анкета содержит следующие разделы:

- рекомендации по заполнению анкет, где респондентов просят внести изменения и дополнения в проект функциональной карты (в формулировку цели профессии, ВТД и конкретных трудовых функций), а также в описание умений и знаний (все изменения должны быть выделены цветом или другим шрифтом) и заполнить предлагаемые таблицы;
- данные о респонденте;

- проект функциональной карты. Для удобства респондентов в анкете формат функциональной карты, использованный для первичного сбора данных, трансформирован в табличную форму и дополнен дополнительными колонками, в которых респонденты указывают следующую информацию по каждой функции:

- наименования вида трудовой деятельности и названий должностей работников, соответствующих каждой конкретной функции (для их последующей систематизации);

- степень важности каждой конкретной функции (это требуется для дополнительного уточнения необходимости указания данной функции в профессиональном стандарте);

Также в функциональной карте по каждой конкретной функции приводится перечень знаний и умений, связанных с выполнением этих функций, сформированный на основе первичных данных, который респондентам предлагается уточнить или дополнить.

В случае внесения в функциональную карту новых функций, респондентам следует также предложить описание знаний и умений, необходимых для выполнения данных функций.

таблицы, в которых респондентов просят представить дополнительную информацию, которая позволит отнести описанные функции к различным уровням квалификации.

Описание таблиц

В Таблице 1 респондентов просят оценить конкретные функции по ряду параметров в диапазоне от 1 до 10:

- степень вероятности осуществления функции в нестандартных и внештатных ситуациях;

- степень сложности выполняемой функции;

- степень многообразия действий, выполняемых в рамках функции;

- уровень личной ответственности и самостоятельности;

- степень необходимости решения проблем;

- степень необходимости взаимодействия с коллегами;

- степень ответственности за организацию и качество работы других работников;

- уровень ответственности за распределение ресурсов;

- степень ответственности за обучение других сотрудников.

Данные из Таблицы 1 помогут в дальнейшем отнести конкретные функции к различным квалификационным уровням и соотнести эти уровни с требованиями к образовательному уровню работников.

В Таблице 2 содержатся описания ключевых компетенций, сформированные в ходе первичного сбора информации, значимость которых для выполнения каждой функции должна быть указана при заполнении анкет.

Анкетирование предприятий (организаций) отрасли

Анкетирование может проводиться путем помещения разработанных документов в Интернет, чтобы каждый желающий мог их заполнить. Однако с учетом прогнозируемой низкой активности работодателей и профессионалов и несформированности в России культуры разработки профессиональных стандартов рекомендуется использовать административный ресурс профессиональных союзов и объединений работодателей и определить минимум 30 предприятий отрасли различных по масштабу (малые, средние и крупные) и формам собственности, где будет проводиться анкетирование.

После чего целесообразно направить анкеты на выбранные предприятия и договориться с руководителями предприятий времени проведения опроса/интервью. После получения от руководства предприятия согласия на проведение опроса члены экспертной/ рабочей группы проводят интервью. Анкетирование должно проводиться только лично – письменное заполнение анкет смысла не имеет, поскольку только при личном общении возможно уточнить полученную информацию и выработать общее понимание сути задаваемых вопросов. Опросы рекомендуется проводить среди работников трех уровней организационной иерархии – работников, осуществляющих конкретные функции, и работников/руководителей двух следующих (более высоких) уровней организационной иерархии.

Количество предприятий, на которых проводится анкетирование, зависит от масштабов отрасли/области профессиональной деятельности и степени охвата профессиональными стандартами входящих в нее видов трудовой деятельности. Достоверными могут считаться данные, полученные от 30 предприятий.

Обобщение/анализ данных, полученных в процессе анкетирования

После получения данных опроса экспертная/рабочая группа проводит их обобщение и анализ с целью:

- уточнения видов трудовой деятельности,
- удаления из функциональной карты тех трудовых функций, важность которых признана низкой большинством опрошенных;

- корректировки формулировок видов трудовой деятельности и трудовых функций;
- формирования списка наименований должностей работников, выполняющих выявленные трудовые функции;
- распределения конкретных функций по уровням квалификации на основе обобщения данных Таблицы 1, 2, 3.;
- корректировки описания знаний и умений и ключевых компетенций.

Формирование проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности

После обработки данных осуществляется процедура формирования единиц профессионального стандарта по каждому виду трудовой деятельности. Каждая единица профессионального стандарта соотносится с одним квалификационным уровнем.

Отнесение каждой единицы стандарта к определенному квалификационному уровню производится на основе обобщения данных о характере знаний и умений и широких компетенций и степени значимости каждого из параметров, указанных в Таблицах 1 и 2, для выполнения конкретной функции. Чем выше значение дополнительных параметров, тем выше квалификационный уровень.

При отнесении единицы профессионального стандарта к квалификационному уровню целесообразно в качестве ориентира пользоваться проектом национальной рамки квалификаций (см. Приложение 4)

После разработки единиц стандарта осуществляется формирование проекта профессиональных стандартов для области профессиональной деятельности согласно макету (см. Приложение 3).

Структура профессиональных стандартов включает в себя такие разделы, как паспорт, карточки видов трудовой деятельности, перечень единиц профессионального стандарта по уровням квалификации, единицы профессионального стандарта по уровням квалификации.

Обсуждение и доработка проекта профессионального стандарта

После завершения работы над проектом профессиональных стандартов экспертная/рабочая группа обсуждает его с расширенным кругом представителей профессионального сообщества. По результатам обсуждения происходит доработка профессиональных стандартов, а затем - представление профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности на утверждение.

Структура анкеты для анкетирования предприятий

1. Рекомендации по заполнению анкеты
2. **Раздел 1.** Данные о респонденте:
 - a. Название предприятия и направления деятельности
 - b. Адрес
 - c. Контактные лица, их телефоны и адреса электронной почты,
 - d. Форма собственности
 - e. Штат предприятия
3. **Раздел 2.** Функциональная карта
4. **Раздел 3:**
 - a. Таблица «Оценка конкретных функций по набору параметров»
 - b. Таблица «Ключевые компетенции, значимые для выполнения конкретных функций»

Образец функциональной карты для размещения в анкете

Виды трудовой деятельности	Трудовые функции	Умения, необходимые для выполнения трудовых функций	Знания, необходимые для выполнения трудовых функций	Название должностей	Степень важности функции			
					Очень высокая	Высокая	Средняя	Низкая
1.	1.1							
	1.2.							
	1.3							
	...							
2.	2.1							
	2.2							
	2.3							
	...							
3.	3.1							
	3.2							
	3.3							
	...							
4. и т.д.	4.1							
	4.2							

Основная цель профессии

Оценка конкретных функций по набору параметров

Номер функции: ...	Шкала от 1 до 10			
	Название функции: ...			
степень вероятности осуществления функции в нестандартных и нестандартных ситуациях;				
степень сложности выполняемой функции;				
степень многообразия действий, выполняемых в рамках функции;				

Название параметра	Связанные с функциями под номером :	Значимость по шкале 1-10
Брать на себя ответственность за качество		
Способность и готовность обучаться		
Способность работать самостоятельно		
Брать на себя ответственность за собственную деятельность и деятельность других		
Гибкость, адаптивность к изменениям и т.д.		

Макет профессионального стандарта

**РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**

Утвержден
Распоряжением Президента РСПП
№ ПР-46 от 28 июня 2007 г.

**МАКЕТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

Москва, 2007

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Вид экономической деятельности
(область профессиональной деятельности)

Код _____

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. Общие положения	4
2. Паспорт профессионального стандарта	6
3. Карточки видов трудовой деятельности	7
4. Описание единиц профессионального стандарта	8
5. Виды сертификатов, выдаваемые на основе настоящего профессионального стандарта	9
6. Разработчики профессионального стандарта	9
7. Лист согласования	9
8. Экспертиза и регистрация профессионального стандарта	10
Приложение 1. Лист регистрации изменений профессионального стандарта	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Область применения профессионального стандарта

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт предназначен для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам; решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций);
- тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);
- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.)

1.2. Термины, определения и используемые сокращения

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие термины и их определения:

- область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности;
- вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

- единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

- квалификационный уровень – совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

- квалификация:

- 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности;

- 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта);

- компетенция – способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности;

- национальная рамка квалификаций – организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании;

- сертификат – официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения), продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки;

- трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

- условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие сокращения:

ЕТКС – «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации»;

ЕКСД – «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих»;

КСД – «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

ОКВЭД – «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. Ок 029-2001»;

ОКЗ – «Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-93 (ОКЗ)»;

НАРК – Национальное агентство развития квалификаций.

2. ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Вид экономической деятельности
(область профессиональной деятельности)

Код _____

Основная цель вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности):

Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами:

Квалификационный уровень		Вид трудовой деятельности	Рекомендуемые наименования должностей	Дополнительная информация		
В соответствии с Национальной рамкой квалификаций	В соответствии с отраслевой рамкой квалификаций			Должности по КСД, ЕКСД	Профессии по ЕТКС, код-наименование	Виды занятий по ОКЗ, код-наименование
Первый	первый					
второй	второй					
третий	третий					
четвертый	четвертый					

3. КАРТОЧКИ ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Вид трудовой деятельности

Квалификационный уровень

Возможные наименования должностей

Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности
Возможные места работы
Условия труда
Требования к профессиональному образованию и обучению работника
Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию
Требования к практическому опыту работы
Особые условия допуска к работе

Перечень единиц профессионального стандарта:

Шифр	Наименование единицы профессионального стандарта

3.2. Вид трудовой деятельности

4. ОПИСАНИЕ ЕДИНИЦ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

4.1. Квалификационный уровень

Шифр _____

Основные трудовые действия	
Средства труда	
Предметы труда	
Другие характеристики квалификационного уровня: - нестандартность; - ответственность; - самостоятельность	
Необходимые знания	
Необходимые умения	

4.1.2. (последовательно описываются другие единицы профессионального стандарта данного квалификационного уровня)

4.2.1. Квалификационный уровень

5. ВИДЫ СЕРТИФИКАТОВ, ВЫДАВАЕМЫХ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Наименование сертификата	Перечень единиц профессионального стандарта, освоение которых необходимо для получения сертификата

6. РАЗРАБОТЧИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Профессиональный стандарт разработан и внесен:

Наименование организации	ФИО руководителя	Подпись

Организации, принявшие участие в разработке настоящего профессионального стандарта:

Организация	Наименование субъекта Российской Федерации

7. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ (при необходимости)

Название организации	Дата согласования

8. ЭКСПЕРТИЗА И РЕГИСТРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

(Раздел заполняется НАРК)

Настоящий профессиональный стандарт утвержден и зарегистрирован Комиссией по профессиональным стандартам НАРК.

Внесен в Общероссийский реестр профессиональных стандартов.

(рег. № _____)

Протокол № _____ Дата _____

ФИО и подпись ответственного лица НАРК

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

№ п/п	Номера страниц/ разделов/ пунктов				Дата утверждения новой редакции документа
	измененных	замененных	НОВЫХ	аннулированных	

Ответственный за внесение изменений

_____ / _____ / « ____ » ____ 20__ г.

должность подпись ФИО

Примеры ПС

Приложение 3.

Примеры карточек видов трудовой деятельности и единиц профессиональных стандартов

КАРТОЧКА ВИДА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Квалификационный уровень – 1

Помощник повара

Возможные названия должностей: *помощник кондитера*

<p style="text-align: center;"><i>Выполняемые функции</i></p>	<p>Производит обработку и нарезку традиционных видов овощей, грибов и плодов, подготовку муки, яиц, зерновых и прочих продуктов и готовых полуфабрикатов из мяса, домашней птицы и рыбы для приготовления простых блюд/изделий с учетом требований к безопасности пищевых продуктов. Готовит простые блюда из овощей, круп, бобовых, рыбы, мяса, домашней птицы, яиц и макаронных изделий, простые мучные и сладкие блюда, простые напитки, простые хлебобулочные изделия и отделочные полуфабрикаты в соответствии с методами приготовления и технологическими требованиями к блюдам и с учетом требований к безопасности приготовления продукции. Готовит напитки, соки, мороженое, коктейли с использованием автоматов и безопасно использует технологическое оборудование. Подготавливает к работе производственные цеха и поддерживает в чистоте и порядке рабочее место и технологическое оборудование. Составляет однодневный заказ на продукты в соответствии с потребностями и имеющимися условиями хранения и проверяет качество и количество продуктов при получении. Отпускает готовую продукцию с раздачи/прилавка и на вынос с учетом требований к безопасности готовой продукции. Может упаковывать блюда/изделия для продажи на вынос, принимать и оформлять платежи и подготавливать помещения к приему пищи.</p>
<p><i>Возможные места работы</i></p>	<p>Кухня отеля, ресторана и других типов предприятий питания, специализированные цеха, имеющие функции кулинарного производства.</p>
<p><i>Возможные условия труда</i></p>	<p>Работа в команде; гибкий или постоянный график работы; возможна работа ночью, в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа; возможен неполный или ненормированный рабочий день; питание по месту работы.</p>

<i>Требования к профессиональному образованию и обучению</i>	Профессиональное обучение на рабочем месте или в центре внутрифирменной подготовки или в учебном центре.
<i>Требования к практическому опыту работы</i>	Не предъявляются.
<i>Условия допуска к работе:</i>	Наличие личной медицинской книжки.

Единица 1А 3.2. Нарезать и формовать традиционные виды овощей и грибов

<p>Данная единица стандарта относится к процессу нарезки и формовки традиционных видов овощей и грибов и включает в себя следующие действия:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • проверять качество обработанных овощей и грибов перед нарезкой и формовкой; • нарезать корнеплоды и клубнеплоды соломкой и тонкой соломкой (жульен), крупными и мелкими брусочками, крупными и мелкими кубиками, кружочками, ломтиками, дольками; • нарезать капустные овощи соломкой и очень тонкой соломкой (жульен), шашками, кубиками, крупными дольками; • нарезать луковичные овощи соломкой и очень тонкой соломкой (жульен), кубиками и очень мелкими кубиками (мелюсье), дольками, кольцами и полукольцами; • нарезать томатные и тыквенные овощи ломтиками, кубиками, дольками, кружочками; • формовать овощи в виде бочонка, крупного шарика, орешка, стружки (пай), лодочки, чесночка; • очищать помидоры от кожицы, семян и жидкости; • подготавливать овощи и грибы для фарширования; • формовать и нарезать грибы ломтиками и кубиком; • нарезать и измельчать овощи с помощью терок и механических приспособлений; • охлаждать и замораживать нарезанные овощи и грибы для последующего использования; • хранить нарезанные и формованные овощи и грибы в охлажденном и мороженом виде.
--	--

<p>Данная единица стандарта включает в себя выполнение действий со следующими типами овощей и грибов:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • корнеплоды; • клубнеплоды; • капустные; • луковичные овощи; • томатные овощи; • тыквенные овощи; • свежие и консервированные грибы;
<p>Данная единица стандарта предполагает выполнение действий с использованием технологического оборудования и производственного инвентаря:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • холодильного оборудования; • морозильного оборудования; • овощерезок; • терок и механических приспособлений для нарезки; • ножей; • разделочных досок; • гастрономических емкостей для хранения.
<p>Данная единица стандарта предполагает:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • наличие у работников предварительных умений обрабатывать традиционные виды овощей и грибов; • работу под руководством/наблюдением в знакомых и четко определенных обстоятельствах; • ответственность за результаты выполнения простых заданий
<p>Данная единица стандарта предусматривает способность работника:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • подготавливать рабочее место для нарезки и формовки традиционных видов овощей и грибов; • подбирать производственный инвентарь и технологическое оборудование, необходимые в процессе нарезки и формовки традиционных видов овощей и грибов; • производить все действия с соблюдением требований к безопасности пищевых продуктов и техники безопасности.
<p>Необходимые знания</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Требования к качеству обработанных традиционных видов овощей и грибов, предназначенных для различных видов нарезки и формовки. • Правила выбора обработанных традиционных видов овощей и грибов в соответствии с типом нарезки и формовки. • Примерные нормы выхода овощей и грибов после нарезки и формовки. • Виды и способы нарезки и формовки традиционных видов овощей и грибов для последующего приготовления блюд. • Виды технологического оборудования и производственного инвентаря, используемые при нарезке и формовке традиционных видов овощей и грибов. • Использование необходимого производственного инвентаря и технологического оборудования при нарезке и формовке традиционных видов овощей и грибов с учетом требований техники безопасности. • Способы минимизации отходов по нарезке и обработке традиционных видов 	

овощей и грибов.

- Техника нарезки корнеплодов и клубнеплодов: соломкой и тонкой соломкой (жульен), крупными и мелкими брусочками, крупными и мелкими кубиками, кружочками, ломтиками, дольками.
- Техника нарезки капустных овощей: соломкой и очень тонкой соломкой (жульен), шашками, кубиками, крупными дольками.
- Техника нарезки луковичных овощей: соломкой и очень тонкой соломкой (жульен), кубиками и очень мелкими кубиками (мелюсье), дольками, кольцами и полукольцами.
- Техника нарезки томатных и тыквенных овощей: ломтиками, кубиками, дольками, кружочками, а также томатов без кожицы, жидкости и семян.
- Техника формовки овощей в виде бочонка, крупного шарика, орешка, стружки (пай), лодочки, чесночка.
- Техника подготовки овощей и грибов для фарширования.
- Техника нарезки грибов ломтиками и формовки грибов.
- Правила охлаждения и замораживания нарезанных овощей и грибов для последующего использования с учетом требований к безопасности пищевых продуктов.
- Правила хранения нарезанных и формованных традиционных видов овощей и грибов в свежем, охлажденном и мороженом виде с учетом требований к безопасности пищевых продуктов.

Необходимые умения

- Проверять органолептическим способом качество и соответствие предварительно обработанных традиционных видов овощей и грибов типу необходимой нарезки и формовки.
- Выбирать производственный инвентарь и технологическое оборудование и безопасно пользоваться им при нарезке и формовке традиционных видов овощей и грибов.
- Нарезать и формовать традиционные виды овощей и грибов различными способами с обеспечением качества продуктов и требований к безопасности пищевых продуктов.
- Минимизировать отходы при нарезке и формовке традиционных видов овощей и грибов с учетом обеспечения качества продуктов.
- Соблюдать температурный и временной режим охлаждения и замораживания нарезанных традиционных видов овощей и грибов для последующего использования с учетом требований к безопасности пищевых продуктов.
- Соблюдать условия и временной режим хранения нарезанных традиционных видов овощей и грибов в свежем, охлажденном и мороженом виде.

КАРТОЧКА ВИДА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Квалификационный уровень – III

Старший повар

Возможные названия должностей: су-шеф, бригадир горячего цеха, бригадир холодного цеха, бригадир заготовочного цеха

Выполняемые функции	<p>Подготавливает мясо, домашнюю птицу, дичь, рыбу и другие продукты для приготовления сложных блюд с учетом требований к безопасности пищевых продуктов. Готовит сложные блюда из разнообразного ассортимента продуктов, в том числе экзотических и редких видов, комбинируя различные способы приготовления и сочетая основные продукты с дополнительными ингредиентами для создания гармоничных блюд. Творчески оформляет сложные блюда для подачи, используя подходящие гарниры, заправки и соусы. Соблюдает при приготовлении сложных блюд требования к качеству и безопасности готовой продукции и безопасности приготовления продукции. Участвует в разработке и внедрении меню коллективного питания. Составляет заказ и получает продукты на производство в соответствии с потребностями и имеющимися условиями хранения. Контролирует наличие запасов, хранение и расход продуктов на производстве, качество приготовления и безопасность готовой продукции производства. Проводит обучение на рабочих местах по отработке методов приготовления и оформления блюд, обеспечению качества и безопасности готовых блюд, тематические инструктажи и осуществляет оценку результатов обучения. Может руководить бригадой, распределять производственные задания между работниками бригады в зависимости от их умений и компетенции и контролировать исполнение заданий, обеспечивать координацию деятельности между подразделениями производства.</p> <p>Возможна специализация (холодные блюда, горячие блюда, полуфабрикаты и прочее).</p>
Возможные места работы	<p>Кухня отеля, ресторана и других типов предприятий питания, специализированные цеха, имеющие функции кулинарного производства и изготовления полуфабрикатов.</p>
Возможные условия труда	<p>Работа в команде или самостоятельно; гибкий или постоянный график работы; возможна работа ночью, в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа; возможен неполный или ненормированный рабочий</p>

	день; питание по месту работы.
<i>Требования к профессиональному образованию и обучению</i>	Среднее профессиональное образование (программа базовой подготовки).
<i>Требования к практическому опыту работы</i>	Не менее 6 месяцев на II квалификационном уровне на рабочем месте во время обучения.
<i>Условия допуска к работе</i>	Наличие личной медицинской книжки.

Единица 3А 4.2. Готовить и оформлять канапе и легкие закуски

<p>Данная единица стандарта относится к процессу приготовления и оформления канапе и легких закусок и включает в себя следующие действия:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • проверять качество и соответствие основных продуктов и дополнительных ингредиентов к ним технологическим требованиям к канапе и легким закускам; • смешивать с дополнительными ингредиентами и взбивать сливочное масло для канапе; • мелко и красиво нарезать продукты, входящие в состав канапе и легких закусок; • формовать, нарезать и охлаждать канапе; • начинять начинками мелкоштучные изделия из песочного, слоеного, заварного и сдобного теста; • запекать изделия с начинками для подачи в горячем виде; • готовить начинки для канапе и легких закусок; • разминать сливочное масло и смешивать с другими ингредиентами; • взбивать муссы и паштеты из различных продуктов; • запекать в мини-формах массы для запеканок из различных продуктов; • насаживать кусочки продуктов на шпажки; • определять степень готовности канапе и легких закусок и их вкусовые качества; • порционировать и украшать канапе и легкие закуски; • выдерживать температуру подачи канапе и легких закусок;
---	--

	<p>закусок;</p> <ul style="list-style-type: none"> • хранить готовые канапе и легкие закуски с учетом требований к безопасности готовой продукции.
<p>Данная единица стандарта включает в себя выполнение действий со следующими типами основных продуктов:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • сливочное масло; • хлебобулочные изделия; • мелкоштучные изделия из песочного, слоеного, заварного и сдобного теста; • мясные продукты; • рыбные продукты; • сыр; • овощи.
<p>Данная единица стандарта предполагает выполнение действий с использованием технологического оборудования и производственного инвентаря:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • холодильного оборудования; • жарочного шкафа; • пароконвектомата; • миксера; • слайсера; • форм-вырубок; • мини-форм для запекания; • ножей; • разделочных досок; • гастрономических емкостей.
<p>Данная единица стандарта предполагает:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • наличие у работников предварительных умений приготавливать салаты и основные блюда из мяса, рыбы и овощей; • организацию собственной деятельности и адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем; • ответственность за инициирование и выполнение собственных задач и обучение; • ограниченную ответственность за работу подчиненного персонала.
<p>Данная единица стандарта предусматривает способность работника:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • подготавливать рабочее место для приготовления канапе и легких закусок; • подбирать производственный инвентарь и технологическое оборудование, необходимые в процессе приготовления канапе и легких закусок;

	<ul style="list-style-type: none"> • производить все действия с соблюдением требований к безопасности приготовления продукции и техники безопасности.
--	--

Необходимые знания:

- Ассортимент канапе и легких закусок.
- Варианты сочетаемости хлебобулочных изделий и изделий из слоеного, заварного и сдобного теста с другими ингредиентами при приготовлении канапе и легких закусок.
- Основные критерии оценки качества основных продуктов и дополнительных ингредиентов к ним и их соответствия требованиям к качеству канапе и легких закусок.
- Примерные нормы выхода канапе и легких закусок.
- Требования к качеству готовых канапе и легких закусок.
- Методы приготовления канапе и легких закусок: смешивание, измельчение, взбивание, формовка, нарезка, вырубка, охлаждение, начинка изделий, запекание, насаживание на шпажки, порционирование.
- Варианты комбинирования различных способов приготовления канапе и легких закусок.
- Техника нарезки и вырубки канапе.
- Температурный и санитарный режим и правила приготовления разных типов канапе и легких закусок.
- Виды технологического оборудования и производственного инвентаря, используемые при приготовлении канапе и легких закусок.
- Использование необходимого производственного инвентаря и технологического оборудования для приготовления канапе и легких закусок с учетом требований техники безопасности при: смешивании, измельчении, взбивании, формовке, нарезке, вырубке, охлаждении, начинке изделий, запекании, насаживании на шпажки, порционировании.
- Техника выполнения действий в соответствии с типом основного продукта: смешивания, измельчения, взбивания, формовки, нарезки, вырубки, начинки изделий, запекания, насаживания на шпажки, порционирования.
- Технология приготовления канапе и легких закусок: канапе с использованием хлеба; канапе с использованием изделий из песочного, слоеного, заварного и сдобного теста; горячих закусок с начинками; легких закусок на шпажках; мини-запеканок; мини-закусок из муссов и паштетов.
- Технология приготовления масляных смесей: масла зеленого, масла ракового/крабового, масла анчоусного, масла сырного, желтковой пасты, сырной пасты, селечного масла; масла грибного; масла креветочного; чесночного масла.
- Технология приготовления начинок для канапе и легких закусок.
- Органолептические способы определения степени готовности и качества ка-

напе и легких закусок.

- Подходящие начинки, заправки, соусы и посуда для отдельных канапе и легких закусок.
- Методы сервировки и способы подачи канапе и легких закусок.
- Варианты оформления канапе и легких закусок.
- Температура подачи канапе и легких закусок.
- Требования к безопасности хранения приготовленных канапе и легких закусок, предназначенных для последующего использования.
- Актуальные направления в приготовлении и завершении приготовления бутербродов, канапе и легких закусок.

Необходимые умения

- Проверять органолептическим способом качество и соответствие основных продуктов и дополнительных ингредиентов к ним технологическим требованиям к приготовлению канапе и легких закусок.
- Выбирать производственный инвентарь и технологическое оборудование и безопасно пользоваться им при приготовлении канапе и легких закусок.
- Использовать различные технологии приготовления канапе и легких закусок с учетом качества и требований к безопасности готовой продукции.
- Определять органолептическим способом правильность приготовления канапе и легких закусок и их готовность для подачи.
- Сервировать и оформлять канапе и легкие закуски с учетом требований к безопасности готовой продукции.
- Обеспечивать правильный температурный и временной режим при подаче и хранении канапе и легких закусок, предназначенных для последующего использования.

КАРТОЧКА ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вид трудовой деятельности – Управление производственной деятельностью в подразделении

Квалификационный уровень – шестой

Возможные наименования должностей: Начальник цеха, старший мастер, начальник серии, начальник участка

Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности:

Планировать и управлять производственно-хозяйственной деятельностью подразделения

Управлять бюджетом подразделения

Обеспечивать безопасные условия труда, сохранения здоровья и экологическую безопасность деятельности

Организовывать работу подчиненного персонала

Поддерживать эффективную работу оборудования

Управлять информацией (сбор, систематизация, трансляция)

Управлять собственной деятельностью и развитием

Возможное место работы (типы предприятий):

...

Возможные условия труда:

Деятельность в сложных и напряженных условиях.

Ненормированный рабочий день.

Командировки.

Работа в выходные дни.

Возможность переезда в другие регионы.

Требования к профессиональному образованию и обучению работника:

Высшее профильное профессиональное образование (специалист/бакалавр)

Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию:

Сертификат соответствия настоящему стандарту.

Сертификаты/свидетельства о дополнительной подготовке или повышении профессиональной квалификации

Требования к практическому опыту работы:

Не менее 3 лет опыта руководства подразделением не ниже 5 квалификационного уровня

Особые условия допуска к работе:

Аттестация по охране труда, промышленной и экологической безопасности

Единица профессионального стандарта: Планировать потребность в материальных / финансовых ресурсах

<p>Основные действия</p>	<p>Определять источники информации для планирования материальных/финансовых ресурсов</p> <p>Организовывать сбор данных о потребности в ресурсах и сроках их получения на основании утверждённых планов текущей деятельности по направлениям и действующим нормативов</p> <p>Консолидировать и анализировать полученную информацию с учетом приоритетов и возможных рисков</p> <p>Организовывать формирование проекта плана</p> <p>Согласовывать проект плана</p> <p>Корректировать проект в ходе согласования</p> <p>Представлять план на утверждение</p>
<p>Необходимые знания</p>	<p>Методы оценки потребности в необходимых ресурсах</p> <p>Виды и номенклатура материальных/финансовых ресурсов</p> <p>Регламентирующие нормативные документы в области материальных/финансовых ресурсов</p> <p>Методы оценки рисков</p> <p>Способы минимизации рисков</p> <p>Требования к составлению и представлению сводного плана потребности в ресурсах</p>
<p>Необходимые умения</p>	<p>Управлять информацией</p> <p>Принимать решения</p> <p>Прогнозировать</p> <p>Оценивать риски</p> <p>Коммуникативные умения</p> <p>Вести переговоры</p>
<p>Модели поведения</p>	<p>Аргументировано, корректно отстаивает свою позицию</p> <p>Демонстрирует открытость иному мнению, готовность выслушать, обсудить</p> <p>Принимает к сведению убедительные доводы оппонентов</p> <p>Внимательно относится к поступающим запросам</p> <p>Уважительно относительно к потребностям работников для эффективной работы</p> <p>Демонстрирует лояльность к компании и сотрудникам</p> <p>Демонстрирует собственным поведением соблюдение принятых этических норм и правил</p>

Единица профессионального стандарта: Организовывать работу подчиненного персонала

<p>Основные действия</p>	<p>Распределять роли и ответственность сотрудников в соответствии с поставленными целями и задачам и с учетом квалификации и индивидуальных особенностей</p> <p>Организовывать разработку документов, регламентирующих трудовую деятельность подчиненного персонала подразделения</p> <p>Организовывать рабочие места в соответствии с установленными стандартами</p> <p>Организовывать ознакомление работников с должностными обязанностями, целями деятельности для обеспечения понимания каждым своей роли и ответственности</p> <p>Организовывать получение обратной связи</p> <p>Проводить мониторинг расстановки сотрудников с целью совершенствования распределения их ролей и ответственности</p>
<p>Необходимые знания</p>	<p>Цели предприятия, планы текущей деятельности по направлениям</p> <p>Нормативные документы, регламентирующие организацию деятельности</p> <p>Важность учета мнения подчиненных и предоставления обратной связи</p> <p>Способы эффективного распределения ролей и обязанностей</p>
<p>Необходимые умения</p>	<p>Коммуникативные</p> <p>Обеспечивать обратную связь</p> <p>Принимать решения</p> <p>Решать проблемы</p>
<p>Модели поведения</p>	<p>Аргументировано, корректно отстаивает свою позицию</p> <p>Демонстрирует открытость иному мнению, готовность выслушать, обсудить</p> <p>Принимает к сведению убедительные доводы оппонентов</p> <p>В отношениях с коллегами/подчиненными проявляет корректность, доброжелательность, участие</p> <p>Внимательно относится к поступающим запросам</p> <p>Оказывает помощь персоналу в сложных и проблемных ситуациях</p> <p>Оказывает поддержку подчиненным и предлагает помощь</p>

	<p>Уважительно относительно к потребностям работников для эффективной работы и создания комфортных условий</p> <p>Просит подчиненных высказаться по вопросам трудовой деятельности и уважительно относится к их мнению</p> <p>Демонстрирует своим поведением соблюдение норм охраны труда</p> <p>Сталкиваясь с трудностями, не теряет позитивный настрой и сохраняет спокойствие, уравновешенность</p> <p>Демонстрирует лояльность к компании и сотрудникам</p> <p>Демонстрирует собственным поведением соблюдение принятых этических норм и правил</p> <p>Демонстрирует собственным поведением соблюдение корпоративной культуры,</p> <p>Демонстрирует понимание индивидуальных особенностей людей</p>
--	---

Проект Национальной рамки квалификаций для Российской Федерации

Ниже представлен проект Национальной рамки квалификаций Российской Федерации разработанный Центром изучения проблем профессионального образования, на основании принципов, свойственных аналогичным рамочным структурам европейских стран и Европейской рамке квалификаций. Эти принципы включают в себя:

- преемственность и непрерывность развития уровней квалификации от низшего к высшему за счет использования единых параметров описания и правил их сочетания;
- прозрачность описания уровней квалификации для всех пользователей (органы управления образованием, работодатели, работники и обучающиеся).

Для обеспечения непротиворечивого описания уровней используются три параметра: знания, умения и широкие компетенции, совокупная актуализация которых в деятельности представляет собой целостные компетенции индивида. При этом каждый отдельный параметр для каждой квалификации может быть измерен как индивидуально, так и в общей целостности осуществляемой деятельности. Термин «широкие компетенции» включен в параметры НРК для обеспечения сопоставимости понятийного аппарата с ЕРК и носит условный характер, обозначая такие характеристики деятельности, как ответственность, самостоятельность и уровень нестандартности.

Первые восемь уровней квалификации соответствуют уровням Европейской рамки квалификаций. Девятый уровень отражает традиционную для России высшую научную квалификацию докторов наук, которая не имеет аналогов в Европе.

Необходимо подчеркнуть, что критерии уровней, лежащих в основе представленного ниже проекта НРК (также как ЕРК), основаны на универсальных показателях, которые способны обеспечить рамочный характер системного описания. Для дифференциации уровней достаточно изменения в одном из трех показателей.

Соотношение квалификационных уровней НРК с уровнями профессионального образования современной российской системы образования приведено в таблице ниже.

Структура описания уровней квалификации в Национальной рамке квалификаций Российской Федерации задается аналогично Европейской рамке квалификаций: используются обобщенные показатели «знания – умения – общие компетенции». При этом каждый из них описывается с учетом со следующих дополнительных показателей:

- Широкие компетенции: дополнительные показатели – степень самостоятельности/широта полномочий, степень ответственности; сложность выполняемой деятельности, включая элемент неопределенности.
- Степень самостоятельности/широта полномочий определяется уровнем структурированности/регламентации трудовой деятельности, степенью руководства собственной деятельностью или деятельностью других, степенью участия в руководстве деятельностью других и ее объемом, степенью участия в

обучении других и собственном обучении (планировании и организации такого обучения).

- Ответственность связана с ценой возможной ошибки для подразделения, организации, отрасли (социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями).

- Сложность деятельности: показатели – множественность выполняемых функций, простота/сложность функций; степень неопределённости трудовой ситуации и непредсказуемости ее развития.

- Знания: дополнительные показатели – объём и сложность используемых знаний и информации; степень их абстрактности (преобладание фактологических, теоретических/ практических знаний).

- Умения подразделяются на: простые/сложные, практические, аналитические, умение решать проблемы и управленческие умения.

Таблица 2

Уровни	Широкие компетенции	Характер знаний и понимания	Характер умений
1	Выполнять простые трудовые задания под непосредственным руководством и продемонстрировать личную эффективность и ответственность в простых, предсказуемых и стабильных контекстах	Ограниченный объем простых базовых знаний, воспроизводимых по памяти	Использовать базовые практические умения для выполнения ограниченного набора строго регламентированных простых трудовых заданий с использованием определенного набора методов, инструментов и материалов
2.	Деятельность под руководством. Ограниченная ответственность за совершенствование трудовой деятельности в простых, предсказуемых и стабильных контекстах	Воспроизводить по памяти, понимать и применять на практике базовые знания в какой-то области, диапазон знаний ограничен фактами и общими понятиями	Использовать простые практические умения для выполнения трудовых заданий согласно установленным правилам и процедурам. Выбирать и применять базовые методы, инструменты и материалы
3.	Деятельность под руководством с определенной степенью самостоятельности. Ответственность за выполнение трудовых заданий в ста-	Применять знания в какой-то области, включая знания процессов, способов, материалов, инструментов, оборудования, терминологии и ограниченного объема	Использовать широкий набор умений в конкретной области трудовой деятельности. Осуществлять интерпретацию знаний. Выбирать и адаптировать способы вы-

	<p>бильных контекстах, где могут присутствовать изменяющиеся факторы</p> <p>Ответственность за деятельность подчиненных/членов команды</p> <p>Планирование собственной деятельности</p> <p>Обучение подчиненных на рабочем месте</p>	<p>теоретических понятий, необходимых для трудовой деятельности в этой области</p>	<p>полнения трудовых заданий, выбирать инструменты и материалы</p> <p>Оценивать эффективность выбранных методов</p>
4	<p>Деятельность под руководством с значительной степенью самостоятельности в трудовых контекстах, характеризующихся некоторой степенью неопределенности и наличием множественных факторов, которые могут изменяться или приводить к изменениям</p> <p>Формулировать предложения по улучшению результатов деятельности</p> <p>Руководство стандартной работой других</p> <p>Ответственность за собственную деятельность и деятельность других</p> <p>Ответственность за собственное обучение и обучение подчиненных</p> <p>Планирование собственной деятельности и / или деятельности подчиненных, исходя из поставленной задачи.</p>	<p>Использовать широкий диапазон практических и теоретических знаний в конкретной области</p> <p>для решения различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа трудовой ситуации, ее возможных изменений и последствий этих изменений.</p>	<p>Разрабатывать подходы, включая нестандартные, к выполнению трудовых заданий, посредством использования специальных знаний и экспертных источников информации</p> <p>Оценивать результаты с точки зрения эффективности использованных подходов</p>

5	<p>Самостоятельно управлять трудовой деятельностью, требующей решения проблем при наличии множественных факторов, часть из которых взаимосвязана и приводит к непредсказуемым изменениям</p> <p>Демонстрировать творчество при планировании и осуществлении трудовой деятельности</p> <p>Управлять людьми и оценивать собственную деятельность и деятельность других</p> <p>Обучать других</p>	<p>Широкий диапазон практических и теоретических знаний, часто носящих специализированный характер в рамках какой-либо области профессиональной деятельности</p>	<p>Разрабатывать различные, в том числе стратегические и творческие подходы к решению конкретных, в том числе нестандартных проблем.</p> <p>Осуществлять перенос теоретических и практических знаний для решения проблем.</p>
6	<p>Профессиональная деятельность с высокой степенью самостоятельности,</p> <p>Участие в планировании сложных процессов, управлении ресурсами и командами исполнителей в сложных и часто непредсказуемых трудовых и контекстах, требующих решения сложных проблем при наличии множества взаимосвязанных факторов.</p> <p>Демонстрировать творческий подход при решении задач и проявлять инициативу в управлении процессами, включая обучение других</p> <p>Ответственность за результат собственной деятельности и обучения и деятель-</p>	<p>Углубленные теоретические и практические знания в какой-либо области, включая инновационные знания, требующие критического осмысления теорий и принципов</p>	<p>Владеть методами и инструментами деятельности, собственными сложной специализированной области и демонстрировать способность к инновациям в части использования методов решения сложных и нестандартных проблем</p> <p>Критическое осмысление теорий и принципов.</p> <p>Эффективно использовать нестандартные аргументы при обосновании способов и методов решения проблем и сделанных выводов</p> <p>Решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов</p>

	ности и обучения коллектива.		решения.
7	<p>Высокая степень самостоятельности.</p> <p>Лидерство и инновационность в незнакомых, сложных и непредсказуемых контекстах профессиональной деятельности, требующих решения проблем, предполагающих множество взаимосвязанных факторов.</p> <p>Определение стратегии, управление ее реализацией</p> <p>Оценка стратегической деятельности</p> <p>Ответственность за результат собственной деятельности и обучения и деятельности и за планирование и реализацию обучения коллектива</p>	<p>Специализированные теоретические и практические знания, включая инновационные и междисциплинарные, служащие основой для разработки новых идей.</p>	<p>Проводить теоретические и практико-ориентированные исследования, осуществлять творческий поиск решения сложных научных и иных задач путем интеграции знаний из различных/ междисциплинарных областей знания и выносить суждения на базе неполной или ограниченной информации</p> <p>Формировать новые умения/ методы.</p> <p>Демонстрировать критическое осмысление вопросов, связанных со знанием в данной области и на стыке различных областей..</p>
8	<p>Лидерство, инновационность и автономность в широких профессиональных контекстах, характеризующихся высокой степенью неопределенности и непредсказуемости и требующих решения проблем с множественными факторами</p> <p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решений и ответственностью за их последствия.</p>	<p>Глубокие специализированные знания, на основе которых осуществляется критический анализ, оценка и синтез сложных инновационных идей</p>	<p>Исследовать, разрабатывать, реализовывать проекты/ осуществлять деятельность, в рамках которых создается новое знание и формируются новые научные методы</p> <p>Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в данной области или на стыке областей</p>

9	<p>Лидерство и инновационность в инициировании и осуществлении широкомасштабных изменений в профессиональных и социальных контекстах, характеризующихся высокой степенью неопределенности и непредсказуемости и требующих решения проблем с множественными факторами</p> <p>Руководство сложными социальными, производственными и научными процессами.</p> <p>Ответственность за социальные последствия решений проблем.</p>	<p>Широкий спектр и практических инновационных междисциплинарных знаний для критического анализа, оценки и синтеза новых и сложных идей</p>	<p>Инициировать и быть лидером в реализации сложных социальных, научных и иных проектов, приводящим к системным изменениям в научной, социальной и практической области.</p> <p>Расширять или переосмысливать существующее знание и/или профессиональную практику в данной области или на стыке областей</p>
---	--	---	--

Глава 3. Перевод профессиональных стандартов в модульные программы, основанные на компетенциях

3.1. Общие положения

Как было сказано выше, профессиональный стандарт состоит из элементов, которые получили название единицы стандарта. Каждая единица соотносится с конкретной трудовой функцией и требует наличия целостного набора компетенций, охватывающих все три группы компетенций. (Напоминаем, что три группы компетенций включают в себя: профессиональные компетенции, относящиеся к собственно области профессиональной деятельности, надпрофессиональные, или сквозные компетенции, относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места; и ключевые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен человек и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития).

Необходимость освоения всех трех групп компетенций вызвана требованиями рынка труда, связанными с технологическими изменениями и изменениями в организации труда. В соответствии с современными требованиями к организации труда особую ценность приобретают компетенции в областях планирования собственной деятельности и оценки ее качества и результатов, совместной работы в команде (трудовом коллективе), эффективного взаимодействия с коллегами, руководством, а также природоохранной деятельности.

Другими словами, работник должен иметь определенные социальные и личностные умения/компетенции, необходимые не только в рамках конкретной профессии, но и практически во всех сферах профессиональной деятельности. Эти сквозные/ мобильные и ключевые компетенции обеспечивают адаптивность работников к происходящим изменениям и повышают их конкурентоспособность на рынке труда.

При разработке программ обучения единицы стандарта проецируются в модули обучения. При этом каждый модуль предполагает формирование всех трех групп компетенций, связанных с выполнени-

ем конкретной трудовой функции, центральной из которых будет профессиональная компетенция.

Именно перечень профессиональных компетенций для конкретной профессии или специальности отражен в новом поколении стандартов НПО и СПО. Как известно, в новом макете образовательного стандарта НПО и СПО традиционные специальные дисциплины заменены на модули, каждый из которых предполагает освоение профессиональной компетенции, включая обязательный объем знаний и умений, необходимых для выполнения трудовой функции, соответствующей конкретной профессиональной компетенции. Также макет образовательных стандартов предусматривает вариативную часть, куда входят модули по выбору.

Таким образом, перевод требований профессионального стандарта в образовательный стандарт особой сложности не представляет, он осуществляется путем отбора и комбинирования единиц профессионального стандарта, которые отражаются в образовательном стандарте как профессиональные компетенции.

Следует особо подчеркнуть, что при формировании образовательного стандарта и образовательных программ необходимо учесть несколько важных моментов. Во-первых, единицы профессионального стандарта достаточно подробные и детализированные, поэтому при отборе их для образовательного стандарта и для формирования модульных образовательных программ, основанных на компетенциях, может возникнуть необходимость объединить какие-либо из них. Во-вторых, при формировании, как образовательного стандарта, так и образовательных программ, конкретные функции должны группироваться как обязательные и вариативные, а также обязательные функции предполагают возможность специализации. Следует также подчеркнуть, что ряд функций, содержащихся в профессиональном стандарте, подлежит освоению в рамках программ дополнительного профессионального образования или на рабочем месте. Эти функции предполагают расширение и углубление объема квалификации в рамках одного и того же квалификационного уровня.

Это связано с тем, что физически невозможно в рамках обязательной программы профессионального образования, ограниченной как временными, так и материальными ресурсами, обеспечить освое-

ние всех функций профессионального стандарта одного квалификационного уровня. Более того, ряд единиц, как это и указано в профессиональном стандарте, подлежит освоению в ходе трудового опыта (см., например, требования к шеф-поварам/шеф-кондитерам, директорам предприятий питания предполагают наличие не только профессионального образования, но и опыта трудовой деятельности) и не может быть освоен в рамках учебного заведения.

Рассмотрим более подробно перевод единиц стандарта в образовательные программы модульного обучения, основанного на компетенциях.

Как известно, под обучением, основанном на компетенциях, понимается *«обучение, основанное на определении, освоении и демонстрации знаний, умений, типов поведения и отношений, необходимых для конкретной трудовой деятельности/профессии»* (Глоссарий ЮНЕСКО, 2004).

Общая логика разработки модульных программ требует построения общей структуры программы, состоящей из модулей обучения, каждый из которых охватывает целостный и ограниченный набор взаимосвязанных компетенций.

Общий пакет документации по каждому модулю содержит:

- три документа по модулю (Спецификация модуля, Содержание модуля и Руководство по модулю);
 - документацию по оценке;
 - методические материалы по реализации модуля;
 - учебные материалы.

Основным документом является спецификация модуля, поскольку она закладывает основу для разработки процедур оценки и реализации самого процесса обучения.

Важно подчеркнуть, что полный пакет документов должен быть разработан по каждому модулю. Такие достаточно жесткие требования к учебно-методической документации обусловлены тем, что в соответствии с характером модульных программ, основанных на компетенциях, они предполагают возможность построения различных, в том числе индивидуальных программ обучения в зависимости от потребностей и уровня (знаний, умений и опыта) обучающегося. Образно можно представить себе модульную программу в виде набора кирпичи-

чиков, из которых строится необходимое здание или сооружение. При этом каждый «кирпичик» должен быть автономным - как по содержанию, так и по набору документации, определяющей его место и способ освоения и оценки.

Необходимость формирования пакета учебно-методических материалов для каждого модуля обусловлена, кроме вышеуказанных требований, обязательностью стандартизации обучения в интересах обучающегося, преподавателя и потенциального работодателя.

3.2. Составные элементы модульной программы обучения, основанной на компетенциях

Исходя из общей логики предлагаемого подхода и для обеспечения связи содержания программ обучения с требованиями профессионального стандарта необходимо, прежде всего, ответить на вопрос: что будет уметь делать обучающийся после окончания обучения?

Затем следует ответить на вопрос: что должен освоить обучающийся, чтобы эффективно выполнять свои функции в рамках трудовой деятельности? Это значит, что нужно описать требования к образовательной программе.

И, наконец, следует сформулировать ответ на вопрос: что будет являться доказательством готовности обучающегося к эффективному выполнению своих функций в рамках трудовой деятельности? То есть нужно сформулировать требования к оценке сформированных, или освоенных, компетенций.

Все три группы требований тесно связаны между собой.

Как уже указывалось выше, для перевода требований работодателей/сферы труда на язык образования, надо, образно выражаясь, спроецировать требования, выраженные в профессиональном стандарте, на образовательную программу, или «зеркально» отразить их, что и осуществляется в формате документа «структура модульной программы».

Структура модульной образовательной программы как отдельный документ содержит:

1. Название профессии/специальности обучения с указанием параметров ФГОС НПО или СПО.

2. Описание профиля компетенции, которой будет обладать обучающийся по окончании обучения.

3. Список областей компетенции с перечнем входящих в них модулей.

4. Дату утверждения.

Еще раз подчеркиваем, что основной принцип разработки модульной программы, основанной на компетенциях, состоит в определении того, что будут уметь обучающиеся по завершении обучения в рамках конкретной специальности/профессии или вида профессиональной деятельности. Именно поэтому все формулировки в документах, относящихся к структуре программы обучения, начинаются со слов:

«После завершения обучения обучающийся будет уметь...».

Повторим, что исходными понятиями для разработки программы обучения являются:

- основная цель области профессиональной деятельности/профессии/специальности;
- виды трудовой деятельности;
- трудовые функции;
- надпрофессиональные /мобильные компетенции.

Проекция профессионального стандарта на образовательную программу осуществляется следующим образом:

1. Основная цель области профессиональной деятельности проецируется, т.е. формулируется в структуре программы обучения, как профиль компетенции. Профиль компетенции является ключевым элементом структуры программы обучения. Он обобщенно суммарно описывает требуемые компетенции для конкретной данной области профессиональной деятельности.

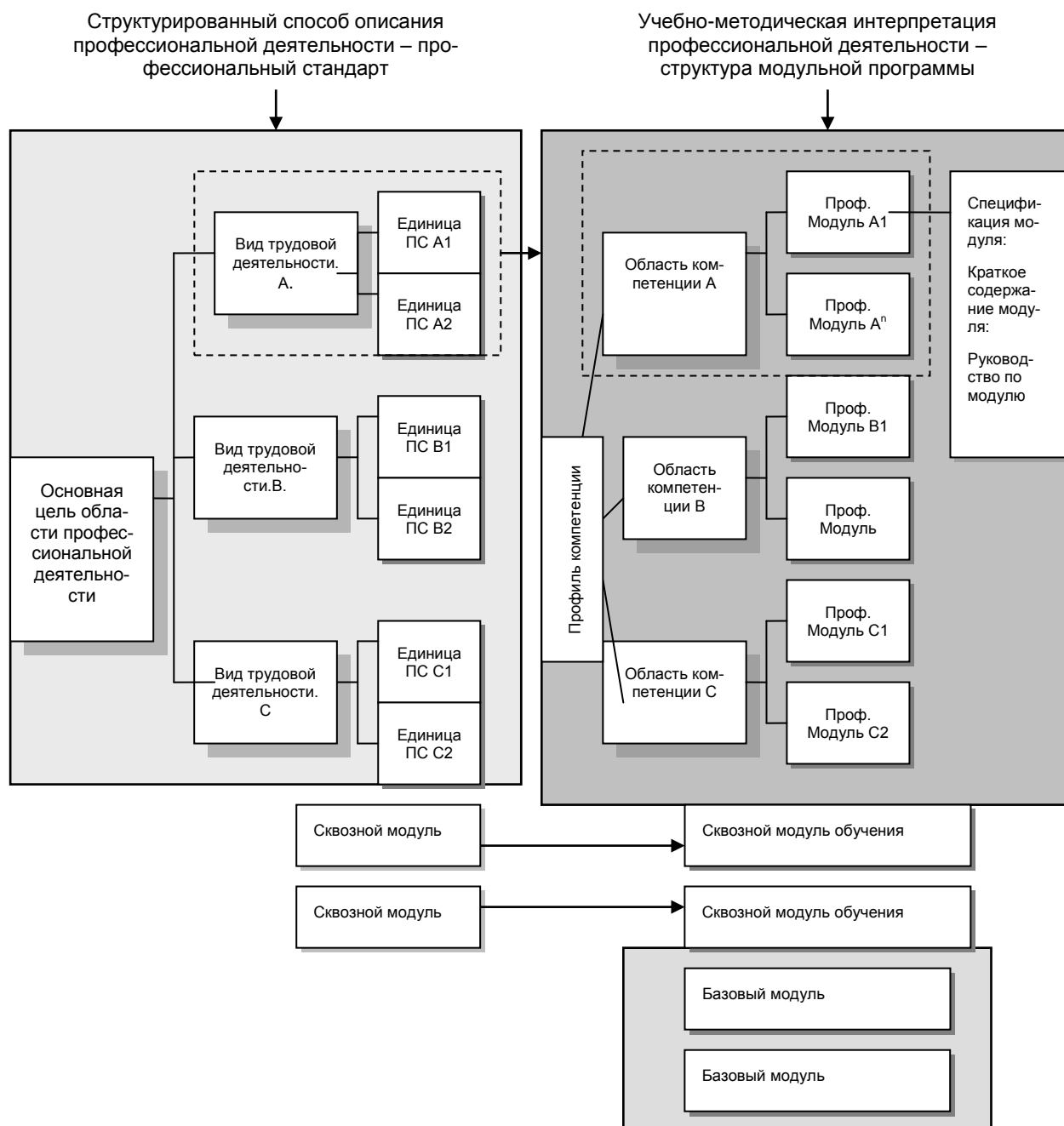
2. Виды трудовой деятельности проецируются, т.е. формулируются в структуре программы обучения, как области компетенции.

3. Конкретные функции проецируются, т.е. формулируются в структуре программы, как модули обучения. Модули обучения подразделяются на три группы:

- профессиональные модули;
- надпрофессиональные/мобильные модули;
- базовые модули.

Проиллюстрируем это на схеме:

Рисунок 3. Схема проекции профессионального стандарта в модульную программу обучения



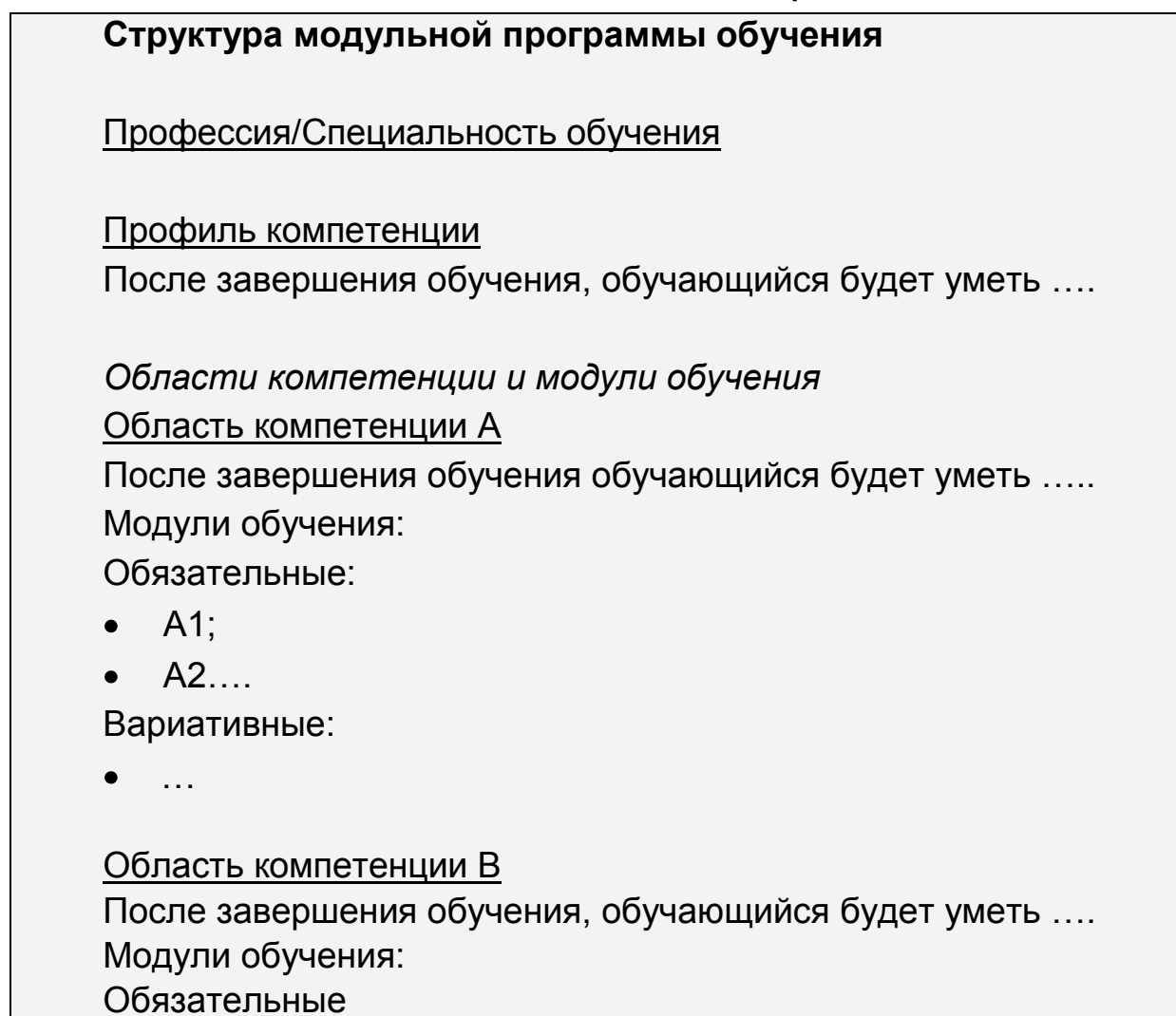
Как видно из приведенной Структуры программы обучения, в ней есть один раздел, которого нет в профессиональном стандарте, а именно – базовые модули, которые в рамках образовательного стандарта НПО и СПО коррелируют с общепрофессиональными дисциплинами.

Результаты обучения для данных модулей не связаны непосредственно с требованиями сферы труда, т.е. с профессиональными функциями. Однако результаты обучения по этим модулям ориентированы на требования, содержащиеся в профессиональных модулях. Другими словами, в этих модулях изучается то базовое теоретическое содержание, без которого невозможно или затруднительно приступить к освоению профессиональных модулей.

При этом следует подчеркнуть, что базовые модули также должны быть ориентированы на результат, которым в этом случае будут являться когнитивные компетенции.

Таким образом, Структура модульной программы, основанной на компетенциях, будет выглядеть следующим образом:

Рисунок 4. Структура модульной программы обучения, основанной на компетенциях



- В1;
- В2

Вариативные:

-

Область компетенции С

После завершения обучения обучающийся будет уметь ...

Модули обучения:

Обязательные

- С1;
- С2 ...

Вариативные:

- ...

Сквозные модули, относящиеся ко всем областям компетенции:

- Эффективно взаимодействовать с коллегами, руководителями и клиентами, используя различные способы общения.
- Соблюдать на рабочем месте правила техники безопасности и санитарно-гигиенические требования и т.д.

Базовые модули:

- (список)

Как указывалось выше, основным учебно-методическим документом после Структуры программы обучения, является спецификация модуля. В спецификации отражены те трудовые действия, которые являются составляющими функции, которая подлежит освоению в модуле, критерии их выполнения (требования к качеству), а также знания и умения, относящиеся к каждому действию. Помимо этого, в спецификации указываются ресурсы, необходимые для освоения модуля.

Важно подчеркнуть, что ресурсы – это центральный фактор успешности освоения компетенций, без которого реализация модульных программ, освоенных на компетенциях, невозможна, как бы блестяще не была разработана учебно-методическая документация.

Спецификация модуля выглядит следующим образом:

Название модуля: «.....»

Задача модуля: «После завершения обучения, обучающийся будет уметь»

Действия	Умения	Знания	Ресурсы
A1.			
A2.			
A3			
....			

Основой для формирования разделов знания и умения являются соответствующие разделы единиц профессионального стандарта.

3.3. Структура модульных образовательных программ НПО и СПО

В качестве примера рассмотрим распределение единиц профессионального стандарта для образовательных программ подготовки работников для индустрии питания квалификационного уровня 2 (повар/кондитер) и 3 (старший повар/старший кондитер), другими словами, программ НПО и СПО базового уровня.

Рекомендуемая структура образовательной программы НПО базового уровня (профессиональные и вариативные модули, модули для дополнительного профессионального образования и программ обучения на рабочем месте)

Профиль компетенции:

после окончания обучения обучающийся будут уметь готовить блюда в соответствии с требованиями к безопасности готовой пищи и потребностями различных категорий потребителей.

Обязательные модули

Область компетенции 1

После окончания обучения обучающийся будут уметь производить подготовку различных видов мяса для дальнейшего использования.

Модули обучения:

- Производить подготовку полуфабрикатов из мяса и домашней птицы.

Область компетенции 2

После окончания обучения обучающийся будет уметь: производить подготовку рыбы для дальнейшего использования.

Модули обучения

- Производить подготовку рыбных полуфабрикатов.

Область компетенции 3

После окончания обучения обучающийся будет уметь производить подготовку различных видов овощей, грибов и прочих продуктов для дальнейшего использования.

Модули обучения

- Производить первичную обработку традиционных видов овощей и грибов.
- Производить нарезку и формовку традиционных видов овощей и грибов.
- Производить подготовку плодов для приготовления блюд и изделий.
- Производить подготовку зерновых продуктов, муки, яиц, молока, жиров и сахара для приготовления блюд и изделий.
- Производить подготовку и использовать в приготовлении блюд пряности и приправы.

Область компетенции 4

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять холодные блюда и закуски.

Модули обучения

- Готовить бутерброды и гастрономические продукты порциями.
- Готовить и оформлять салаты.
- Готовить и оформлять основные холодные закуски.
- Готовить и оформлять основные холодные блюда.

Область компетенции 5

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить супы и соусы.

Модули обучения

- Готовить бульоны и отвары.
- Готовить основные супы.
- Готовить отдельные компоненты для соусов и соусные полуфабрикаты.

Область компетенции 6

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять блюда из овощей, грибов и зерновых продуктов.

Модули обучения

- Готовить простые блюда и гарниры из традиционных видов овощей.

- Готовить каши и гарниры из круп.
- Готовить простые блюда из бобовых и кукурузы.
- Готовить и оформлять основные блюда из овощей.
- Готовить и оформлять блюда из грибов.
- Готовить и оформлять блюда из круп.
- Готовить и оформлять блюда из риса.
- Готовить и оформлять основные блюда из бобовых и кукурузы.

Область компетенции 7

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять блюда из рыбы.

Модули обучения

- Готовить простые блюда из рыбы.
- Готовить и оформлять основные блюда из рыбы.

Область компетенции 8

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять простые блюда из мяса, мясных продуктов и домашней птицы.

Модули обучения

- Готовить простые блюда из мяса и мясных продуктов.
- Готовить простые блюда из домашней птицы.
- Готовить и оформлять основные блюда из мяса.
- Готовить и оформлять основные блюда из домашней птицы.

Область компетенции 9

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять блюда из яиц, молочных продуктов и муки.

Модули обучения

- Готовить простые блюда из яиц.
- Готовить простые блюда и гарниры из макаронных изделий.
- Готовить простые мучные блюда.
- Готовить и оформлять основные блюда из яиц.
- Готовить и оформлять блюда из творога.

- Готовить и оформлять основные блюда из макаронных изделий.

- Готовить и оформлять основные мучные блюда.
- Готовить и оформлять изделия из теста с фаршами.

Область компетенции 10

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и оформлять напитки и десерты

Модули обучения

- Готовить простые горячие напитки.
- Готовить простые холодные и горячие сладкие блюда.
- Готовить и оформлять основные холодные и горячие напитки.

Область компетенции 11

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить простые хлебобулочные изделия.

Модули обучения

- Готовить простые хлебобулочные изделия.

Область компетенции 12

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и использовать в оформлении простые отделочные полуфабрикаты.

Модули обучения

- Готовить и использовать в оформлении простые отделочные полуфабрикаты.

Область компетенции 13

После окончания обучения обучающийся будет уметь обеспечивать работу производства в рамках своей компетенции.

Модули обучения

- Подготавливать к работе производственные помещения.
- Заказывать и получать продукты на рабочее место.
- Составлять документацию по приготовлению пищи.

Область компетенции 14

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить и отпускать пищу для быстрого обслуживания.

Модули обучения

- Организовать отпуск пищи с раздачи/прилавка и на вынос.

Вариативные модули:

- Готовить напитки, соки, мороженое, коктейли с использованием автоматов.
- Упаковывать блюда и изделия для доставки.
- Принимать и оформлять платежи.
- Взаимодействовать с потребителями.
- Подготавливать помещения к обслуживанию.

Модули специализации

1. Для поваров:

Обязательные:

- Производить обвалку бараньих туш и подготовку отдельных частей мяса.
- Производить обработку и приготовление основных полуфабрикатов из мяса.
- Производить обработку и приготовление основных полуфабрикатов из домашней птицы.
- Производить обработку рыбы с костным скелетом.
- Производить приготовление полуфабрикатов из рыбы.
- Готовить основные холодные и горячие соусы.

Вариативные:

- Производить предварительную обработку и приготовление полуфабрикатов из мясных субпродуктов.
- Готовить и оформлять основные блюда из мясных субпродуктов.
- Готовить и оформлять основные холодные десерты.
- Готовить и оформлять основные горячие десерты.
- Готовить соусы, начинки и глазури для десертов.
- Готовить и оформлять диетические (лечебные) блюда.

2. Для кондитеров:

Обязательные:

- Готовить и оформлять основные хлебобулочные изделия и хлеб.

- Готовить и оформлять основные мучные кондитерские изделия.
- Готовить и оформлять печенье, пряники и коврижки.
- Готовить и использовать в оформлении основные отделочные полуфабрикаты.
- Готовить и оформлять отечественные классические торты и пирожные.
- Готовить и оформлять фруктовые и легкие обезжиренные торты и пирожные.

Вариативные:

- Готовить и оформлять основные холодные десерты.
- Готовить и оформлять основные горячие десерты.
- Готовить соусы, начинки и глазури для десертов.
- Готовить и оформлять изделия пониженной калорийности.
- Готовить варенье, повидло, джемы, мармелад и цукаты из фруктов и ягод.

На втором квалификационной уровне могут быть освоены в рамках программ дополнительного профессионального образования или на рабочем месте следующие модули, углубляющие и расширяющие компетенции работников:

- Производить обвалку говяжьих и телячьих туш и подготовку отдельных частей мяса.
- Производить обвалку свиных полутуш и подготовку отдельных частей мяса.
- Производить первичную обработку дичи.
- Производить обработку рыбы осетровых пород.
- Производить первичную обработку и подготовку нерыбных продуктов моря.
- Готовить и оформлять основные блюда из нерыбных продуктов моря.
- Готовить и оформлять основные блюда из дичи.
- Готовить и оформлять пиццу.
- Охлаждать и замораживать готовую пищу.

Рекомендуемая структура образовательной программы СПО (профессиональные и вариативные модули, модули для дополнительного профессионального образования и программ обучения на рабочем месте)

Профиль компетенции:

После окончания обучения обучающийся будет уметь готовить блюда в соответствии с требованиями к безопасности готовой пищи и потребностями различных категорий потребителей и управлять процессом производства продукции питания.

Обязательные модули

Область компетенции 1

После окончания обучения обучающийся будет уметь обеспечивать работу производства в рамках своей компетенции

Модули обучения:

- Участвовать в разработке и внедрении меню для коллективного питания потребителей

Область компетенции 2

После окончания обучения обучающийся будет уметь организовать процесс хранения запасов.

Модули обучения:

- Заказывать и получать продукты от поставщиков.
- Контролировать хранение продуктов.
- Контролировать наличие запасов на производстве.

Область компетенции 3

После окончания обучения обучающийся будет уметь управлять технологическим процессом в рамках собственной области ответственности

Модули обучения:

- Контролировать процессы обеспечения безопасности продукции производства.

- Контролировать качество приготовления продукции производства.

- Контролировать расход продуктов.

Область компетенции 4

После окончания обучения обучающийся будет уметь управлять персоналом в рамках своей области ответственности

Модули обучения:

- Планировать работу и руководить членами бригады команды.
- Обучать на рабочем месте и оценивать работу персонала.
- Контролировать работу сотрудников.

Модули специализации

1. Для поваров:

Обязательные:

- Готовить и оформлять канапе и легкие закуски.
- Готовить и оформлять сложные супы.
- Готовить и оформлять сложные блюда из овощей.
- Готовить и оформлять сложные блюда из рыбы.
- Готовить и оформлять сложные блюда из мяса.
- Готовить и оформлять сложные блюда из домашней птицы.
- Использовать алкогольные напитки в приготовлении пищи.
- Готовить и оформлять блюда здорового питания.

Вариативные:

- Производить подготовку мяса для приготовления сложных блюд.
- Производить обработку домашней птицы для приготовления сложных блюд.
- Производить обработку рыбы для приготовления сложных блюд.

- Производить нарезку и формовку овощей и фруктов сложной формы.
- Готовить и оформлять сложные холодные блюда.
- Готовить и оформлять блюда из сыра.
- Готовить и оформлять мучные блюда из разных видов муки и сложные изделия из теста.
- Готовить и оформлять сложные холодные десерты.
- Готовить и оформлять сложные горячие десерты.

2. Для кондитеров:

Обязательные:

- Готовить и оформлять сдобные хлебобулочные изделия и праздничный хлеб.
- Готовить и оформлять сложные мучные кондитерские изделия.
- Готовить и оформлять мелкоштучные кондитерские изделия.
- Готовить и использовать в оформлении сложные отделочные полуфабрикаты.
- Готовить и оформлять праздничные торты.

Вариативные:

- Готовить и оформлять мучные блюда из разных видов муки и сложные изделия из теста.
- Готовить и оформлять сложные холодные десерты.
- Готовить и оформлять сложные горячие десерты.
- Готовить и оформлять сложные виды печенья.
- Готовить и использовать в оформлении изделия из сахара.
- Готовить и использовать в оформлении изделия из шоколада.

На третьем квалификационной уровне могут быть освоены в рамках программ дополнительного профессионального образования или на рабочем месте следующие модули, углубляющие и расширяющие компетенции работников:

- Производить обработку дичи для приготовления сложных блюд.
- Производить обработку и подготовку ядовитых и экзотических видов рыб.
- Производить обработку моллюсков и ракообразных.
- Производить подготовку экзотических и редких видов овощей и грибов.
- Готовить и оформлять сложные холодные закуски.
- Готовить и оформлять сложные горячие закуски.
- Готовить сложные горячие соусы.
- Готовить сложные холодные соусы.
- Проращивать зерно и семена и готовить блюда с использованием проростков.
- Готовить и оформлять сложные блюда из моллюсков и ракообразных.
- Готовить и оформлять сложные блюда из дичи.
- Готовить и оформлять сложные блюда из свежеприготовленных макаронных изделий.
- Производить шоу при виртуозном приготовлении блюд.

Глава 4. Особенности обучения по модульным программам, основанным на компетенциях

4.1. Основные характеристики

В данном разделе будут рассмотрены основные понятия, связанные с проведением оценки компетенций и организацией учебного процесса. Оба вышеуказанные процесса принципиально отличаются от традиционной педагогики.

Для того чтобы оценка выполняла свою роль, как связующее звено между требованиями профессионального стандарта, т.е. требованиями работодателей, и результатами обучения, достигнутыми при освоении образовательной программы или обучении на рабочем месте, она должна быть направлена на комплексную оценку освоения компетенций.

Таким образом, оценка – это процесс создания и сбора свидетельств деятельности обучающегося и вынесения суждения относительно этих свидетельств на основе заранее определенных критериев. Оценка освоения модуля предполагает демонстрацию, или подтверждение того, что обучающиеся освоили требуемые компетенции, сформулированные в задачах по каждому конкретному модулю, и могут осуществлять все требуемые действия в рамках данной компетенции.

Как следует из вышесказанного, оценка основана на критериях, которые формулируются в терминах результатов деятельности/задачи модуля. Оценка основывается на представленных свидетельствах освоения компетенций обучающимся. Сбор свидетельств осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения, т.е. в процессе поступательного освоения компетенций модуля в определенных заранее контрольных точках, а также в ходе итоговой оценки. Оценка представленных свидетельств может происходить в ходе реальной деятельности обучающегося в процессе обучения или же в результате специально спланированной практической ситуации, например, когда экзаменатор наблюдает за выполнением конкретного задания.

Таким образом, что оценка в рамках обучения, основанного на компетенциях, направлена на измерение освоенных целостных компетенций, а не отдельных знаний и умений.

Важно подчеркнуть, что в отличие от традиционной оценки, оценка компетенций носит обучающий характер, поскольку в случае несоответствия представленных обучающимся свидетельств он получает консультации относительно того, на что ему следует обратить внимание и что следует совершенствовать. По своей сути оценка может быть либо положительной – умеет делать, либо отрицательной – еще не умеет. Никаких «двоек», «троек», «четверок» и «пятерок» не используется.

Таким образом, признаками качественной оценки компетенций, являются:

1. Обоснованность – средства и формы оценки должны оценивать именно то действие/действия или компетенции, которые являются целью обучения. Все лица, проводящие оценку, должны руководствоваться одинаковыми критериями.

2. Достоверность – необходимо создавать одинаковые условия для оценки всем обучающимся: студенты должны иметь доступ к справочным источникам и информационным системам, лица, проводящие оценку должны убедиться, что результат достигнут именно данным студентом, а не другим. Достоверность также означает проверку не механической памяти, а умений использовать знания в конкретных ситуациях трудовой деятельности.

3. Адекватность – соответствие методов оценки имеющимся ресурсам.

4. Гибкость – оценка проводится по мере подготовленности обучающегося, когда он готов продемонстрировать освоенные компетенции.

Процесс оценки включает в себя следующие стадии:

- планирование оценки – планирование способа сбора свидетельств, наиболее полно и адекватно отражающих освоение компетенции, включая отбор методов оценки. При планировании процесса

оценки необходимо определить виды, формы и методы оценки, соответствующие данному модулю.

- сбор свидетельств – процесс, в ходе которого обучающийся и экзаменатор (оценщик) осуществляют сбор этих свидетельств. Собранные свидетельства формируют «портфель свидетельств». Обучение в рамках технологии, основанной на компетенциях, предполагает постоянную деятельность обучающегося по освоению конкретных компетенций, в процессе которой он создает определенные «продукты» - изделия, эскизы, расчеты, схемы, документы, видеозаписи осуществления какой-либо деятельности и т.д. Эти созданные обучающимся объекты/предметы составляют так называемый «портфель свидетельств». «Портфель», содержащий набор свидетельств освоения компетенции, используется при итоговой оценке, обеспечивая ее объективность и достоверность. Свидетельства также создаются в ходе проведения итоговой оценки.

- наблюдение за деятельностью обучающегося на рабочем месте. Как правило, оценщик вместе с обучающимся изучает представленные свидетельства и устанавливает их соответствие требованиям компетенции

- принятие решения по оценке - оценщик решает, достаточны ли приведенные свидетельства для доказательства освоения компетенции.

Как правило, оценка готовности к выполнению отдельных действий модуля осуществляется в процессе освоения модуля, она носит название текущая оценка. Помимо это используется итоговая оценка готовности выполнять все действия модуля, которая носит комплексный характер, т.е. оценивает все освоенные в модуле действия и компетенции в рамках интегрированного практического задания, где обучающийся демонстрирует способность выполнять конкретную трудовую функцию.

При планировании и организации оценки необходимо помнить важнейший принцип:

Содержание и методы проведения оценки должны соответствовать оцениваемой компетенции.

Поэтому важно:

- использовать соответствующий тип /источник свидетельств
- выбрать соответствующий метод оценки
- четко интерпретировать результаты.

Планирование оценки предполагает разработку ряда документов, таких как «План текущей оценки», «Руководство по оценке» и «Памятка по оценке для обучающегося» (примеры документов содержатся в Приложении).

План текущей оценки содержит описание контрольных точек проведения текущего оценивания, типов компетенций (практические или когнитивные), подлежащих оценке, и форм и методов оценки. Текущее оценивание может проводиться либо после освоения каждого действия модуля, либо после освоения двух или более действий в зависимости от характера осваиваемых действий.

«Руководство по оценке модуля». Содержит результаты планирования оценки, а именно описание методов и процедур оценки и базируется на Плане текущей оценки.

В этом документе указываются:

1. название и номер модуля;
2. общая характеристика процесса оценки, где указывается, какие свидетельства должен собрать преподаватель (оценщик) для оценки компетенций обучающегося по модулю, и документировано зафиксировать доказательства по освоению всех действий, указанных в Спецификации модуля;
3. общие принципы и подходы к оценке, здесь указываются методы оценки, виды оценочных заданий и используемая система критериев. Рекомендуется указывать оптимальные методы оценки освоения модуля, например, «демонстрация обучающимся умений и знаний на рабочем месте, позволяющая получить подтверждение освоения компетенций в условиях трудовой деятельности», или иные виды оценки, включая проекты.

Так, например, если целесообразно использовать задания, указывается, что оценщиками должны быть разработаны конкретные за-

дания, выполнение которых предоставит свидетельства достижения конкретных результатов обучения, а также оценочные ведомости, где будут фиксироваться все действия по выполнению задания.

«Памятка по оценке» разрабатывается для обучающегося и информирует его о том, как он будет оцениваться, с тем, чтобы обучающийся имел четкое представление о том, на каких этапах освоения модуля и в какой форме он должен представить свидетельства своих достижений. Такой подход способствует формированию ответственности обучающегося за свое обучение и его умений в области планирования собственного обучения, что является характерной особенностью самого процесса обучения.

Помимо этого для каждого модуля разрабатываются Контрольные ведомости, которые используются в ходе итоговой оценки. Основу контрольной ведомости составляет раздел «действия» из спецификации модуля. Во время проведения итогового оценивания оценщик отмечает, какие действия в ходе выполнения комплексного практического задания соответствуют установленным критериям, а какие – нет.

4.2. Организация и реализация процесса обучения

Для эффективной реализации обучения в рамках модульных программ, основанных на компетенциях, перед преподавателями стоят следующие методические задачи:

- использовать активные методы обучения;
- создавать условия для самоуправляемого обучения с максимальной опорой на практическое приобретение нового опыта, что требует организации эффективной обучающей среды, обеспечивающей интеграцию теории и практики;
- переосмыслить роль и функции самого преподавателя, научиться обучать по-новому.

Активное обучение (обучение на опыте, самоуправляемое обучение), в центре которого находится обучающийся, предполагает:

- осуществление какой-либо деятельности и выяснение последствий ее осуществления;
- использование понимания какого-то конкретного случая для узнавания подобных случаев в будущем;
- обобщение конкретного опыта на более широкий круг явлений или процессов, основанных на том же принципе;
- использование этого принципа в новых условиях.

Задача преподавателя стимулировать активную позицию обучающегося и побуждать его к самостоятельному/самоуправляемому обучению, для этого ему нужно дать возможность ответить на следующие вопросы:

1. Чего я хочу достичь?
2. Почему я хочу это изучать/этому научиться?
3. Какие умения мне нужны для этого?
4. Как я пойму, что я этому научился?

Таким образом, активное обучение предполагает формирование активной позиции преподавателя и активной позиции самих обучающегося. Это означает, что обучающиеся изначально должны быть ориентированы преподавателем на самоуправляемое обучение и вовлечены в процесс планирования собственного обучения и оценки освоенных компетенций. Они реально становятся субъектами процесса обучения и разделяют ответственность за его результат с преподавателями и мастерами производственного обучения.

Успешное освоение компетенций обеспечивается тем, что обучающиеся:

- понимают и разделяют цели и задачи программы/модуля;
- разделяют ответственность за процесс обучения;
- обучаются работать в команде;
- ориентированы на поиск новых знаний;
- осваивают умения на практике;

- получают постоянную обратную связь от преподавателей и мастеров производственного обучения;
- постоянно учатся учиться.

Процесс активного самоуправляемого обучения цикличен по своей сути и включает в себя 4 этапа:

1. Освоение конкретного нового опыта.
2. Рефлексия, в ходе которой происходит первичное осмысление нового опыта.
3. Абстрактная концептуализация, в ходе которой происходит теоретическое осмысление и обоснование нового опыта, т.е. оформление абстрактных концепций и обобщений.
4. Активное экспериментирование для проверки теории и получения нового опыта, т.е. возврат к началу цикла.

Таким образом, обучение должно начинаться с освоения/получения нового опыта в процессе выполнения какого-либо действия. Этим «действием» может быть задание на занятии, предназначенное для того, чтобы сформировать некий собственный опыт, или же обсуждение уже имеющегося трудового опыта (опыта работы), значимого для обучения и т.д.

Рефлексия предполагает осмысление того, что было сделано, путем наблюдения и размышления. Преподаватели могут и должны помочь обучающимся на этой точке цикла, предоставив, например, видеозапись выполнения задания, обратившись к мнению других участников, предоставив необходимые техники самооценки и т.д.

Концептуализация (обобщение) предполагает размышления обучающихся о том, что они изучили (чему они научились). Она основана на интерпретации событий/явлений и установлении и осмыслении связей между ними. На этом этапе вводятся теоретические знания, как основа для упорядочения и объяснения действий.

Активное освоение нового опыта предполагает использование полученного знания/опыта или приобретенных умений в новых ситуациях. Задача преподавателя состоит в организации таких ситуаций.

В этом цикле важную роль играет обратная связь, получение которой необходимо на всех этапах цикла. Целью обратной связи явля-

ется предоставления обучающимся возможности «взглянуть» объективно на то, что ими сделано, и помочь им вынести из этого новое знание.

Как следует из вышесказанного, для успешного обучения необходима соответствующая среда, в которой происходит освоение нового опыта, его осмысление и применение. Другими словами, эта среда должна быть обеспечена необходимыми ресурсами. И в этой связи следует подчеркнуть, что для освоения ряда компетенций среды учебного заведения будет недостаточно для освоения необходимых компетенций, поэтому крайне важно часть учебного процесса перенести в реальную трудовую среду.

Еще одним принципиальным моментом, вытекающим из вышесказанного, является комплексное освоение компетенций, что исключает традиционное разграничение теоретического и практического обучения. Как показывает практика, часто теоретические знания (дисциплины, предметы) отражают мнение методистов, преподавателей и исследователей относительно того, что и в каком объеме должны знать обучающиеся, и не основаны на потребностях сферы труда, другими словами – работодателей.

С развитием отраслей в образовательную программу постоянно добавляются новые знания, которые, по мнению представителей сферы образования, должны отражать происходящие изменения. В результате – образовательная программа становится перегруженной теоретическими предметами.

Программы, основанные на компетенциях, содержат способ решения этой проблемы, которое состоит не в том, чтобы просто указать на избыток теоретических дисциплин, но обоснованно определить объем необходимой теории в программе. Решение лежит в самой структуре модульной программы (базовые модули) и в спецификациях модулей. Как указывалось выше, в каждой спецификации модуля теоретическое содержание отбирается под каждое действие, подлежащее освоению. А также в Структуре модульной программы предусмотрены базовые модули, которые аккумулируют то теоретическое содержание, без которого невозможно приступить к освоению конкретных модулей.

Таким образом, для успешной реализации модульных программ, основанных на компетенциях, необходимо устранить «разрыв» между преподавателями теоретических дисциплин и мастерами производственного обучения, которые в настоящее время находятся в разных, часто не пересекающихся, пространствах. А именно, «теоретикам» важно, чтобы обучающийся на экзамене ответил на вопросы билета и выполнил определенные задания, в то время как преподаватели практических курсов и мастера производственного обучения, в конечном итоге, отвечают за то, чтобы обучающийся был востребован на рынке труда.

Как уже указывалось выше, для успешного освоения компетенций, значимых для работодателей и обеспечивающих эффективное трудоустройство, необходимо предоставить обучающимся максимально широкие возможности обучаться на рабочем месте или в ситуации, максимально имитирующей трудовую среду. Такое обучение позволяет обучающимся адаптироваться к реальной трудовой деятельности во всем ее многообразии и целостности, и применять на практике не только профессиональные, но и надпрофессиональные и ключевые компетенции в различных трудовых контекстах и ситуациях.

Следует подчеркнуть, что реализация модульных программ, основанных на компетенциях, выдвигает серьезные требования к методике обучения, которая должна из «обучения студентов делать что-то» трансформироваться в «оказание помощи обучающимся научиться что-то делать».

Таким образом, основа предлагаемой технологии – обучение посредством деятельности. В этой связи преподавателям нужно научиться доверять студентам и позволять им учиться самим через собственную практику и даже ошибки.

При организации учебного процесса необходимо не только обеспечить интеграцию теории и практики, но и надпрофессиональных модулей, а также освоение ключевых компетенций, поскольку такие компетенции, как, например, эффективное общение, безопасность труда, бессмысленно осваивать отдельно от профессиональных, «завершением» которых они являются. Одновременно необходимо, чтобы обучающиеся понимали психологические основы эффективного

общения и требования охраны труда и техники безопасности, изучив требуемую теорию.

При организации обучения необходимо создавать условия для того, чтобы обучающиеся пришли к пониманию того, как они приобрели какие-то компетенции, какие способы освоения они использовали, какие из этих способов были наиболее эффективными и т.д.

Таким образом, основные принципы методики и дидактики обучения могут быть сформулированы следующим образом:

1. Весь учебный процесс должен быть ориентирован на достижение задач модуля, выраженный в форме компетенций, освоение которых является результатом обучения по модулю. **Таким образом, важно, не количество часов затраченных на обучение, а освоенные компетенции.** При этом обучающиеся должны быть ознакомлены с функциональной картой области профессиональной деятельности и структурой программы обучения, чтобы понимать место модуля, который они обираются осваивать, в целостной «картине» профессиональной деятельности. Перед началом обучения следует проводить ознакомление студентов с Памяткой по оценке обучающихся, с тем чтобы они понимали, какие результаты от них ожидаются, т.е. «что они будут уметь делать после завершения освоения модуля и как будут оцениваться их достижения».

2. Формирование так называемой «области доверия» между обучающими и обучаемыми. В данном подходе, помимо того, что любая деятельность более эффективна, если она осознана, заложено начало формирования области доверия «обучающий – обучающийся». Для этого с обучающимися необходимо обсуждать формы и методы проведения оценки, требования к формированию «портфеля свидетельств» и т.д. В случае текущей оценки ее время должно быть согласовано с обучающимися, с тем чтобы к моменту оценки они были готовы продемонстрировать освоенные компетенции наилучшим образом, а если его результаты окажутся неудовлетворительными – они могли получить совет относительно того, как улучшить свои умения и каких знаний ему не хватает. Все это будет эффективно «работать» на мотивацию обучающегося.

3. Обучающиеся должны сознательно взять на себя ответственность за собственное обучение, что достигается не общими заявлениями или инструкциями, но созданием такой среды обучения, которая формирует эту ответственность, и, прежде всего, за счет усиления удельного веса их самостоятельной деятельности.

4. Обучающимся должна быть представлена возможность учиться поиску, обработке и использованию информации. Умение осуществлять поиск информации является одним из ключевых умений в современной жизни. При этом следует помнить, что информация сама по себе не является знанием, она превращается в знание только при использовании для какой-либо заданной цели или решения проблемы.

5. В этой связи необходимо отказаться от практики «трансляции» знаний обучающимся и дать им возможность самим искать информацию и осваивать новое знание.

6. Обучающиеся должны иметь возможность практиковаться в освоенных компетенциях в максимально большом количестве реальных (и, в крайнем случае – имитационных) контекстов.

7. Обучающимся должна быть предоставлена возможность развивать компетенцию, которая получила название «учиться тому, как нужно учиться».

Как уже указывалось ранее, умение учиться является одним из важнейших умений в современном мире и основой обучения в течение всей жизни. При этом необходимо подчеркнуть, что директивными методами этого не сделать: необходимо так организовать учебный процесс, чтобы освоение этой важнейшей компетенции было заложено в каждом его элементе.

Модульная технология, основанная на компетенциях, содержит возможность формирования умения учиться и нести ответственность за собственное обучение, поскольку освоение всей программы происходит поэтапно, в форме модулей, каждый из которых подлежит оценке, направленной не на «поощрение» или «порицание», а на возможность для обучающегося реально оценить свое обучение и планировать его дальнейшее совершенствование.

Важнейшим принципом организации процесса обучения является индивидуализация обучения, а именно предоставление каждому обучающемуся возможности осваивать компетенции в индивидуальном темпе. При этом речь идет не об отсутствии каких-либо временных ограничений. Всегда рассчитывается ориентировочная продолжительность модуля исходя из оценок времени, которое может понадобиться для освоения требуемых компетенций. Однако разные типы обучающихся будут осваивать модули неравномерно: кому-то может понадобиться больше времени на освоение теории, другим – практических умений. Поэтому если каждый обучающийся ясно понимает конкретные задачи обучения, он вместе с преподавателем может планировать освоение компетенций исходя из своих собственных возможностей.

Важно еще раз обратить внимание на принципиально важный момент. А именно, на изменение роли тех, кто проводит обучение. Преподаватели и мастера производственного обучения должны отказаться от роли носителей «истины в последней инстанции» и превратиться в организатора и менеджера процесса обучения, консультанта и советчика для обучающихся. Как указывалось выше, в современных условиях переосмысливается не только роль преподавателя, но и обучающегося. Последний начинает рассматриваться как «предприниматель», имеющий определенную идею относительно собственного обучения и профессиональной самореализации, которую он пытается реализовать и претворить в жизнь.

Рост самостоятельности обучающегося предполагает, что обучение сводится не только к выполнению указаний преподавателя или мастера производственного обучения, но и к совместному формулированию целей обучения и поиску наиболее эффективных способов их достижения. Это накладывает новые обязательства на преподавателей и мастеров, которые вместе с обучающимися разрабатывают индивидуальный план обучения и совместно осуществляют мониторинг его реализации.

Помимо этого преподаватели и мастера производственного обучения формируют среду обучения, способствующую формированию у обучающихся всех необходимых компетенций.

Преподавателя и мастера должны с вниманием и уважением относиться к потребностям и пожеланиям обучающегося, к его представ-

лениям о наиболее эффективных путях достижения целей обучения и уметь направлять обучающегося в тех случаях, когда тот ставит себе нереальные цели или выбирает средства их достижения, не соответствующие своим способностям и потенциалу. Соответственно, для этого преподавателям нужно уметь оценивать потенциал и психотип обучающегося и владеть умениями вести переговоры и, в случае необходимости, разрешать конфликты.

Поскольку обучение больше не сводится к процессу исполнения предписанной роли, а должно восприниматься обучающимся как планирование собственной деятельности в контексте новых вызовов, преподаватель должен уметь организовать эту деятельность и эффективно руководить ею. В этой связи особое внимание должно уделяться способности преподавателей и мастеров организовывать проектную деятельность (формирование идеи, ее доработка, планирование, осуществление и оценка), включая и постановку проблем, требующих решения.

Таки образом, при реализации обучения, основанного на компетенциях, тем, кто обучает, отводится центральная роль в содействии профессиональному развитию личности и становлении профессиональной индивидуальности, поскольку он обеспечивает необходимые организационные, методические и содержательные аспекты формирования компетенций.

Поскольку модульные программы, основанные на компетенциях, основаны на потребностях рынка труда и требуют организации максимального объема обучения на рабочем месте, преподаватели должны обладать умениями:

- установить диалог с работодателями;
- разрабатывать программы, основанные на компетенциях;
- проводить маркетинг разработанных программ среди будущих студентов, их родителей и работодателей и также среди собственных коллег;
- осуществлять ресурсное обеспечение реализации этих программ;

- организовывать оценку этих программ и компетенций обучающихся;
- использовать в обучении интерактивные методы.

Планирование учебного процесса по каждому модулю начинается с составления документа, который называется «Алгоритм реализации модуля» и содержит следующие разделы:

1. название и задачу модуля;
2. содержание модуля (перечень основных действий модуля);
3. характеристику целевой группы, которая необходима для формирования среды обучения и плана обучения.

При разработке характеристики целевой группы следует обратить особое внимание на следующее:

- степень мотивации в отношении обучения и трудоустройства;
- опыт предыдущего обучения и степень его успешности/ неуспешности, а также аспекты жизненного опыта обучающихся, которые могут помочь вам в формировании плана обучения;
- фактический уровень знаний и умений в профессиональной области, которую они собираются осваивать;
- предпочтительные стили обучения обучающихся;
- для сотрудников предприятий, повышающих квалификацию – отношение к обучению на данном предприятии среди сотрудников и руководства.
- описание среды обучения:
 - расписание;
 - место проведения занятий;
 - привлечение представителей предприятия к участию в процессе обучения;
- план обучения для каждого занятия (под занятием понимается единица учебного процесса, направленная на освоение одного действия модуля), где должны быть подробно описаны:

- методы обучения;
- содержание (которое формируется из данных раздела «Знания» спецификации модуля для данного действия);
- необходимые ресурсы, включая учебные материалы, такие как практические задания, теоретические материалы, слайды, видеоматериалы, кейсы и т.д.;
- формы организации занятия (нужно определить «точки» групповых форм, таких как мини-лекции, обсуждения, ролевые игры и т.д.).

Важно подчеркнуть, что все учебные материалы должны находиться в открытом доступе для обучающихся. Все учебные материалы (пособия, задания, упражнения и т.д.) должны содержать введение, описывающее предназначение данного материала и способ его использования.

Для того чтобы интегрировать практическую и теоретическую части учебного материала, можно включить в него практические задания в форме упражнений, проектных работ и т.п.

Для удобства пользования печатными материалами (учебниками, пособиями) рекомендуется сделать копии тех разделов/глав, которые необходимы для освоения теоретического материала в рамках конкретного действия.

Важнейшее требование к учебным материалам:

- связь с задачами модуля;
- ясность изложения;
- удобство пользования.

Также особое внимание должно быть уделено дизайну учебного материала, который должен удовлетворять основному требованию – быть опорой обучающегося в процессе овладения знаниями и умениями.

Функции учебных материалов можно суммировать следующим образом:

1. Представлять факты в организованном и структурированном виде.

2. Стимулировать и мотивировать работу учащегося.

3. Объяснять теоретическое знание и показывать связь теоретического знания с задачами обучения. Важно особо подчеркнуть, что содержание теоретических материалов должно определяться задачами модуля и относиться только к этому модулю.

4. Делать абстрактное конкретным.

5. Имитировать реальность.

Известно, что мы лучше запоминаем, когда в процессе участвуют все органы чувств, однако во многих случаях создать непосредственно реальную ситуацию сложно и, следовательно, реальность нужно имитировать. Для этого нужны материалы по проведению ролевых игр и имитационных ситуаций.

6. Стимулировать к поиску дополнительной информации

Учебный материал должен стимулировать студента к поиску дополнительной информации и использованию других источников. Изучение чего-либо должно быть интересным и приносить удовлетворение.

Все вышесказанное означает, что учебный материал должен быть автодидактичным и приспособленным как для индивидуального, так и группового изучения.

Важнейшую роль в обучении всех категорий обучающихся играет среда обучения. Это, прежде всего, физическая среда (аудитории, оборудование, материалы). Однако среда относится не только к физическому окружению, но также и к эмоциональному и психологическому окружению. Именно поэтому тот, кто отвечает за обучение, должен сделать всё возможное, чтобы обучающийся чувствовал себя комфортно, не боялся выражать свои идеи и мнения, задавать вопросы, не стыдился собственного незнания или неумения и т.д.

В этой связи учебная деятельность должна быть максимально неформальной по характеру, и преподаватели должны использовать максимально большое разнообразие методов обучения, одновременно они должны быть готовы корректировать содержание и методы обучения в ответ на пожелания обучающихся.

Таким образом, основное требование к обучающей среде состоит в том, она должна создавать возможности для того, чтобы обучаю-

щийся учился учиться и мог на практике осваивать требуемые компетенции.

Планируя среду обучения, можно воспользоваться следующими вопросами для самооценки по следующим критериям, позволяющим определить, является ли среда обучения по-настоящему обучающей:

1. Разнообразие (разнообразна ли среда).
2. Стимулирование деятельности (стимулирует ли среда деятельность обучающихся) – Ресурсное обеспечение (достаточно ли ресурсов для обеспечения разнообразия и стимулирования деятельности).
3. Наличие возможностей оказания поддержки обучающимся (содержит ли среда возможности для оказания помощи обучающимся).
4. Развитие самостоятельного обучения (стимулирует ли среда осуществление самостоятельного\самоуправляемого обучения).
5. Возможность обучающегося отслеживать достижение поставленных задач (имеются ли механизмы обратной связи).

Как уже неоднократно указывалось, среда обучения должна быть максимально приближена к ситуации рабочего места. Это осуществляется, помимо прочего, и за счет использования в процессе обучения бланков документов, рабочих материалов, реально используемых на предприятиях. Например, формулировать задания, выдаваемые обучающимся для исполнения, в той форме (если это возможно, естественно), которая принята на предприятии: наряд на работу, техническое задание и т.д. Другими словами, необходимо формировать культуру производства в месте проведения обучения.

Заключение

Во всех экономически развитых странах уже давно осознана необходимость учета требований работодателей к результатам профессионального образования и обучения. Формы и модели такого учета разнообразны, но суть их одна – изначальная «инвентаризация» области профессиональной деятельности самими работодателями, а затем проекция установленных требований на образовательные программы.

Во многих странах механизмом «инвентаризации» являются профессиональные стандарты, поскольку они наиболее четко, прозрачно и понятно описывают профессиональную деятельность и тем самым определяет результаты образования и обучения. Примерами таких стран являются Великобритания (Англия и Шотландия), Ирландия и Испания. Несколько иной формат представления функций и результатов при сохранении основополагающих принципов, наблюдается, например, в Нидерландах, Германии и Франции.

Российская модель формирования профессиональных стандартов и их отражения в образовательных стандартах основана на международном опыте, но не копирует его, поскольку в нашей стране реальная переориентация профессионального образования на потребности рынка труда только начинается. И нам нужно учесть множество факторов, которые будут влиять на «переходные» процессы, включая традиции развития профессионального образования, недостаточную консолидацию работодателей по отраслям, разрушенные модели взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями и отсутствие в целом культуры такого взаимодействия в условиях рыночной экономики и перехода к обществу, основанному на знаниях.

Помимо этого отдельными вызовами «переходного» периода являются: нормативная база, регулирующая сферу труда (такие как ЕТКС), стереотипы системы образования (такие как «самодостаточность» системы), нормативная база, регулирующая оплату труда в системе профессионального образования, ресурсная база учебных заведений профессионального образования, нехватка кадров в системе профессионального образования и т.д.

При этом необходимость изменений очевидна, как работодателям, так и системе образования, и обе стороны в последнее время

этого не скрывают. Однако для того, что необходимое сближение двух субъектов стало реальностью недостаточно наличия механизмов, таких, как, например, предлагаемые в настоящем пособии. Нужна среда, позволяющая использовать эти механизмы. И, прежде всего, консолидация работодателей для разработки профессиональных стандартов, поскольку эти стандарты должны представлять интересы не одной или нескольких компаний, но работодателей всей области профессиональной деятельности или отрасли и ориентироваться на решение задач и стратегии их развития и экономического и социального развития страны, а не на сиюминутную конъюнктуру.

Необходимо также подчеркнуть, что разработка профессиональных стандартов требует принятия ряда принципиальных решений, касающихся подбора кандидатур и формирования рабочих/экспертных групп, финансирования процесса разработки стандартов (обучение членов рабочей группы и их деятельности, услуги консультантов, включая иностранных, стажировки и т.д.), создания условий для работы экспертной группы (предоставление помещения доступа на предприятия отрасли и т.д.).

Также в процесс разработки профессиональных стандартов целесообразно привлекать и представителей сферы профессионального образования, которые бы на этапе формирования единиц стандарта могли начать разработку структуры образовательных программ НПО и СПО и могли консультироваться с представителями работодателей. Как показывает опыт, такие консультации необходимы, потому что представители сферы образования часто просто не понимают логики сферы труда и ее потребностей, т.е. не могут адекватно интерпретировать заказ, ссылаясь при этом на свой многолетний опыт работы и имеющиеся учебники и пособия.

И в этой связи, для того чтобы усилия и затраты работодателей на разработку профессиональных стандартов были максимально эффективными с точки зрения влияния этих стандартов на сферу профессионального образования, следует обратить внимание на необходимость учета при принятии решения о разработке профессиональных стандартов следующих моментов:

- готовность участия работодателей в обеспечении учебных заведений минимально необходимыми материальными и физическими ресурсами;

- готовность курировать разработку конкретных образовательных стандартов и программ;
- готовность реального, а не формального, как это в большинстве случаев имеет место в настоящее время, участия в оценке компетенций обучающихся и предоставление для этого реальных рабочих мест на предприятиях;
- готовность предоставлять рабочие места не только для традиционной производственной практики, но и для обучения в процессе трудовой деятельности (обучение на рабочем месте) под руководством наставников (что влечет за собой решение таких вопросов, как обучение и оплата труда наставников, освобождение их от выполнения производственных заданий, и т.д.).

И в заключение необходимо подчеркнуть, что, прежде всего, сами работодатели должны осознать собственную потребность в профессиональных стандартах, как инструменте систематизации и оптимизации собственной деятельности, для чего и предназначено и настоящее пособие.

И последнее. Только осознание такой потребности и широкомасштабная разработка профессиональных стандартов в различных областях профессиональной деятельности, позволит выявить и обосновать те системные изменения, которые необходимо вносить в нормативную базу, регулирующую индустриальные и трудовые отношения.

Список литературы:

1. Профессиональные стандарты как основа подготовки конкурентоспособных работников: Методическое пособие / М.В.Привезенцев, О.Н.Олейникова, А.А.Муравьева и др. – М.: Альфа-М, 2007. – 160 с.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., М.Коулз. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им.А.Н.Коняева, 2009 - 115 с.
3. Олейникова О.Н. Модульные технологии и разработка образовательных программ: учебное пособие / О.Н. Олейникова, А.А.Муравьева, Ю.В.Коновалова, Е.В.Сартакова. Изд. 2-е, перераб. и доп.- М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2010. – 256 с.: ил.
4. Муравьева А.А. Опыт европейских стран в реализации признания неформального и спонтанного обучения. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2009. – 88 с.
5. Модульная программа профессионального обучения и подготовки работников индустрии питания / Под научной редакцией О.Б. Читаевой . – М.: ТО ООО «ЦВТ «Ориентир», 2009. – 168 с.
6. Coles M., Werquin P. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. В: CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).
7. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
8. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008

**Олейникова Ольга Николаевна,
Муравьева Анна Александровна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ:
ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ,
НАЗНАЧЕНИЕ И СТРУКТУРА**

Методическое пособие

Издание отпечатано с авторского оригинал-макета
Компьютерный набор, корректура и правка – авторские
Верстка – Смирновой Т.Б.

Типографский отдел АНО Центр ИРПО
123060, г. Москва, ул. Расплетина, офис 2
Подписано в печать 05.05.2011 г.
Ризография. Бумага для офисной техники.
Гарнитура Таймс. Усл. печ. лист 6,25
Формат 60х90/16. Тираж 550 экз.
Заказ

Д Л Я З А М Е Т О К

Д Л Я З А М Е Т О К

Д Л Я З А М Е Т О К