

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  

---

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ  
КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ РАМКИ  
КВАЛИФИКАЦИЙ**

*Методическое пособие*

Москва ♦ 2011

УДК 377  
ББК 74  
О53

**Олейникова О.Н., Муравьева А.А.**

О53      Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций. *Методическое пособие.* – М. : АНО Центр ИРПО, 2011. – 72 с.

Обобщается опыт разработки национальных рамок квалификаций в различных странах Европы, анализируется российский опыт разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций с использованием профессиональных стандартов.

Для широкого круга читателей, включая представителей сферы труда – работодателей, руководителей, а также для методических служб и учебных заведений профессионального образования.

**ISBN 978-5-9559-0173-2**

© Муравьева А.А., Олейникова О.Н., 2011  
© ГУ НИИРПО, 2011

Отзывы и замечания просим направлять по адресу:  
1253415, Москва, 2-й Балтийский переулок, д.3,  
8(499) 151-18-287, 8(499) 151-0923, 8(499) 151-1063  
E-mail: [niirpo@mail.ru](mailto:niirpo@mail.ru)

## Содержание

<b>Предисловие</b> .....	4
<b>Глава 1. Профессиональные стандарты как основа формирования содержания квалификаций</b> .....	6
1.1. Общие положения .....	6
1.2. Профессиональные стандарты и квалификации .....	11
1.3. Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения .....	21
<b>Глава 2. Российский опыт использования профессиональных стандартов для разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций</b> .....	40
2.1. Квалификационные справочники.....	40
2.2. Национальная рамка квалификаций (НРК) .....	42
2.3. Проект национальной рамки квалификаций Российской Федерации.....	47
2.4. Проблемы формирования НРК в России и пути их решения.....	52
<b>Приложение 1</b> .....	55
Европейская рамка квалификаций .....	55
<b>Приложение 2</b> .....	58
Отраслевая рамка квалификаций для индустрии питания (производство) .....	58
Отраслевая рамка квалификаций для индустрии питания (обслуживание) .....	64
<b>Список литературы</b> .....	68

## **Предисловие**

Современные процессы в области профессионального образования обусловлены целым рядом факторов, вызванных переходом к пост-индустриальному обществу, основанному на знаниях, или, как его еще называют, обучающемуся обществу. Требования новой парадигмы общественного развития привели к формированию стратегии обучения в течение всей жизни, призванной предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

Важнейшим фактором обеспечения условий для эффективной профессиональной и личностной самореализации является мобильность, позволяющая гражданину обучаться там, где он считает нужным для получения квалификации, и работать там, где он востребован.

Для этого в рамках Болонского и Копенгагенского процессов сформулированы и решаются следующие задачи:

- обеспечение сравнимости квалификаций, получаемых гражданами разных стран;
- расширение возможностей освоения квалификаций, в том числе и путем постепенного накопления единиц квалификаций (так называемых «кредитных единиц»);
- признание квалификаций, полученных в ходе предыдущей трудовой деятельности и в результате как формального, так и неформального обучения, в качестве основы эффективного развития рынка труда в Европе.

В системе высшего образования уже активно проходят процессы, направленные на обеспечение взаимного признания квалификаций и документов о высшем образовании в рамках Болонского процесса.

Аналогичные процессы осуществляются и в начальном и среднем профессиональном образовании в России, где начинается переход на образовательные стандарты, основанные на результатах обучения, выраженных в терминах компетенций.

Именно результаты обучения обеспечивают гибкость образовательных траекторий и возможность горизонтальной мобильности, а именно, официального признания всех ранее освоенных компетенций, независимо от того, где и как они были освоены.

Именно результаты обучения позволяют подойти к вопросу сравнимости, прозрачности и взаимного признания квалификаций. В усло-

виях растущей академической и трудовой мобильности, ускорения темпов развития всех секторов экономики и рынка труда, приводящего к быстрому устареванию одних профессий и специальностей и возникновению новых, взаимное признание квалификаций, основанное на их прозрачности, позволит более эффективно решать как чисто экономические вопросы, так и социальные.

Конкретный формат решения этого вопроса лежит в плоскости разработки рамок квалификаций. Рамка квалификаций представляет собой системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении. Различаются транснациональные, национальные и отраслевые рамки квалификаций

В основе рамки квалификаций лежит ряд принципов, основными из которых являются:

- вариативность возможностей вхождения в образовательную траекторию в зависимости от уровня знаний, умений (компетенций);
- обеспечение равных прав на обучение;
- обеспечение возможности продолжения обучения, как по горизонтали, так и по вертикали, а также изменения траектории обучения в любой момент обучения.

Рамка квалификаций основывается на уровнях. Каждый уровень имеет четкие качественные отличия от других уровней, выраженные в характере знаний, умений, уровня ответственности, сложности и самостоятельности.

В интересах международной сравнимости и сопоставимости квалификаций разработана Европейская рамка квалификаций, которая утверждена Европейским Парламентом в 2008 г.

Разработка ЕРК и национальных рамок квалификаций вызвана необходимостью реализации стратегии обучения в течение всей жизни в свете происходящих технологических, экономических и демографических изменений, а также необходимостью устранения барьеров, существующих между странами и институтами, которые препятствуют эффективному использованию знаний и компетенций граждан из-за отсутствия прозрачности квалификаций.

## **Глава 1. Профессиональные стандарты как основа формирования содержания квалификаций**

### **1.1. Общие положения**

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, которые в системе профессионального образования трансформируются в требования к результатам обучения.

Как показывает проведенное исследование международного опыта, в разных странах профессиональные стандарты различаются и по структуре, и содержанию. В одних стандартах описаны трудовые функции и входящие в них действия в рамках конкретной профессии/области профессиональной деятельности, в то время как в других в профстандарт включены дополнительно описания компетенций, а в третьих – только перечень требуемых компетенций.

Эти отличия обусловлены разным пониманием термина «компетенция» и принятым в стране макетом профессионального стандарта.

Так, например, компетенции в национальной системе квалификаций Великобритании и в национальных профессиональных стандартах отражают способность человека выполнять требуемые трудовые функции согласно требованиям стандарта. Компетенции условно разделяются на единицы компетенций и описываются в терминах знаний, умений, моделей поведения, которые могут быть измерены и которые, во многих обновленных за последние годы профессиональных стандартах, называются результатами обучения. Такой подход иногда называют «функционально-бихевиористским», поскольку результаты обучения (компетенции) выявляются в процессе функционального анализа, а их освоение должно быть успешно продемонстрировано в поведении/деятельности.

Во Франции компетенции трактуются как ресурсы, используемые человеком для осуществления деятельности (например, для реше-

ния проблем) в конкретной ситуации. Компетенции имеют когнитивную, опытную и поведенческую составляющую и актуализируются в деятельности, осуществляемой в конкретном организационном контексте. Такой подход объединяет индивидуальное «измерение» компетенции, как принадлежности человека, и ее организационное и контекстуальное измерение.

Методика, используемая во Франции при разработке профессиональных стандартов, приводит к формулировке стандартов с учетом условий труда и организационных контекстов, в которых выполняется трудовая деятельность/трудоуемые задания. Схожие подходы используются в Бельгии (Валлония).

В Германии понятие компетенции действия (Handlungskompetenz) связано с понятием профессия (Beruf), предметно-ориентировано и отражает способность человека действовать адекватно и социально ответственно. Аспекты Handlungskompetenz включают в себя: предметную компетенцию (Fachkompetenz), личностную компетенцию (Personalkompetenz), методическую компетенцию (Methodenkompetenz) и социальную компетенцию (Sozialkompetenz). Профессии объединяются в области деятельности, с которыми связаны умения и знания, и таким образом обеспечивается связь различных аспектов компетенции. При подобном холистическом понимании компетенции, знание трудовых процессов (Arbeitsprozesswissen) становится важной частью профессиональной компетенции, а отражение и анализ таких знаний становятся основой при разработке образовательных стандартов. Подобные подходы используются в Швейцарии и Австрии, где системы ПОО реализуют немецкую модель.

Связь профессиональных стандартов и квалификаций в разных странах обеспечивается по-разному. В ряде стран профессиональные стандарты разрабатываются отдельно и выполняют функцию классификации профессиональных областей, с которыми могут соотноситься различные квалификации и один или несколько стандартов. Типичный пример таких стандартов наблюдается в Великобритании. Стандарты такого типа характерны для систем, относящихся к либеральному типу регулирования, где существуют различные структуры, имеющие полномочия реализовывать программы, приводящие к присуждению квалификаций.

Другая группа стран включает в себя страны, где разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и программ. При разработке каждой квалификации в рамках первого этапа разрабатываются профессиональные стандарты, которые служат основой для образовательных стандартов и стандартов оценки. Эта модель характерна для стран с государственной моделью регулирования. К этой группе относится большинство стран континентальной Европы.

В третью группу стран входят страны, где реализуется смешанная модель регулирования (сочетание либеральной/рыночной модели и государственного регулирования). Во Франции и Бельгии, например, существуют два типа профессиональных стандартов, а именно, стандарты, которые описывают трудовую деятельность, подлежащую выполнению держателем квалификации (стандарт деятельности – *référentiel d'activité*) и разрабатываются структурами, присуждающими квалификации, и стандарты, которые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий – *référentiel métier*) и которые включены в так называемый Перечень профессий и занятий (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*). При этом стандарт деятельности ("*référentiel d'activité*") может соотноситься с одним или несколькими стандартами профессий ("*référentiel métier*").

Следует подчеркнуть, что важным вопросом при разработке профессиональных стандартов является классификация сферы труда. Как показывает мировая практика, классификация, используемая при разработке профессиональных стандартов, представляет собой условный конструкт. В Испании, например, выделяется свыше 25 кластеров областей профессиональной деятельности, которые получили название «семьи профессий». Они объединяют более 140 профессий. В Великобритании профессиональные стандарты разнесены по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности. Во Франции насчитывается 17 укрупненных кластеров областей профессиональной деятельности.

В зарубежных классификаторах профессиональных стандартов область профессиональной деятельности описывается с точки зрения интегрирования функций, выявленных работодателями. Далее функции, относящиеся к одному разделу или виду трудовой деятель-



ности и одному уровню квалификации, группируются для формирования требований к квалификациям (квалификационные стандарты) и программам обучения.

Следовательно, профессиональные стандарты сгруппированы не по иерархическому, а функциональному принципу. При этом отдельные единицы профессиональных стандартов в смежных видах трудовой деятельности, таких, как менеджмент или информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), будут общими для разных областей профессиональной деятельности.

Исходя из этого, становится очевидным, что в нашей стране для эффективной разработки профессиональных стандартов необходимо сформировать принципиально новый справочник/классификатор профессий и квалификаций, сформированный на основе принципов, позволяющих увязать требования к работникам с укрупненными направлениями образовательных программ образования и уровнями квалификации.

В любой модели профессиональные стандарты описывают требования как к профессиональным, так и ключевым/надпрофессиональным/общим компетенциям, соотнесенным с определенными уровнями квалификации. Уровень квалификации, в свою очередь, определяется характером выполняемых действий, входящих в описание единицы стандарта, знаний и умений, а также уровнем ответственности, самостоятельности и сложности выполняемой трудовой функции. Параметры сложности, ответственности и самостоятельности условно объединяются в одну группу параметров, которые в силу их природы, могут быть названы «характеристиками квалификационного уровня», поскольку именно они являются четкими показателями различий между уровнями квалификации.

В международной практике разработка профессиональных стандартов как основы для образовательных стандартов и программ, чаще всего регулируется государством, а осуществляется субъектами сферы труда.

Для обеспечения адекватности стандартов необходимо четко представлять себе требования к компетенциям работников, которые предъявляет работодатель. При этом необходимо подчеркнуть, что работодатель формулирует свои требования на «своем» языке. То,

что, по мнению работодателя, должен уметь делать работник на его предприятии, является профессиональной компетенцией, которая, будучи «переведена» на язык образования, приобретает форму стандарта профессионального образования и обучения. Процесс такого «перевода» – дело крайне сложное. В Великобритании и Германии потребовалось 10 лет для формирования культуры общения между работодателями и работниками образования.

Начало процесса стандартизации в образовании было положено «Великой реформой школы», которую проводили министры образования правительств М. Тэтчер и Дж. Мейджора в конце 80-х годов. Эта реформа повлекла за собой пересмотр целей и условий обучения во имя интересов нового общества, побуждаемого к развитию рынком и основанному на знаниях.

В настоящее время компании не могут оценивать собственную успешность только получаемой прибылью, они должны учитывать еще и нематериальные факторы (например, рост «знаниевого капитала» компании). Компании все чаще сталкиваются с противоречием между производственной стороной своей деятельности и необходимостью поддержания мотивации к своим работникам.

Следует обратить внимание на то, что, с одной стороны, существует классификация профессий на рынке труда, а с другой – есть перечень направлений, по которым ведется обучение. Эти два классификатора не идентичны. Так, если в Международном классификаторе профессий имеется 15 000 профессий, то количество направлений обучения намного меньше и колеблется по странам от 250 до 350.

В настоящее время все большее значение приобретают квалификационные требования, не зависящие от процесса труда. Согласно новой модели МОТ, такие требования отражают потребности рынка труда. Все большее звучание приобретает требование «тренируемости (обучаемости)», направленное на повышение возможности трудоустройства, т.к. оно означает развитие способности находить и менять работу или обеспечивать самозанятость. Компетенции, обеспечивающие повышение возможности трудоустройства, облегчают вертикальную и горизонтальную мобильность работников на рынке труда и их постоянную адаптацию к техническим и технологическим изменениям и новым формам организации труда как в широком смысле, так и в рамках конкретного предприятия.

В связи с прогнозируемым ростом спроса на освоение вариативных и гибких умений, с одной стороны, а с другой – на повышение профессионализма и высокие квалификации все большую востребованность получают квалификации по выполнению сложных услуг и консультированию и, следовательно, растет спрос на социальные и коммуникативные умения/компетенции, при этом технические специальности становятся все более тесно взаимосвязаны с экономическими. Помимо этого возникает спрос на языковые и кросскультурные умения, дополнительные знания в области экономики для техников, электроники и компьютеров – для слесарей/механиков и т.д.

В заключении еще раз обобщим основные принципы построения профессиональных стандартов, которые могут эффективно обеспечивать связь сферы труда и сферы образования:

- основа – деятельность, результаты которой должны быть измеряемыми. (Работодателю важно, что люди должны делать, как они должны это делать и каким должно быть качество результатов их деятельности).
- сравнимость в рамках подобных профессий. (Например, автомеханик и механик в тяжелой промышленности) и в рамках разных профессий (так, структура стандарта для бухгалтера, работающего в банке, должна иметь общие черты со структурой стандарта механика).
- простая структура, четкость и ясность.
- единицы профстандарта – основа квалификационных стандартов.

## **1.2. Профессиональные стандарты и квалификации**

Ключевым понятием при рассмотрении вопроса о рамках и системах квалификации является понятие **результатов обучения**, которые указывают на индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные человеком после успешного завершения обучения (например, отдельного модуля или образовательной программы в целом, неформального обучения). То есть, в самих результатах обучения заложены критерии оценки, по результатам которой осуществляется их официальное признание.

Ориентация на результаты обучения приводит к изменению содержания и характера, а также инструментов оценки, поскольку оценке подлежат именно комплексные, интегрированные достижения обучающихся, в связи с чем, инструменты оценки становятся более ориентированными на определенные объективные критерии; а также к формированию единой логики при оценке результатов лиц, поступающих на обучение, и их результатов, достигнутых по завершении обучения. Это означает, что объем программы обучения будет зависеть от результатов предыдущего обучения, что позволяет формировать индивидуальные программы обучения и оптимизировать сроки и стоимость обучения.

Оценка результатов обучения лежит в основе присуждения квалификаций и выдачи соответствующего сертификата, диплома или присуждения степени. В таком виде результаты обучения в форме освоенных компетенций становятся собственностью человека и залогом его трудоустройства, профессионального роста и самореализации.

Здесь важно подчеркнуть, что в традиционных системах, основанных на входных показателях, общая положительная оценка освоения обучающимся программы обучения не означает, что обучающийся является компетентным в каждой области, входящей в программу.

Результаты обучения, соответствующим образом структурированные и сгруппированные в профессиональных стандартах, образуют квалификацию. Из этого следует, что квалификация – это официально признанное/подтвержденное (в виде диплома/сертификата/степени) наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению определенных трудовых функций (т.е. требованиям профессионального стандарта), сформированных в процессе образования, обучения, трудовой деятельности (обучения на рабочем месте и др.).

Именно благодаря использованию в качестве «точки отсчета» результатов обучения/компетенций рамка квалификаций становится инструментом классификации имеющихся квалификаций и разработки новых квалификаций, необходимость в которых возникает на рынке труда. Опираясь на результаты обучения, становится возможным сформулировать критерии, позволяющие относить квалификации к

тому или иному уровню, что делает их одним из основных инструментов обеспечения прозрачности систем профессионального образования и квалификаций.

Результаты обучения, формирующие общие характеристики квалификации, получили название «квалификационного дескриптора». На основе квалификационных дескрипторов осуществляется выстраивание уровневой иерархии квалификаций и формирование рамки квалификаций.

Важно подчеркнуть, что описание квалификаций в терминах компетенций, или результатов обучения, позволяет прозрачно и непротиворечиво проектировать образовательные стандарты и модульные программы обучения, где каждый модуль направлен на достижение конкретного результата, т.е. освоение определенной составной части квалификации, а набор результатов составляет целостную квалификацию.

Таким образом, результаты обучения позволяют:

- сформулировать исчерпывающий набор требований к достижениям (компетенциям) обучающихся;
- повысить прозрачность и сравнимость квалификаций;
- обеспечить единый формат проектирования программ для различных форм обучения (например, дистанционного обучения, обучения на рабочем месте, неформального обучения и др.);
- обеспечить прозрачное взаимодействие между требованием сферы труда, содержанием программ и оценкой.

В этой связи система профессионального образования и обучения, ориентированная на результаты обучения, предполагает наличие трех типов стандартов: профессиональных стандартов (описывающих функции, которые человек должен выполнять и требования к компетенциям, необходимым для выполнения этих функций); стандартов оценки (описывающих, что, как и кем должно оцениваться для присуждения квалификации); образовательных стандартов, описывающих результаты обучения, необходимые для получения квалификации, задачи и методы обучения и контекст обучения (в учебном заведении, на предприятии и т.д.).

Основой формирования рамок квалификаций является установление четких связей между требованиями сферы труда к выполнению работниками трудовых функций и требованиями к тому, как оце-

нить готовность работников соответствовать этим требованиям. При этом следует подчеркнуть, что эта готовность может формироваться, как в процессе освоения образовательной программы в учебном заведении (если эта программа основана на требованиях к результатам), в процессе трудовой деятельности на рабочем месте, на основе самостоятельного обучения, в том числе и с использованием возможностей, предоставляемых новыми технологиями (ИКТ).

В этой связи в современный образовательный дискурс прочно вошли понятия неформального и спонтанного обучения. Во многих странах разрабатываются процедуры и институциональные механизмы признания результатов неформального и спонтанного обучения, что полностью соответствует задачам реализации стратегии обучения в течение всей жизни, которая является основополагающей стратегией развития практически во всем мире. В странах ЕС реализация этой стратегии осуществляется в рамках Лиссабонской стратегии и программы «Образование и обучение 2020».

Рамка квалификаций, таким образом, создает основу для систематизации и признания результатов большого разнообразия возможностей обучения и формирует основу для повышения качества, доступности, взаимосвязи и признания квалификаций в обществе или на рынке труда, как на национальном, так и на международном уровне.

«Внешнее измерение» рамки квалификаций, т.е. ее роль в повышении академической и трудовой мобильности граждан и конкурентоспособности рабочей силы, соотносится с задачами постиндустриального общества, основанного на знаниях, что еще раз подчеркивает ее важность для всех субъектов рынка труда, сферы образования и граждан в целом.

В этом контексте была закономерной разработкой в ЕС и принятие в апреле 2008 г. Европейским парламентом Европейской рамки квалификаций для обучения в течение всей жизни, которая является мета-рамкой и инструментом сравнения и сопоставимости национальных квалификаций в странах-членах ЕС.

Для многих стран, модернизирующих свои рамки квалификаций, ЕРК является своеобразным ориентиром при разработке НРК с точки зрения количества уровней и их описания (дескрипторов).

Как правило, в международной практике (и это демонстрирует ЕРК) квалификации распределяются по уровням на основе совокупности требований к компетенциям/результатам обучения, дифференцированных по параметрам знаний, умений и широких компетенций. Эти требования содержатся в дескрипторах уровней (квалификационных дескрипторах).

Параметр широких компетенций, включающих в себя сложность, ответственность и самостоятельность, является наиболее значимым для качественного разделения уровней. При этом важно подчеркнуть, что от уровня к уровню могут изменяться не все параметры одновременно, ряд параметров может быть одинаковым для двух смежных уровней. Это неслучайно, и такая конфигурация была сформирована на основе значительного массива данных, проанализированных в ходе разработки ЕРК.

В любом случае, формирование рамки основано на структурировании и систематизации результатов обучения с использованием единого набора принципов и языка описания, понятного работодателю, работнику, кандидату на обучение, т.е. всем заинтересованным сторонам. В результате этого и работнику, и кандидатам на обучение, и работодателям понятно, что означает квалификация определенного уровня в определенной области профессиональной деятельности, какими знаниями, умениями, опытом должен обладать этот работник, какие по степени сложности задачи он должен уметь решать и с какой степенью самостоятельности и ответственности он способен действовать.

При формировании рамки квалификаций, будь то национальная или отраслевая рамка, осуществляется классификация знаний, умений, опыта, уровней ответственности и самостоятельности при выполнении трудовой деятельности, для чего сначала осуществляется формулировка в общем виде соответствующих требований. Именно поэтому сам конструкт такого описания носит рамочный характер. При наличии общих формулировок, обеспечивающих качественное отличие одного уровня квалификации от других уровней, возможно описание конкретных квалификаций по отдельным областям профессиональной деятельности, т.е. наполнение рамочного конструкта конкретным содержанием. Таким образом, в идеале, рамка квалификаций – это не

двухмерная таблица или матрица, а многомерный конструкт, включающий в себя все квалификации, имеющие официальное «хождение» на национальном уровне и устанавливающий взаимосвязь между результатами обучения и деятельностью, требуемой на рынке труда, с одной стороны, и свидетельствами/дипломами/степенями, с другой. Содержание этих параметров закладывается в профессиональных стандартах, устанавливающих требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления, т.е., фактически, формирующих требования к результатам обучения.

Следует отметить, что все большее количество стран, особенно те, где профессиональные стандарты ранее отсутствовали, используют для определения результатов обучения метод функционального анализа.

К странам, в которых в основе квалификаций лежат требования профессиональных стандартов, относятся Австрия, Бельгия (Валлония, Фландрия), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швейцария, Турция и Великобритания.

Притом, что в большинстве экономически развитых стран признается целесообразность наличия профессиональных стандартов, в ряде такие стандарты отдельно не разрабатываются, так, например, в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции. Однако и там квалификации основаны на компетенциях/ результатах обучения за счет того, что представители сферы труда активно участвуют в определении и описании результатов обучения, образовательных стандартов и требований к оценке, которые, по сути, отражают требования профессиональных стандартов. Таким образом, в этих странах разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным стандартам и оценке.

Наиболее ярким примером рамки квалификаций является национальная рамка квалификаций и зачетных единиц Великобритании, где рамка сформирована на основе профессиональных стандартов по областям профессиональной деятельности. В Великобритании использование профессиональных стандартов для определения и аккредитации



национальных квалификаций является основным условием включения квалификаций в национальную рамку. Таким образом, в национальной рамке квалификаций отражены все аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы, сертификаты.

Следует подчеркнуть, что отношения между квалификациями внутри рамки не являются статичными и постоянно усложняются, реагируя на те процессы и отношения, которые призвана отражать рамка, и которые включают в себя результаты обучения, деятельность, требуемую предприятиями, профессиональные квалификации и дипломы.

Устанавливая связь между вышеуказанными элементами, рамка, с одной стороны, объединяет и систематизирует существующие квалификации (дипломы/сертификаты), с другой – стимулирует разработку новых квалификаций при возникновении такой необходимости на рынке труда.

Большинство современных национальных рамок возникают на базе существующих механизмов системы квалификаций. Для установления основного набора уровней могут использоваться две основные характеристики систем квалификаций. Первая – это иерархия квалификаций, а вторая – инфраструктура системы образования. Рамки квалификаций Великобритании и Ирландии могут служить типичным примером первого подхода, а использование инфраструктуры системы образования характерно для современного состояния в области квалификаций в России.

Во втором случае устанавливаются не столько уровни, сколько сегменты системы образования, в каждом из которых присуждаются соответствующие дипломы. В этом случае, ряд форм обучения не встроены в данную иерархию, например: программы профессиональной подготовки, программы непрерывного профессионального обучения.

Более того, такое построение иерархии приводит к нарушению самого принципа структуризации квалификаций, предполагающего, что каждая следующая квалификация предполагает «приращение» компетенций, обеспечивающих преемственность между уровнями и гибкость траекторий и программ обучения.

Выбор конфигурации НРК в каждой стране обуславливается конкретными задачами, традициями и национальным контекстом. Так, например, в Ирландии создание НРК было нацелено на реорга-

низацию систем квалификаций, действующих в различных секторах системы образования и обучения, в одну интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой управления рамкой.

При этом в Ирландии ставилась цель создать НРК в короткие сроки – в течение 2-3 лет. Управление процессом и текущий контроль реализации рамки являются основными функциями, которые закреплены законодательно. Созданы две организационные структуры (одна в сфере профессионального образования, другая – в сфере высшего образования), наделенные регулируемыми функциями, в соответствии с которыми они разрабатывают дипломы (сертификаты), основанные на дескрипторах, определенных в рамке. В основе рамки лежат результаты обучения, которые представляют собой стандарты знаний, умений и широких компетенций.

Поскольку выбор конфигурации НРК, как уже указывалось выше, зависит от национального контекста, какие-то возможности выбора будут просто невозможны, в то время как выбор ряда позиций будет делаться автоматически. Например, в странах с федеративным государственным устройством важно обеспечивать участие регионов, и базовым требованием при разработке нормативно-правовой базы является переговорный процесс и консенсус. Государства, в которых сильна роль социальных партнеров в разработке, организации и оценке квалификаций, в основном ориентируются на механизмы, в основе которых лежит принцип добровольности, а не «навязывание» реформ из центра.

Однако, несмотря на различие конфигураций, во всех случаях НРК направлена на:

- обеспечение оптимального соответствия квалификаций знаниям, умениям и компетенциям и потребностям профессиональной сферы деятельности (и рынка труда в целом);
- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций,
- адаптацию профессионального образования и обучения к спросу на квалификации со стороны предприятий,
- обеспечение согласованности и преемственности между подсистемами квалификаций, например: квалификациями в рамках си-

стемы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения;

- содействие развитию обучения в течение всей жизни (за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения);

- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Для того чтобы национальная рамка квалификаций могла выполнять свое предназначение, она должна быть обеспечена механизмами правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения, включая систему обеспечения качества квалификаций и институциональные процедуры признания и сертификации квалификаций. Эти механизмы составляют национальную систему квалификаций. Центральными элементами этой системы являются профессиональные стандарты и процедуры признания/сертификации ранее полученного обучения/квалификаций.

Другими словами, если рамка квалификаций структурирует и систематизирует результаты обучения в терминах квалификаций, система квалификаций обеспечивает официальное признание результатов обучения, их качество и связь образования и обучения с рынком труда и гражданским обществом.

Важно подчеркнуть, что в интересах граждан и работодателей механизмы системы квалификаций обеспечивают возможность признания, как целостной квалификации, так и части квалификации. В ряде стран предусмотрено официальное признание частичных квалификаций.

Следует подчеркнуть, что возможность оценки и признания частичных квалификаций является методическим инструментом, обеспечивающим баланс спроса и предложения квалификаций на рынке труда в ситуации устаревания каких-либо видов трудовой деятельности (профессий) или изменения их содержания и объема, или же в случае возникновения новых видов трудовой деятельности, когда требуется оперативное заполнение образовавшихся «лакун».

Также, возможность оценивать и официально признавать результаты обучения, в том числе и частичные квалификации, позво-

ляет снизить затраты на получение квалификации за счет признания неформального обучения (обучения в процессе труда), переносить единицы квалификаций из одного контекста в другой при смене траекторий обучения, совершенствовать систему повышения квалификации и обучения действующих работников.

Разработка национальной или отраслевой системы квалификаций требует консолидации усилий всех заинтересованных сторон (министерств труда и образования, социальных партнеров, профессиональных ассоциаций, служб занятости, исследователей, органов по присуждению квалификаций и др.).

Как показывает международная практика, взаимодействие заинтересованных сторон может быть прямым (когда представители сферы труда и сферы образования совместно разрабатывают СК), либо опосредованным (когда сфера образования использует данные, предоставляемые субъектами сферы труда).

Участие заинтересованных сторон, представляющих сферу труда, может варьировать по степени институционализации. В ряде стран сформированы институциональные структуры в форме постоянно действующих советов, имеющих консультационные функции. В эту группу стран входят: Австрия, Бельгия (Валлония и Фландрия), Болгария, Финляндия, Франция, Венгрия, Ирландия, Латвия, Лихтенштейн, Португалия, Словения и Турция. Как правило, в таких структурах наблюдается пропорциональное представительство работников и работодателей.

В других странах, таких как Кипр, Чешская Республика, Греция, Польша и Словакия, по мере необходимости формируются соответствующие рабочие группы.

В ряде стран заинтересованные стороны имеют только консультативные полномочия, как это указано выше, в других – равный голос при принятии решений в области квалификационных стандартов. Ко второй группе стран относится Дания, Эстония, Германия, Исландия, Италия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария и Великобритания.

В любом случае, разработка профессиональных стандартов и систем квалификаций предполагает доминирующее участие работодателей, что, в свою очередь, требует отлаженных механизмов социального партнерства или того, что в нашей стране называется частно-государственным партнерством.

### **1.3. Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения**

Социальное партнерство в сфере профессионального образования направлено на развитие высококачественного профессионального образования в интересах рынка труда, экономики и граждан. В понятие социальных партнеров входят организации работников и работодателей, включая ассоциации и объединения работодателей, торгово-промышленные палаты, объединения предпринимателей, а также региональные структуры занятости и экономического развития и т.д.

Основной акцент социального партнерства в настоящее время – региональная политика и региональное развитие.

Как известно, активное становление социального партнерства в сфере профессионального образования в странах Евросоюза происходило в процессе развития социального диалога с середины 50-х до начала 90-х годов. К началу 90-х гг. в странах Западной Европы сформировались основные модели социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения.

Глубокие изменения, происходящие в области труда и занятости, необходимость разрешения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий, быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом “нематериальных инвестиций” требуют соответствующей организации квалифицированного труда и особого внимания к профессиональному обучению и развитию умений взрослого населения. В этой связи предприятия вынуждены уделять все большее внимание вопросам профессиональной подготовки, которая становится стратегическим фактором, обеспечивающим требуемые структурные изменения.

Организация социального партнерства в сфере профессионального образования в европейских странах имеет свою историю и традиции. Процесс формирования и развития социального партнерства не был простым и легким. И даже в последние десятилетия западноевропейские страны сталкиваются с определенными трудностями в организации социального партнерства.

На европейском уровне (Европейский Союз) в социальном диалоге, инициированном в Валь-Дюшессе тогдашним Президентом Ев-

ропейской Комиссии Жаком Делором, участвуют Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE); Европейский центр предприятий с участием государства и предприятий общего экономического интереса (СЕЕР); Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC); Европейской ассоциацией ремесленных, малых и средних предприятий.

В течение последних двух десятилетий социальные партнеры определяют свои позиции по важнейшим вопросам современной действительности в форме «Согласованных подходов социальных партнеров».

В сфере образования и профессионального обучения выделены четыре основные направления: непрерывное обучение; профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения; профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификаций и их «прозрачность»; ресурсы и финансирование.

В рамках этих направлений в сферу интересов социальных партнеров входят вопросы профессионального обучения, определения содержания профессионального образования и повышения качества учебных планов и программ и формирование единого европейского пространства для дистанционного обучения; определения условий и целей разработки профессиональных квалификаций и базовых профессиональных умений; осуществления профессиональной ориентации (выявление связей между основным образованием и профессиональным обучением, в особенности, содействие трудоустройству молодежи); продолжительности обязательного обучения; подготовки преподавательского состава; организации и осуществлении обучения на рабочем месте; обеспечения трудоустройства, прежде всего - среди молодежи (эта проблема находится на пересечении сфер образования, начального профессионального обучения, профессиональной ориентации, освоения профессиональных квалификаций и продолженного обучения, она приобрела особое значение в связи с возрастанием безработицы среди молодежи и растущим спросом со стороны предприятий на квалифицированную рабочую силу); организации и функционирования системы непрерывного обучения и его доступности и обеспечения законодательного регулирования всех выше перечисленных вопросов.

В 1992 г. был создан Комитет по социальному диалогу (КСС), который играет очень важную роль в политических процессах Европейского Союза. Комитетом принят, в частности, Документ по профессиональному обучению в целях предотвращения безработицы (1995), Документ по вопросам обучения в течение всей жизни (1996); Декларация по вопросам занятости граждан с ограничениями здоровья на обычных рабочих местах (1999), Декларация социальных партнеров в рамках Европейского года людей с ограничениями здоровья (20/01/2003) – обновленный вариант Декларации 1999 года, Декларацию о развитии занятости и интеграции людей с ограничениями здоровья в европейский сектор торговли и распределения (28/05/04), «Европейский социальный диалог, движущая сила инноваций и перемен» (2002 г.)», где социальный диалог рассматривается в качестве средства совершенствования управления расширяющейся Европой и движущей силой экономических и социальных реформ, и ставится задача усиления социального диалога на всех уровнях.

Программа социального партнерства на 2003 – 2005 годы предусматривает развитие деятельности организаций социальных партнеров по вопросам занятости, мобильности и расширения ЕС.

Помимо документов, принимаемых европейскими организациями социального партнерства, вопросы социального партнерства являются неотъемлемой частью общей стратегии экономического и социального развития Европейского Союза, что отражено практически во всех основных документах Европейской комиссии. Интерес к этим вопросам вызван изменениями в организации труда вследствие замены массового производства производством, ориентированным на потребителя, что требовало принятия мер по совершенствованию качества и условий труда, перехода к более гибким формам организации труда и развития организации. Новая концепция организационного развития получила название «гибкая компания» и характеризуется высокой степенью доверия и высокой квалификацией рабочей силы. Эти изменения объясняются тремя факторами: человеческими ресурсами (в экономике, основанной на знаниях, люди становятся основным ресурсом), рынками и технологиями.

Одновременно наблюдается рост важности вопросов безопасности труда. Этот вопрос становится центральным для социальных парт-

неров и государства и требует решения с точки зрения развития компетенций работников, совершенствования законодательства в социальной сфере, оплаты труда, развития равенства возможностей и т.д.

Следующим центральным вопросом становится совершенствование организации труда на рабочем месте и улучшение ситуации в области занятости за счет совершенствования организации и качества труда на рабочем месте.

Модернизация предприятий может осуществляться только самими предприятиями, с активным участием руководства и работников и их представителей. В новых децентрализованных и сетевых организациях работники выполняют целый ряд интегрированных задач, в связи с чем, меняется структура умений и возникает потребность в широких умениях, а не только в высоком качестве умений. Именно поэтому в современных условиях особое значение приобретает постоянное обучение и повышение квалификации, что, в свою очередь предполагает усиление взаимодействия системы ПОО с работодателями.

Основным вопросом, стоящим перед работниками, работодателями, социальными партнерами и политиками является именно нахождение баланса между гибкостью и защищенностью. Работникам необходимо быть уверенными, что происходящие изменения не лишат их работы, что может обеспечиваться новыми формами организации труда, благодаря чему работодатели получают более разносторонних и стабильных работников. Работодателям нужны работники с разносторонними умениями, адаптивные к различным моделям организации труда.

Сегодня, как никогда, возрастает роль постоянного обучения и развития. В современных условиях, по некоторым оценкам, через 10 лет устаревают 80% используемых технологий и оборудования. При этом к концу десятилетнего периода у 80% работников, получивших образование 10 лет назад, могут устареть умения и квалификации, если они не будут иметь возможности постоянного их обновления и совершенствования в рамках стратегии обучения в течение всей жизни.

Новые условия, когда индустриальные отношения становятся более открытыми и гибкими, требуют пересмотра взаимодействия между государством (законодательство) и социальными партнерами (коллективные договоры) и между социальными партнерами и работ-



никами (индивидуальные контракты занятости), другими словами – создания новой модели социального партнерства.

Роль социальных партнеров на предприятиях, на отраслевом, национальном и европейском уровне в формировании новой организации труда, развитии инноваций, в процессах модернизации и обеспечении баланса экономических и социальных интересов не может быть переоценена.

Социальное партнерство сейчас направлено на формирование продуктивной, обучающейся и партисипативной организации труда, основанной на солидарности предприятий и работников. При этом все стороны социального диалога осознают первейшую роль постоянного обучения и развития человеческих ресурсов.

Одной из самых интересных инноваций в сфере частно-государственных партнерств в последнее время является создание отраслевых организаций, поскольку отраслевой принцип развития социального партнерства уже доказал свою перспективность.

Отраслевой подход позволяет работодателям согласованно формировать видение развития отрасли, определять требования к содержанию и качеству труда работников различных квалификационных уровней, разработке и обновлению квалификаций, формированию требований к содержанию образовательных стандартов и программ и организации обучения на рабочем месте. Также отраслевой подход обеспечивает эффективное взаимодействие субъектов рынка труда и образования в ситуации растущей децентрализации и регионализации.

В рамках отраслевого подхода учреждаются отраслевые организации (часто называемые советами), которые занимаются оценкой потребности отрасли в рабочей силе в профессионально-квалификационном разрезе, прогнозами ее развития, разработкой профессиональных стандартов, оценкой компетенций в рамках системы сертификации квалификаций. Советы позволяют консолидировать интересы отраслевых предприятий для решения общих вопросов, центральным из которых является обеспечение предприятий квалифицированной рабочей силой. Консолидированное представление потребностей в кадрах обеспечивает усиление влияния сферы труда на сферу образования и политику в области профессионального образования. Осознание общих потребностей и проблем имеет особое значение для малых предприятий с точки

зрения обеспечения их конкурентоспособности и эффективности. Также советы содействуют взаимодействию между предприятиями в части создания диверсифицированных возможностей для обучения.

Формирование отраслевых советов предполагает наличие соответствующего финансирования, которое обеспечивается на государственном уровне, поскольку отраслевые организации работодателей являются мощным фактором экономического развития, повышения конкурентоспособности экономики и развития человеческих ресурсов (пример, Великобритания, Канада).

Выгоды финансирования отраслевых организаций для государства – обеспечение их вовлеченности/непрямого участия в развитии отраслей и реализации в них политики в области развития человеческих ресурсов, что особенно важно для обеспечения государственных приоритетов развития отраслей, которые должны оказать наибольшее воздействие на экономический рост, производительность труда или другие государственные цели и задачи (пример Сингапура – правительство Сингапура уделяет особое внимание поддержке отраслей, ориентированных на международный рынок и обеспечивающих увеличение доли страны на международном рынке, а также новых перспективных секторов, таких как, например, нанотехнологии).

Для работодателей выгоды создания отраслевых организаций состоят в:

- возможности коллективного представления собственных интересов в части развития человеческих ресурсов;
- возможности консолидированного влияния на систему образования для получения выпускников, имеющих умения, реально необходимые предприятиям для конкурентного развития;
- уменьшении расходов на дообучение или переобучение выпускников системы профессионального образования;
- возможности оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки работников, что приведет к повышению мотивации работников и снижению текучести кадров.

Успешным примером деятельности отраслевых организаций является Великобритания, где работодатели традиционно регулируют профессиональное обучение, формируя спрос на умения и, соответственно, заказ на обучение. Модель регулирования профессионально-

го образования и обучения в этой стране традиционно отличается рыночным характером и децентрализацией. Однако в последние годы в силу объективных причин, о которых будет говориться ниже, возникла необходимость объединения усилий работодателей в рамках отраслей и их консолидация на национальном уровне. В этой связи стали создаваться так называемые Отраслевые советы по вопросам умений, которые объединились в сеть, получившую название Сеть по умениям для бизнеса (далее – Сеть), чья деятельность регулируется Агентством по формированию умений для отраслей (далее – Агентство).

Создание Советов было вызвано задачей обеспечить промышленность умениями высокого уровня, необходимыми для повышения конкурентоспособности экономики и реализации профессиональных устремлений граждан. Задача Отраслевых советов состоит в оказании влияния на государство и сферу образования для обеспечения отраслей высококвалифицированными кадрами.

Начало новым процессам в сфере социального партнерства было положено публикацией в апреле 2002 г. доклада «Ответ на вызовы в области отраслевых умений и производительности труда. Создание сильной сети по развитию умений<sup>1</sup> для отраслей».

На настоящий момент созданы и лицензированы 25 Советов, в ведении которых находятся свыше двух третей всей трудовой сферы Великобритании.

Создание Советов было спровоцировано острой нехваткой умений на рынке труда. Результаты исследования, приведенные в докладе, указывают на отсутствие связи между внешними конкурентными факторами, которые являются двигателем развития умений, и мотивацией к развитию умений работников у работодателей.

Ранее в Великобритании существовало около 70 Национальных организаций по обучению (НОО), однако их сеть не справилась с решением важных задач, стоящих перед промышленностью. В связи с этим возникла реальная потребность в создании новой, дееспособ-

---

<sup>1</sup> Необходимо подчеркнуть, что в настоящее время в Великобритании центральным с точки зрения употребления понятием является понятие умений (потребности в умениях, Департамент образования и умений, советы по умениям и т.). Именно поэтому в нормативном, научном и практико-ориентированном дискурсе доминирует термин «умения». Это, скорее всего, дань моде, которая, как известно, часто меняет свои пристрастия. Еще десять лет назад центральным термином в Великобритании был термин *компетенция*.

ной и сильной Сети, признаваемой уже на государственном уровне, которая бы решала задачи:

- повышения вовлечение работодателей в организацию и финансирование обучения;
- выражения потребностей работодателей;
- проведения качественного анализа потребностей отраслей в умениях;
- выявления корреляции между умениями и качеством производства товаров и услуг;
- формулирования потребностей отрасли для сферы образования и обучения;
- привлечению работодателей и профсоюзов к процессу повышения конкурентоспособности экономики страны в целом путем расширения инвестиций и укрепления общей базы умений в стране.

В этом контексте в вышеуказанном докладе была сформулирована политическая инициатива по созданию отраслевых советов, которые бы:

- сформировали базу занятости, имеющую экономическую и стратегическую значимость;
- оказывали реальную поддержку ключевым работодателям и способствовали занятости в отрасли;
- имели в своем руководстве широкое и влиятельное представительство работодателей;
- имели широкую ресурсную базу и профессиональный штат.

Основная идея создания таких советов основана на анализе ситуации в экономике Великобритании и сравнении ее с ситуацией основных конкурентов. Анализ показал, что производительность труда в Великобритании ниже, чем в других экономически развитых странах. В расчете на одного работника она составляла на 42% ниже, чем в США и на 14% ниже, чем во Франции и Германии, а также в целом по стране было выявлено существенное различие между регионами. За незначительными исключениями (например, фармацевтическая промышленность) уровень производительности ведущих Британских компаний был ниже, чем у их заокеанских конкурентов.

В проведенном обследовании работодателей «Умения для бизнеса» (2003 г.) необходимость повышения качества умений и повы-

шения производительности труда была признана ключевым приоритетом самими работодателями. По мнению работодателей, решение этих задач позволит решить и две другие, а именно повышение уровня продаж и инновационное развитие.

По мнению работодателей в Англии, 11% работников не имеют требуемых умений, а 20% вакансий не заняты в связи с отсутствием у кандидатов на эти должности необходимых умений. Особенно явно нехватка умений отмечалась в отраслях, требующих высоких квалификаций. Более 20% взрослого населения не имели функциональной грамотности (более высокий процент отмечается только в Ирландии и Польше). Непрерывное обучение же в основном затрагивало тех специалистов и работников, которые изначально имели высокий уровень умений. Анализ также выявил недостаточное количество специалистов с квалификациями на уровне техника, ремесленника и персонала среднего уровня. Более того, определенное количество менеджеров в стране не имело соответствующих формальных квалификаций.

В связи с вышесказанным была признана необходимость повышения активности работодателей в формулировании своих потребностей в развитии умений в целях достижения баланса их спроса и предложения.

Организационно советы занимаются представлением потребностей своих отраслей, в то время как функции Агентства состоят в регулировании, развитии и продвижении Сети.

Стратегические задачи Агентства и ожидаемые результаты его деятельности представлены в обобщенном виде в следующей таблице:

**Таблица 1**

<b>Стратегические цели</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>
Превращение Сети в авторитетную организацию, являющуюся составной частью системы производства умений для нужд промышленности страны	Создание новых Советов, Вовлечение в деятельность тех отраслей, где отсутствуют Советы, Переход на новый тип соглашений между советами и государством
Повышение влияния Сети и рост ее ресурсов для реализации стратегий, направленных на удовлетво-	Повышение эффективности лицензированных Советов и расширение сферы их деятельности,

рение потребностей в умениях	Координация взаимодействия Сети с правительством и его институтами Выражение интересов работодателей отрасли
Повышение производительности труда за счет развития умений	Повышение влияния работодателей на инфраструктуру учреждений, предоставляющих услуги по обучению. Лоббирование инвестиций в умения. Сформирование политики в области повышения производительности труда
Превращение Агентства в «катализатора» и лидера «революции» в умениях	Лоббирование задач Сети, Совершенствование структуры и профессионализма деятельности Агентства

Каждый Совет должен пройти следующие этапы официального учреждения и получить лицензию Министерства образования и умений.

Одновременно с Отраслевыми советами сформированы межотраслевые структуры, которые занимаются развитием умений, необходимых во всех отраслях, а именно: умений в области менеджмента и лидерства, умений в области трудоустройства, умений в области ИКТ, умений по обеспечению устойчивости.

При этом в каждом Отраслевом совете предусмотрена должность специалиста по каждой межотраслевой области умений. Отраслевые советы строят свою деятельность на основе Отраслевых Соглашений по умениям, которые являются механизмом сотрудничества между работодателями и государством в области развития умений, необходимых отраслям, путем повышения роли работодателей в определении потребностей в обучении и формировании вариативных траекторий обучения.

С апреля 2004 г. Министерство торговли и промышленности является официальным спонсором Сети, а также консультирует сотрудников Сети по вопросам разработки политики и сотрудничества, оказывает содействие советам в части выхода на сети работодателей и реализации Отраслевых соглашений об умениях.

Деятельность Советов развивается по следующим направлениям:

- разработка национальных профессиональных стандартов;
- совершенствование национальной системы квалификаций;
- анализ существующих возможностей обучения и предоставление информации о наличии возможностей обучения;

- развитие услуг в области сопровождения профессиональной карьеры/обучения.

На уровне мероприятий, ориентированных на отдельных граждан, особое внимание уделяется профориентационным мероприятиям в учебных заведениях, включая даже высшие учебные заведения. Эти мероприятия направлены на повышение привлекательности отрасли для потенциальных работников.

Мероприятия, направленные на привлечение работодателей, – наиболее важная часть деятельности Советов с точки зрения выявления реальных потребностей работодателей в развитии умений. Участие предприятий может варьировать от членства в совете или выплаты взносов до участия в обследованиях или предоставлении материалов по бизнес-планированию, консультирование, участие в конкретных мероприятиях Советов (разработке стандартов или участие в программе «Современное ученичество»).

Несколько иная, но не менее эффективная модель, реализуется в Нидерландах. В Нидерландах реализуется некооперативная модель регулирования, характеризующаяся высокой ролью социальных партнеров в сфере профессионального образования и обучения. Ведущую роль играют Национальные организации по профессиональному образованию и обучению. По Закону «Об образовании и профессиональном образовании и обучении» 1996 года правительство отвечает за организацию среднего профессионального образования и обучения и его финансирование, за исключением обучения, предоставляемого компаниями («обучение на рабочем месте»).

Закон также предусматривает создание таких социальных структур, как национальные организации профессионального образования и обучения и региональные центры по профессиональному образованию и обучению, которые наделяются правом организации и осуществления профессионального образования и обучения. То есть, государство делегирует полномочия в этой области независимым структурам.

В стране функционируют 22 национальные организации (НО) профессионального образования и обучения, которые представляют интересы государства, работников и работодателей и осуществляют взаимодействие между рынком труда и профессиональным образованием и обучением. Юридически эти организации имеют статус част-

ных структур и действуют в рамках частного права (как фонды или ассоциации), выполняя по поручению государства задачи, определенные Законом «Об образовании и профессиональном обучении». Наряду с государственными задачами, НО имеют право осуществлять коммерческую деятельность (например, обучение занятого населения по контрактам с компаниями или региональными службами занятости). Они также имеют право разрабатывать учебные материалы и заниматься издательской деятельностью.

НО формируются из представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов и системы образования и отвечают за:

- формирование требований к содержанию профобразования и обучения (практически, эти требования являются профессиональными стандартами);
  - качество профобразования и обучения;
  - разработку курсов для повышения квалификации работников (например, при появлении нового оборудования или новых технологий);
  - изучение потребности в обучении в рамках компаний;
  - разработку долгосрочных планов обучения;
  - организацию производственного обучения в системе профобразования и обучения;
  - мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда по секторам (по результатам мониторинга выявляются релевантные изменения и согласно им вносятся рекомендации по изменению содержания курсов или введению новых курсов и требований к конечным результатам обучения; изменения или нововведения считаются релевантными, если они внедрены в сорока процентах компаний);
  - разработку конечных целей (или «конечных достижений») обучения (минимум знаний, умений и отношений, необходимых для получения квалификации);
    - обеспечение качества итоговой аттестации;
    - разработку и обновление системы национальных квалификаций.



Разработка квалификаций осуществляется следующим образом: сначала социальные партнеры определяют профили профессий, затем эти профили обсуждаются с представителями сферы образования и после этого «переводятся» в «конечные цели или достижения» обучения. НО участвуют в определении «выходных квалификаций», т.е. образовательных стандартов, приводящих к получению квалификации. Разработанные НО «выходные квалификации» подлежат утверждению Министерством образования, которое предварительно согласует их с Советом по рынку труда и образованию.

Участие социальных партнеров в разработке структуры квалификаций является гарантией того, что обучение ведется именно тем профессиям, которые востребованы на рынке труда и в рамках того содержания, которое необходимо для выполнения определенной трудовой деятельности. Также, НО обеспечивают качество квалификационной структуры, осуществляя постоянное взаимодействие и консультирование компаний, непосредственно предоставляющих обучение; специалистов из сферы промышленности и торговли и инновационных центров по отраслям.

Разработкой стандартов среднего профессионального образования занимаются 22 национальные организации, каждая из которых осуществляет мониторинг развития сектора и обновлением квалификаций и стандартов, а также регулирует содержание квалификаций в данном секторе.

Для определения профилей профессий используются эмпирические обследования, видео-конференции или конференции экспертов. После формирования профилей профессий отраслевые социальные партнеры, совместно с представителями учебных заведений профессионального образования, осуществляют разработку профилей профессионального образования, которые по сути являются эквивалентом квалификации.

Следует особо подчеркнуть различие между профилем профессии и профилем профессионального образования. Профиль профессии разрабатывается социальными партнерами и отражает ситуацию в профессиональной области. На его основании социальные партнеры и представители сферы образования разрабатывают профиль профессионального обучения (квалификации), который может охва-

тывать несколько профилей профессий. Таким образом, объем квалификации устанавливается посредством консенсуса между сферой труда и сферой образования.

Национальные организации по профессиональному образованию и обучению объединены в Ассоциацию национальных организаций «COLO». Эта ассоциация занимается вопросами исполнения законодательства в области аттестации, структуры квалификаций и т.д.; представлением интересов 22 НО при взаимодействии с Министерством образования; разработкой проектов нормативных документов, лоббированием финансовых вопросов, подачей заявок на участие в международных проектах, и т.д., признанием дипломов других стран.

Национальные организации активно взаимодействуют с отраслевыми институтами, занимающимися проблемами рынка труда, для получения прогнозов рынка труда. Они также отвечают за обучение работающих граждан (совместно с правительством и Министерством экономики).

Как явствует из обзора социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения в Нидерландах, механизм социального партнерства выстроен в достаточно жесткой логике обеспечения государственных интересов при делегировании значительной части полномочий по реализации государственной политики в области профессионального образования и обучения независимым структурам. Такое разделение ответственности обеспечивает гибкость взаимодействия всех структур, непосредственно заинтересованных в квалифицированной рабочей силе, включая и самих работников, стимулирует их мотивацию и активность в осуществлении совместной деятельности и одновременно обеспечивает постоянный контроль со стороны государства.

В Германии государство активно участвует в развитии и поддержке профессионального образования и обучения. Все большее распространение получает система поддержки профессионального образования, предполагающая совместный контроль за профессиональным образованием и обучением со стороны экономических и социальных партнеров.

Участие социальных партнеров в профессиональном обучении и образовании для рынка труда традиционно для Германии. В вопросах образования традиционно активны государственные и квази-государственные секторы. При этом регулирование предложения и спроса остается за рынком.

Социальное партнерство является одним из важнейших элементов дуальной системы профессионального образования и обучения в рамках федеральной структуры государственного устройства, которая предполагает четкое и законодательно закрепленное распределение обязанностей между федеральным правительством и землями в сфере образования. За развитие профессионального обучения традиционно отвечает целый ряд структур и институтов, таких как: «Компетентные организации» (корпоративные государственные структуры, отвечающие за обучение на предприятиях), представленные промышленными, торговыми и отраслевыми палатами и различными федеральными и земельными органами управления государственного сектора; Комитеты по профессиональному обучению вышеуказанных организаций; Земельные комитеты по профессиональному обучению; Земельные министерства (Министерства труда, финансов и, реже, культуры), которые осуществляют контроль за «компетентными организациями» и принимают решения о предоставлении финансовой поддержки обучения на предприятии земельными правительствами; Федеральный институт профессионального образования и обучения; Федеральная служба по вопросам труда.

Социальные партнеры активно участвуют в разработке квалификаций дуального ПО совместно с Федеральным институтом профобразования (BIBB), в Правление которого входят представители работодателей, работников, Земель и Федерального правительства. Чем более профессионально ориентирована программа, тем большее участие принимают в разработке требований к ним (перечня профессиональных и ключевых компетенций) представители профессиональной области/работодатели. На третичном уровне это, прежде всего, касается специализированных высших учебных заведений и профессиональных академий (учебные заведения высшего образования для взрослых, которые существуют лишь в нескольких землях), а также федеральных квалификаций непрерывного образования, нахо-

дящихся в ведении федерального правительства. По достижении внутренних договоренностей заинтересованные в разработке квалификации повышенного уровня стороны подают соответствующее заявление в Федеральное министерство образования и науки, которое обращается за консультациями в другие министерства. После соответствующих процедур Министерство принимает соответствующее решение. Инициатива по обновлению квалификаций и введению новых исходит в значительной мере от социальных партнеров.

В настоящее время резко сократился цикл разработки новых образовательных стандартов, основанных на требованиях работодателей (с 4-5 лет до 2 лет максимум).

Согласно Закону о профессиональном обучении 1969 г. стандарты профессионального образования должны основываться на широких базовых профессиональных стандартах, лежащих в основе образовательной программы, которая должна разрабатываться не менее чем на два года. Работодатели определяют профессиональные знания и умения, связанные с конкретной трудовой деятельностью, трудовые функции и роли); ключевые умения (коммуникативные и аналитические умения); умения, обеспечивающие возможность трудоустройства.

Профессиональная составляющая требований к профессиональным образовательным программам разрабатывается уполномоченными министерствами при участии Федерального института профессионального образования в рамках процедур, утвержденных трехсторонней комиссией и включающих в себя этап исследований, разработку профессиональных характеристик. После чего осуществляется разработка образовательной программы и ее согласование и утверждение.

В настоящее время в Германии реализуется инновационная концепция «открытых и динамичных профессий обучения» (стандартов умений), обеспечивающих большую гибкость как в плане образовательных программ, так и организации обучения. Разработка новых требований к программам обучения вызвана появлением новых технологий и оборудования; быстрым ростом профессиональных знаний; глобализацией отдельных отраслей промышленности и информации; изменениями в организации труда (решение конкретных задач сегодня требует сочетания различных, ранее разделяемых функций, и организация труда становится более унифицированной);

ориентацией услуг на индивидуальные требования конкретных заказчиков, как внутренних, так и внешних; становлением системы обучения в течение всей жизни, позволяющей работнику адаптироваться к процессам происходящих изменений.

По мнению работодателей, в связи с тем, что трудовая деятельность в современных условиях все в большей степени предполагает возникновение нестандартных и сложных ситуаций, работникам нужны такие социальные умения, как способность вести переговоры; принимать решения в нестандартных ситуациях; анализировать влияние собственной деятельности на микросреду и др.

Таким образом, в современных условиях квалификация перестает быть простым набором умений и знаний и распространяется на межпредметные способности работников, которые должны уметь планировать и исполнять свои обязанности без посторонней помощи; нести ответственность за свою работу, контролировать свою собственную деятельность, т.е. на первый план выходят так называемые «ключевые» умения, а также интеллектуальные способности и личностные качества. Более того, необходим баланс между корпоративными потребностями и требованиями внешнего рынка труда.

После разработки проекта требований работодателей эти требования направляются в Федеральный институт профессионального образования, где на их основании формируются документы для сферы образования, которые подлежат обсуждению в Федеральном министерстве экономики.

По мнению работодателей, структурный принцип новой Концепции образовательных стандартов включает в себя: базовые умения, которые подлежат освоению в течение всего периода обучения; обязательные профессиональные умения, подлежащие освоению в рамках конкретных дисциплин; факультативные блоки, которые адекватно отражают различные аспекты соответствующих профессий в различных типах организаций и обеспечивают широту специализированных знаний.

По мнению социальных партнеров, только такая структура стандарта способна обеспечить оптимальную взаимосвязь между базовыми и предметными/дисциплинарными умениями, а также специализированными элементами обучения в рамках единой профессиональной квалификации.

Суммируя вышесказанное, следует подчеркнуть следующие моменты:

- во-первых, стандарт профессионального обучения, как это видно из образовательных областей, подлежащих освоению, основывается на конкретных трудовых функциях и входящих в них действиях, которые человек должен уметь осуществлять в ходе профессиональной деятельности;
- во-вторых, предметные умения осваиваются в рамках более широких областей, дающий работнику представление месте собственной деятельности в более широком контексте с точки зрения ее нормативно-правовых основ, места в отрасли и экономике в целом;
- в-третьих, большое значение придается базовым умениям, которые нужны работнику для последующей трудовой мобильности и применимы в различных областях деятельности, что помимо всего прочего повышает рентабельность обучения.

Во Франции регулирования профессионального образования осуществляется в рамках модели государственного регулирования. При этом парадигма жесткого государственного планирования, являвшаяся основной стратегией развития образования в 50-60-е гг. XX века, в 70-е гг. модифицировалась и стала базироваться на связи обучения и рынка труда. При этом, поскольку ориентация исключительно на спрос содержала слишком высокие риски, государство продолжало вмешиваться и в регулирование рынка труда.

Не отказавшись полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование и обучение, Франция нашла компромиссное решение путем активного привлечения к разработке и реализации политики в этой области социальных партнеров в виде профессиональных ассоциаций, торгово-промышленных палат, профсоюзов и т.д. и децентрализации управления, которая выражается в делегировании части полномочий регионам.

Взаимодействие с работодателями в части формирования требований к квалификациям закреплено в структуре Министерства образования, где в рамках Департамента профессионального обучения функционирует Бюро партнерства со сферой труда и консультативными профессиональными комиссиями (организациями социальных партнеров) (*Bureau du partenariat avec le monde professionnel et des commissions professionnelles consultatives*), отвечающее за разработку содержательной стороны квалификационных требований и связь с

национальными отраслевыми консультативными комиссиями и Бюро регулирования профессиональных дипломов (Bureau de la réglementation des diplômes professionnels), которое занимается юридическими вопросами, связанными с национальными профессиональными дипломами и экзаменационными требованиями.

Помимо этого на национальном уровне ключевую роль играет Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением, состоящая из представителей работодателей, профсоюзов и двенадцати министерств, которая является консультативным органом при разработке основных вопросов национальной политики в области ПОО, Координационный комитет региональных программ ученичества и профессионального обучения, состоящий из представителей социальных партнеров, государственных органов и региональных советов и координирующий разработку политики на региональном уровне и 21 Консультативная профессиональная комиссия, занимающиеся разработкой квалификационных требований для государственных профессиональных дипломов. Каждая из этих комиссий соответствует крупному сектору экономики.

В рамках социального диалога работодатели представлены Федерацией работодателей, Федерацией малых и средних предприятий, Профессиональным союзом ремесленников.

Социальные партнеры, представляющие 19 отраслевых комитетов, активно участвуют в разработке новых видов дипломов/сертификатов/квалификаций совместно с Министерством образования. Участие этих комитетов обеспечивает качественные критерии оценки профессиональной квалификации. Именно по их инициативе разработана квалификация профессионального бакалавриата, отражающая возрастающую потребность в специалистах, владеющих новыми технологиями в области производства, автоматизации труда в офисах, автоматизированных методов производства и использования компьютерных технологий в промышленности.

Процедура обновления квалификаций/дипломов или учреждения новых охватывает два этапа. Сначала по представлению министерства или отрасли проводится анализ потребности в обновлении. При положительном решении на втором этапе две рабочих группы последовательно разрабатывают профиль и новую сертификационную рамку. В первой группе принимают участие представители отрасли, а во второй – преподаватели и инспекторы.

## ***Глава 2. Российский опыт использования профессиональных стандартов для разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций***

### **2.1. Квалификационные справочники**

Как известно, под квалификацией в Российской Федерации традиционно понимается степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. При этом различают квалификацию работы и квалификацию работника. Вышеуказанные определения носят неопределенный характер, поскольку не содержат уточнения понятий «профессиональная подготовленность» и «виды работы» и критериев установления этой подготовленности. Также в стране отсутствуют и единые принципы типологизации и описания трудовой деятельности. Так, в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержится нормативное регулирование тарификации работ и присвоения квалификационных разрядов рабочим, которое также применяется при составлении программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве. Таким образом, указанные в Справочнике нормы относятся только к рабочим профессиям.

Одновременно действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, представляющий собой нормативный документ, призванный регламентировать организацию труда вышеуказанных категорий работников, обеспечивать рациональный подбор, расстановку и использование кадров. Справочник служит для объединения работников в группы с равной оплатой труда, включает в себя квалификационные характеристики должностей руководителей организаций и учреждений, их структурных подразделений, а также специалистов и других служащих. Другими словами, по отношению к тем, кто не относится к категории рабочих, понятие профессия не используется, и нормативное регулирование касается только должностей.

Помимо этого, и в ЕТКС, и в Квалификационном справочнике имеется множество наименований профессий/должностей, уже не существующих на рынке труда. Перечни, представленные в обоих документах, не отражают современных реалий рынка труда и тен-



денций укрупнения объема содержания профессий/занятий относительно входящих в них функций, вызванных переменами в организации труда и технологическими изменениями.

Таким образом, вышеуказанные документы не могут быть использованы при разработке профессиональных стандартов, отраслевых рамок и национальной рамки квалификаций. Не может служить этим целям и Общероссийский классификатор занятий (1995 г.), который построен не по функциональному принципу, а по принципу должностной иерархии. Как показывает проведенное исследование, аналоги таких классификаторов ISCO (МСКЗ), существующие в других странах, не применяются при формировании профессиональных стандартов и рамок квалификаций.

Более того, в трех вышеуказанных российских документах отсутствует единый понятийный аппарат и единые принципы описания и классификации профессиональной деятельности.

Все это дезориентирует работодателей и работников и посылает искаженные сигналы системе образования, призванной готовить кадры для рынка труда. Все три упомянутых нормативных документа не могут выполнять свое предназначение в части регулирования социально-трудовых отношений в ситуации существующей динамики изменений структуры рабочей силы.

В настоящее время российские граждане получают официальную квалификацию один раз вместе с дипломом об образовании, термин «повышение квалификации» не несет того смысла, который должен быть заложен в нем, поскольку отсутствуют сами четко описанные и обоснованные уровни квалификации, а собственно процедура повышения квалификации в рамках системы дополнительного профессионального образования либо носит формальный характер, либо не приводит в официальном признании «приращения» компетенций (со всеми необходимыми последствиями, такими как, повышение заработной платы, продвижение по службе и т.д.).

Определение результатов обучения в рамках конкретной области профессиональной деятельности требуют, прежде всего, определение самих этих областей, т.е. формирование принципиально нового классификатора профессий для нужд разработки профессиональных стандартов вместо имеющихся классификаторов (ОКЗ,

ОКВЭД, ISCO/МСКЗ). Это необходимо, поскольку описания, существующие в действующих в настоящее время нормативных документах, оперируют несопряженными понятиями профессии и должности, что неправомерно, поскольку рабочие также могут занимать определенные должности в рамках иерархии организации/на предприятии.

Как известно, в рамках каждой области профессиональной деятельности работники отличаются по уровню и содержанию квалификации, при этом часто, особенно в современных условиях развития частного сектора, наименования должностей работников заметно различаются, отражая предпочтения собственников/работодателей.

В этой связи представляется целесообразным принять за основную единицу описания термин/понятие профессия, понимаемый как трудовая деятельность, выполняемая работником, которая может быть описана посредством широкого набора умений/ компетенций, требуемых для выполнения входящих в нее функций.

Профессии в таком понимании объединяются в области профессиональной деятельности на основе схожих наборов компетенций/ умений и функций. Область профессиональной деятельности, таким образом, представляет собой полный набор функций, которые требуют схожей комбинации умений/компетенций, предметов и средств труда для их адекватного выполнения.

Одновременно существует ряд функций, объединенных схожими умениями/компетенциями, которые могут принадлежать различным областям профессиональной деятельности и профессиям. Такие функции могут быть объединены в так называемые сквозные группы профессий (например, функции, связанные с управлением/менеджментом, использованием ИКТ).

Таким образом, можно предложить следующую структуру классификатора: область профессиональной деятельности – профессии с указанием уровней квалификаций – функции для каждого уровня квалификации.

## **2.2. Национальная рамка квалификаций (НРК)**

Отсутствие принятой на государственном уровне национальной рамки квалификаций и системы официального признания квалификаций не позволяет работникам получать такое признание новых квали-

фикаций и компетенций, освоенных вне рамок формального образования и обучения в процессе трудовой деятельности и самообразования, а это, в свою очередь приводит к снижению мотивации к профессиональному совершенствованию, отсутствию системной связи между уровнем квалификации и набором квалификаций, с одной стороны, и доходами работников, с другой. В результате происходит девальвация реальной ценности квалификаций формального образования.

Исходя из вышеуказанного, четко обозначается необходимость скорейшего формирования национальной рамки квалификаций, в основе которой лежит матрица, представленная двумя осями. Одна ось представляет профессиональные и общеобразовательные области, по которым присуждаются дипломы и сертификаты. Эта ось охватывает профессиональную и общеобразовательную траекторию. Вторая ось представляет уровень достижений обучающихся.

При определении уровней квалификации вызов заключается в том, что эти уровни должны быть определены таким образом, чтобы обеспечить возможность горизонтального перехода с профессиональных траекторий на общеобразовательные и наоборот, и вертикального перехода на более высокие уровни образования (например, в рамках «среднее общее/начальное профессиональное – третичное профессиональное – высшее»).

Как указывалось выше, система квалификаций строится на уровнях. Каждый уровень должен иметь конкретный дескриптор. При этом на каждом уровне должны быть предусмотрены различные типы дипломов и сертификатов. Это вызвано тем, что в квалификацию определенного уровня не могут быть включены все единицы профессионального стандарта данного уровня, поскольку в рамках образовательных программ просто невозможно обеспечить их освоение. Поэтому часть единиц профессионального стандарта выносятся «за рамки» и служат основанием для расширения квалификации или специализации. Таким образом, все документы о присуждении квалификации могут быть подразделены на основные и дополнительные. Основные дипломы присуждаются по завершении программ формального образования, ориентированных на результат обучения (компетенции). Дополнительные квалификационные сертификаты присуждаются после прохождения процедур подтверждения наличия компетен-

ций, соответствующих установленному квалификационному уровню и расширяющие объем основной квалификации.

Следует подчеркнуть, что возможность последовательной и поэтапной демонстрации, оценки и признания освоенных единиц квалификации и получения (по итогам оценки) квалификационного сертификата – это тот методический механизм, который способствует установлению баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда в ситуации, когда одни виды трудовой деятельности (профессии) устаревают или изменяются по содержанию и объему и постоянно возникают новые виды трудовой деятельности, в связи с чем, требуется быстрое заполнение образовавшихся «лакун», а это важно и для экономики, и для самих граждан.

### **Пример**

Так, например, для индустрии питания, описание требований работодателей к уровням квалификации выглядят следующим образом:

- VI уровень (директор предприятия питания) требует наличия диплома о высшем образовании (магистр, специалист), высокого уровня профессиональных и общих компетенций в области управления предприятием, а также опыта практической работы в должности, соответствующей V уровню, не менее 2,5 лет.

- V уровень (возможные должности – менеджер производства на предприятии питания) соответствует международному уровню практико-ориентированного бакалавра. Эта квалификация «надстраивается» на все предыдущие уровни квалификации в данной области профессиональной деятельности, поскольку управляющий производством, помимо компетенций в области менеджмента, должен быть специалистом в области приготовления продукции питания<sup>2</sup>.

В настоящее время, когда квалификационный уровень практико-ориентированного бакалавра еще не прочно закрепился в российской системе профессионального образования, для получения данной квалификации необходим диплом повышенного уровня СПО по профилю, освоение компетенций, соответствующих единицам профессионального стандарта пятого квалификационного уровня в си-

---

<sup>2</sup> Более высокие уровни квалификации для данной области профессиональной деятельности относятся к высшему профессиональному образованию в области менеджмента и не требуют углубленного знания технологий приготовления пищи.

стеме дополнительного профессионального образования, плюс опыт практической работы на предприятии питания в должности, соответствующей четвертому квалификационному уровню.

- IV уровень квалификации (шеф-повар) требует наличия среднего профессионального образования повышенного уровня и опыта работы (не менее 2,5 лет) на должностях третьего квалификационного уровня (в должности старшего повара/старшего кондитера). Также, квалификации данного уровня могут присваиваться выпускникам СПО базового уровня, которые освоили требуемые компетенции в ходе практического опыта работы в отрасли или в рамках дополнительного профессионального образования и получили сертификаты, подтверждающие освоение ими требуемых компетенций;

- III уровень квалификации (возможные должности – старший повар/старший кондитер) предполагает получение среднего профессионального образования (базовый уровень).

- II уровень квалификации (возможные должности – повар/кондитер) предполагает получение начального профессионального образования.

- I уровень квалификации (возможные должности – помощник повара, многоцелевой работник по питанию) предполагает профессиональное обучение на рабочем месте.

См. Приложения.

Ключевым вопросом для формирования национальной системы квалификаций является проектирование системы обеспечения официального признания любых достижений в области обучения, что расширяет возможности и доступ к обучению, особенно для тех категорий граждан, которые бы иначе не имели шансов на успех. Возможность официального признания необходима для ранее полученного, в том числе и неформального обучения, постепенного освоения квалификации и обучения на рабочем месте.

Принципы, лежащие в основе разработки системы признания, включают в себя:

- наличие механизмов признания достижений в рамках более мелких единиц квалификации (каждая единица является «шагом» к получению квалификации);

- поддержание качества стандартов дипломов и сертификатов, входящих в Национальную систему квалификаций;

- обеспечение эффективной разработки и обновления содержания квалификаций.

В Российской Федерации еще отсутствует целостная Национальная рамка квалификаций, адекватная как международным аналогам, так и базовым принципам формирования рамок, которая бы могла служить основой для стандартизации профессиональной деятельности и образования и инструментом сопряжения сфер труда и образования, полезным для различных групп пользователей (работодателей, органов управления образованием, образовательных организаций, граждан) и позволяющим:

- описывать с единых позиций требования к квалификации действующих работников, работников, желающих реинтегрироваться в рынок труда, и выпускников системы профессионального образования;
- разрабатывать содержание процедур оценки и сертификации квалификаций;
- планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня или расширению объема квалификации рамках одного уровня, карьерному росту;
- сформировать систему дипломов/сертификатов.

В идеале НРК должна стать составляющей частью и условием последующей разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны также войти: новый Общероссийский перечень профессий/занятий, Общероссийский классификатор образовательных программ, система оценки качества результатов обучения, понимаемых как компетенции, освоенные в процессе образования и обучения, единая система накопления и переноса зачетных единиц, национальная система сертификации и присвоения квалификаций и др.

За счет того, что основе определения квалификационных уровней лежат измеримые результаты обучения, Национальная рамка квалификаций Российской Федерации призвана обеспечить сопоставимость национальных квалификационных уровней с квалификационными уровнями Европейской рамки квалификаций. Благодаря этому создаются условия для интеграции российского образования в мировое образовательное пространство, повышения конкурентоспособности и мобильности выпускников системы образования Российской Федерации и работников на мировом рынке труда.

### **2.3. Проект национальной рамки квалификаций 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 проекта НРК РФ 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 неопределенности 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.**

**Проект национальной рамки квалификаций Российской Федерации**

<b>Уровни</b>	<b>Широкие компетенции</b>	<b>Характер знаний и понимания</b>	<b>Характер умений</b>
1	Выполнять простые трудовые задания под непосредственным руководством и демонстрировать 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.	<p>Деятельность под руководством.</p> <p>Ограниченная ответственность за совершенствование трудовой деятельности в простых, предсказуемых и стабильных контекстах</p>	<p>Воспроизводить по памяти, понимать и применять на практике базовые знания в какой-то области, диапазон знаний ограничен фактами и общими понятиями</p>	<p>Использовать простые практические умения для выполнения трудовых заданий согласно установленным правилам и процедурам.</p> <p>Выбирать и применять базовые методы, инструменты и материалы</p>
3.	<p>Деятельность под руководством с определенной степенью самостоятельности.</p> <p>Ответственность за выполнение трудовых заданий в стабильных 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>Применять знания в какой-то области, включая знания процессов, способов, материалов, инструментов, оборудования, терминологии и ограниченного объема теоретических понятий, необходимых для трудовой деятельности в этой области</p>	<p>Использовать широкий набор умений в конкретной области трудовой деятельности. Осуществлять интерпретацию знаний</p> <p>Выбирать и адаптировать способы выполнения 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>Использовать широкий диапазон практических и теоретических знаний в конкретной области 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>

	<p>Ответственность за собственное обучение и обучение подчиненных</p> <p>Планирование собственной деятельности и / или деятельности подчиненных, исходя из поставленной задачи.</p>		
5	<p>Самостоятельно управлять трудовой деятельностью, требующей решения проблем при наличии множества взаимосвязанных 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 деятельности и обучения коллектива.</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, свойственными 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 тех-</p>

			нологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов 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 широко-масштабных 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>
---	---	---	--

#### **2.4. Проблемы формирования НРК в России и пути их решения**

Как известно, в зарубежной практике после уровня начального профессионального образования, обеспечивающего эффективный выход человека на рынок труда, следуют квалификации непрерывного профессионального образования, требующие практического опыта работы, получения дополнительных, более глубоких знаний и расширения диапазона компетенций. Освоение квалификаций непрерывного профессионального образования предполагает обязательное владение квалификацией предыдущего уровня/квалификациями более низких уровней. В этом состоит принципиальный подход, положенный в основу разработки европейской рамки квалификаций и национальных рамок квалификаций. И, соответственно, его необходимо учитывать при формировании российской национальной рамки квалификаций, а не просто закладывать в рамку существующие требования к обязательным образовательным программам НПО и СПО, закрепляя существующий «Статус-кво» и, фактически, нарушая основной принцип построения национальной рамки квалификаций.

Следует подчеркнуть, что профессиональные стандарты могут содействовать преодолению этого противоречия, поскольку именно они обеспечивают преемственность квалификаций с точки зрения «прира-

щения» отдельных элементов единиц квалификаций по мере повышения их уровня.

В обобщенном виде современная ситуация в России и необходимые изменения, которые должны быть осуществлены для формирования НСК, представлены в таблице ниже:

**Таблица 3**

<b>Текущая ситуация</b>	<b>Что нужно</b>	<b>Какие изменения уже реализуются</b>
Рынок дипломов	Рынок квалификаций, основанных на компетенциях	-
Дескрипторы программ, основанные на входных данных	Дескрипторы программ, основанные на результатах	+
Негибкий переход от обучения к трудовой деятельности	Больше способов перехода к трудовой деятельности	-
Национальные уровни образования	Национальные уровни квалификаций	-
Низкое участие работодателей	Активное участие работодателей в планировании и реализации профессионального образования и обучения	+
Неформальное обучение не признается	Признание неформального обучения	-
Отсутствие системы непрерывного профессионального обучения	Формирование системы непрерывного профессионального обучения	+
Неэффективное обеспечение качества на институциональном уровне	Эффективные системы обеспечения качества	-
Оценка знаний	Оценка компетенций	+
Неудовлетворительное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	Более полное соответствие требованиям общества, основанного на знаниях	+
Отсутствие общего понимания уровней квалификаций	Общее понимание уровней внутри фирм, секторов и регионов	-
Акцент на обучении на базе учебных заведений	Развитие обучения на предприятиях/в процессе труда	-

Как указывалось выше, первым шагом по формированию национальной рамки и системы квалификаций является формирование отраслевых рамок квалификаций на основе профессиональных стандартов. Это подтверждает опыт проекта Федерации рестораторов и отельеров по разработке профессиональных стандартов для индустрии питания. В результате проекта разработаны стандарты в области организации и приготовления продукции питания 6 квалификационных уровней (всего 199 единиц стандартов), стандарты в области обслуживания потребителей 4 квалификационных уровней (98 единиц стандартов).

На основе этих профессиональных стандартов были сформированы 2 отраслевые рамки квалификаций, которые приведены в Приложении.

## Приложение 1.

### Европейская рамка квалификаций

Дескрипторы, определяющие уровни Европейской рамки квалификаций (ЕРК).

Каждый из 8-ми уровней определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям на данном уровне.

**Знания** – в ЕРК знания определяются как теоретические и/или практические.

**Умения** – в ЕРК умения описываются как когнитивные (относящиеся к использованию логического, интуитивного и творческого мышления) и практические (ручной труд и использование методов, материалов и инструментов).

**Компетенции** – в контексте ЕРК компетенции описываются в терминах ответственности и автономии.

Уровень	Знания	Умения	Компетенции
Уровень 1	Базовые общие знания	Базовые умения, требующие выполнения простых заданий	Работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированной среде
Уровень 2	Знания базовых фактов в области трудовой деятельности или обучения	Базовые когнитивные и практические умения, требующие использования соответствующей информации, для выполнения простых заданий и решения однотипных задач с использованием простых правил и инструментов	Работать или обучаться под руководством с некоторой степенью автономии
Уровень 3	Знание фактов, принципов, процессов и общих концепций в области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения заданий и решения задач путем отбора и применения базовых методов, инструментов, материалов и информации	Брать на себя ответственность за выполнение заданий в трудовой деятельности или при обучении. При решении задач адаптировать свое поведение к существующим обстоятельствам.

Уровень 4	Фактические и теоретические знания в широком контексте в области трудовой деятельности или обучения	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для нахождения решений конкретных проблем в сфере трудовой деятельности или обучения	Осуществлять само-менеджмент в пределах, ограниченных инструкциями, в условиях трудовой деятельности или обучения, которые, как правило, являются предсказуемыми, но подвержены изменениям; Руководить однотипной деятельностью других, при определенной ответственности за оценку и совершенствование трудовой деятельности или обучения.
Уровень 5	Всесторонние, специализированные фактические и теоретические знания в области трудовой деятельности или обучения и понимание ограниченности этих знаний	Широкий диапазон когнитивных и практических умений, необходимых для выработки творческих решений абстрактных проблем/задач	Управлять и руководить в условиях трудовой деятельности или обучения при наличии непредсказуемых изменений. Анализировать и совершенствовать собственную деятельность и деятельности других.
Уровень 6	Передовые знания в области трудовой деятельности или обучения, включая критическое осмысление теорий и принципов	Продвинутое умение, демонстрирующее мастерство и инновации, необходимые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области трудовой деятельности или обучения	Управлять сложной или профессиональной деятельностью или проектами при ответственности за принятие решений в непредсказуемых условиях трудовой деятельности или обучения. Нести ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц и групп.
Уровень 7	Высокоспециализированные знания, часть из которых относится к последним достижениям в соответствующей области трудовой деятельности или обучения, на основе которых формируются оригинальные идеи и/или проводятся иссле-	Умения решать специализированные проблемы, необходимые для проведения исследований и/или осуществления инноваций с целью создания новых знаний и процедур, а также интегрировать знания из различных областей	Управлять и преобразовывать контексты трудовой деятельности или обучения, которые являются непредсказуемыми и требуют новых стратегических подходов. Нести ответственность за вклад в профессиональные знания и практическую деятельность и/или за оценку стратегической



	дования; критическое осмысление вопросов в области изучения в смежных областях		деятельности команд.
Уровень 8	Самые передовые знания в области трудовой деятельности или обучения в смежных областях	Самые передовые и специализированные умения и методы, включая синтез и оценку, необходимые для решения важнейших проблем в области исследований и/или инноваций, а также для расширения и переосмысления существующих знаний или профессиональной практики	Демонстрировать значительный авторитет, автономию, инновационность, научную и профессиональную цельность, а также устойчивую приверженность разработке новых идей или процессов в передовых областях трудовой деятельности или обучения, включая исследования

Отраслевая рамка квалификаций для индустрии питания (производство)

Квалификационный уровень по НРК	Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификации	Показатель деятельности			Требования к образованию	Другие характеристики уровня	Типичные виды профессиональной деятельности (должности)
		широта полномочий и ответственность	сложность	характер знаний			
1.	Входной уровень	Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются по четко сформулированным инструкциям. Работник несет ответственность за выполненные действия.	Безопасно выполнять простые операции по подготовке кухонной посуды, производственного инвентаря и производственных помещений, столовой посуды и приборов.	Знания общего характера и понимание процессов, происходящих на производстве, и рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых, включая требования инструктивных документов в области санитарии и гигиены. Понимание возможных последствий, к которым может привести нарушение гигиены и санитарии	Обучение на рабочем месте во время работы.	Осуществлять простые действия по подготовке продуктов для последующего использования их в приготовлении блюд строго согласно инструкциям и под руководством.	Кухонный работник

2.	первый	<p>Рабочие задания стандартные и четко определенные, выполняются в знакомых ситуациях под руководством. Работник несет ответственность за результаты деятельности.</p>	<p>Применять простые практические и когнитивные умения в знакомой и типовой ситуации в контролируемой среде</p>	<p>Базовые знания в области технологии приготовления и хранения простых блюд/изделий (из овощей, круп, яиц, бобовых, макаронных изделий, муки, простых мясных и рыбных полуфабрикатов и полуфабрикатов промышленного производства высокой степени готовности), отпуска продукции питания с раздачи/прилавка и на вынос с принятием и оформлением платежей, вежливого и дружелюбного обслуживания потребителей с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к процедурам выполнения работ, включая требования к безопасности продуктов питания и готовой продукции питания, требования санитарии и гигиены и техники безопасности, понимание последствий нарушения этих требований.</p>	<p>Профессиональное обучение на рабочем месте или в центре внутрифирменной подготовки или учебном центре.</p>	<p>Понимать и выполнять требования инструктивных документов, выполнять простые стандартные задания по приготовлению простых блюд/изделий и обслуживанию потребителей в соответствии с инструкцией, технологическими требованиями к блюду/изделию и правилами гигиены и санитарии</p>	<p><b>Помощник повара Многоцелевой работник по питанию</b></p>
----	--------	--	---	---	---	--	--

3.	второй	<p>Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях и ограниченную ответственность за работу других. Ответственность за выполнение заданий и собственное обучение. Возможна специализация.</p>	<p>Выбирать средства труда, проверять их исправность и безопасно использовать. Использовать различные простые техники подготовки продуктов .</p> <p>Базовые умения в области планирования собственной деятельности.</p> <p>Умения выбирать оптимальные инструменты и оборудование и безопасно использовать.</p>	<p>Базовые знания в области технологии приготовления и хранения широкого ассортимента основных блюд/ изделий из различных видов продуктов, связанные с профессиональной трудовой деятельностью в предсказуемых ситуациях и ответственностью за результат своей деятельности, включая требования к безопасности продуктов питания и готовой продукции питания, требования санитарии и гигиены и техники безопасности, понимание последствий нарушения этих требований; базовые знания в области организации и контроля деятельности подчиненного персонала.</p>	Начальное профессиональное образование в образовательном учреждении	<p>Способность выполнять разнообразные трудовые задачи/задания и применять умения в области приготовления широкого ассортимента основных блюд/изделий в соответствии с технологическими требованиями к блюду/изделию и с учетом требований безопасности продуктов и продукции питания, требований ТБ, частичная ответственность за деятельность подчиненных</p>	Повар Кондитер
----	--------	--	---	--	---	---	----------------

4.	третий	<p>Рабочие задания предполагают одновременное выполнение нескольких задач, часть из которых может быть сложными, и определенную автономность. Ответственность за инициирование и выполнение задач, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. На работника может быть возложена определенная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение. Возможна специализация.</p>	<p>Управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников производства более низкого квалификационного уровня.</p> <p>Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях.</p> <p>Планировать собственную работу и работу подчиненных.</p> <p>Организовывать и контролировать работу подчиненных.</p> <p>Мотивировать подчиненных.</p> <p>Контролировать соблюдение требований ОТ и санитарии. Обучать подчиненных на рабочем месте.</p> <p>Выбирать оптимальные методы работы и средства труда.</p>	<p>Специализированные практические и теоретические знания в области приготовления блюд/изделий, большей частью сложных, из различных видов продуктов, в том числе экзотических и редких, и связанные с трудовой деятельностью при разнообразии обстоятельств, а также базовые знания в области управления подчиненным персоналом, процессом приготовления продукции питания с соблюдением требований к безопасности продуктов питания и готовой продукции питания, требований санитарии и гигиены и техники безопасности, понимание возможных последствий, к которым может привести нарушение этих требований</p>	Среднее профессиональное образование (программа базовой подготовки).	<p>Способность выполнять различные специализированные профессиональные задачи в значительном диапазоне работ на основе выбора и применения методов и оборудования, источников информации в области кулинарного искусства и творческого подхода. Применять сложные профессиональные умения в области приготовления разнообразного ассортимента блюд/изделий, при разнообразии обстоятельств. Использовать умения для решения задач в области управления (типовым процессом приготовления продукции питания и подчиненным персоналом</p>	Старший повар Старший кондитер
----	--------	--	---	---	--	--	--------------------------------

5.	четвертый	<p>Рабочие задания предполагают значительную автономию и степень ответственности, организацию и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться. Осуществляет руководство работой других. Берет на себя ответственность за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников. Ограниченное участие в распределении ресурсов.</p>	<p>Планировать, организовывать и контролировать комплексный производственный процесс. Рационально распределять производственные задания и четко формулировать их подчиненным. Обеспечивать обратную связь с подчиненными. Оценивать компетенции работников и их потребность в обучении. Планировать деятельность и обучение (собственное и подчиненных). Мотивировать подчиненных.</p>	<p>Разнообразные и специализированные теоретические и практические знания в области кулинарного искусства, а также различных видов техники обработки продуктов и методов приготовления пищи для обеспечения питанием различных категорий потребителей. Специальные знания в области управления процессом приготовления продукции питания при широком разнообразии обстоятельств, в том числе сложных и нестандартных, и при значительной ответственности за результат работы и руководство подчиненными.</p>	<p>Среднее профессиональное образование повышенного уровня + опыт работы, подтвержденный соответствующим сертификатом</p>	<p>Способность самостоятельно выбирать и использовать необходимый набор когнитивных, коммуникативных и практических умений для принятия четко определенных решений в области организации и приготовления продукции питания, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Оценивать эффективность и успешность использованных методов, а также качество приготовления широкого ассортимента блюд/изделий, в том числе сложных</p>	<p><b>Шеф-повар Шеф-кондитер</b></p>
----	-----------	---	--	--	---	--	--------------------------------------

6.	пятый	<p>Ответственность за планирование и организацию деятельности производства и руководство работниками производства в любых ситуациях, в том числе в непредсказуемых контекстах. Большая степень самостоятельности. Ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников. Ответственность за распределение ресурсов.</p>	<p>Осуществлять планирование, организацию, контроль комплексной деятельности производства. Распределять задачи работникам производства. Осуществлять обратную связь с подчиненными участниками производства. Принимать сложные решения, в том числе в нестандартных ситуациях. Планировать собственное обучение и обучение подчиненных работников.</p>	<p>Комплекс широких специализированных теоретических и практических знаний в области организации и совершенствования производственного процесса, внедрения производственного контроля; специальных знаний в области управления персоналом и процессом производства продукции питания, необходимых для эффективного функционирования предприятия питания в рыночных условиях при нарастающем уровне конкуренции</p>	<p>Практико-ориентированный бакалавр или СПО повышенного уровня + освоение компетенций, соответствующих единицам профессионального стандарта данного квалификационного уровня в системе дополнительного профессионального образования или высшее профессиональное образование (бакалавр).</p>	<p>Способность самостоятельно выбирать из большого диапазона умений и методов творческие решения для эффективного осуществления профессиональных задач, принимать решения в области производства продукции питания, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Проводить анализ эффективности деятельности производства и оценивать эффективность и успешность использованных методов управления производством</p>	<p><b>Управляющий производством</b></p>
----	-------	---	--	--	---	--	---

## Отраслевая рамка квалификаций для индустрии питания (обслуживание)

Квалификационный уровень по НРК	Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификации	Показатель деятельности			Требования к образованию	Другие характеристики уровня	Типичные виды профессиональной деятельности (должности)
		широта полномочий и ответственность	сложность	характер знаний			
1. первый	Входной уровень	Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются по четко сформулированным инструкциям. Работник несет ответственность за выполненные действия.	Выполнение простых действий в знакомых обстоятельствах и под руководством.	Общие знания и понимание процессов, происходящих при обслуживании гостей на различных предприятиях питания, и рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых	Обучение на рабочем месте во время работы.	Осуществлять простые действия по уборке гостевых помещений и санузлов, подготовке столовой посуды и приборов, подготовке и хранении столового белья, хранении вещей гостей в гардеробе ресторана и встрече гостей при входе в ресторан	<b>Швейцар, Гардеробщик, Работник по стирке и глажке столового белья, Мойщик посуды, Уборщик</b>



2. второй	первый	<p>Рабочие задания стандартные и четко определенные, выполняются в знакомых ситуациях под руководством. Работник несет ответственность за результаты деятельности.</p>	<p>Выполнение однотипных действий в знакомой и типовой ситуации в контролируемой среде</p>	<p>Базовые знания в области подготовки предприятий питания к обслуживанию гостей, вежливого и дружелюбного обслуживания гостей с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к процедурам выполнения работ</p>	<p>Профессиональное обучение на рабочем месте или в центре внутрифирменной</p>	<p>Понимать и выполнять требования инструктивных документов, выполнять простые стандартные задания по подготовке зала ресторана/бара к обслуживанию, приготовлению узкого ассортимента простых напитков и заготовок к ним и обслуживанию гостей в соответствии с инструкциями, правилами и требованиями к выполнению заданий</p>	<p><b>Администратор холла, Кассир, Помощник официанта, Помощник бармена</b></p>
3. третий	второй	<p>Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях и ограниченную ответственность за работу других. Ответственность за качество выполнения заданий и собственное обучение.</p> <p>Возможна специализация.</p>	<p>Выбирать средства труда и пользоваться ими. Визуально определять типы гостей и прогнозировать их возможное поведение.</p> <p>Базовые умения в области планирования собственной деятельности.</p>	<p>Базовые знания в области обслуживания гостей, связанные с профессиональной трудовой деятельностью в предсказуемых ситуациях и ответственностью за результат своей деятельности</p>	<p>Начальное профессиональное образование в образовательном учреждении</p>	<p>Способность выполнять различные трудовые задачи/задания и применять умения в области обслуживания гостей в соответствии с требованиями к качеству обслуживания и безопасности готовой продукции.</p>	<p><b>Официант, Бармен</b></p>

4. четвертый	третий	<p>Рабочие задания предполагают одновременное выполнение нескольких заданий и некоторую автономию, ответственность за инициирование и выполнение заданий, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. На работника может быть возложена определенная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение.</p> <p>Возможна специализация.</p>	<p>Управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников зала ресторана/бара более низкого квалификационного уровня.</p> <p>Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях.</p> <p>Планировать собственную работу и работу подчиненных. Организовывать и контролировать работу подчиненных.</p> <p>Мотивировать подчиненных.</p> <p>Контролировать качество обслуживания гостей. Осуществлять обучение на рабочем месте и оценивать результаты обучения.</p> <p>Выбирать оптимальные методы работы и средства труда.</p>	<p>Специализированные практические и теоретические знания в области обслуживания гостей, связанные с трудовой деятельностью при разнообразии обстоятельств, а также базовые знания в области управления процессом обслуживания гостей</p>	Среднее профессиональное образование (программа базовой подготовки).	<p>Способность выполнять различные профессиональные задания в значительном диапазоне работ на основе выбора и применения методов и оборудования, источников информации в области обслуживания гостей и творческого подхода. Применять профессиональные умения в области обслуживания гостей различными стилями, большая часть которых являются сложными.</p> <p>Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах.</p> <p>Использовать умения для решения задач в области управления предсказуемым (типовым) процессом обслуживания гостей.</p>	<b>Старший официант, Старший бармен, Сомелье</b>
--------------	--------	--	---	---	--	---	--

5. пятый	четвертый	<p>Рабочие задания предполагают значительную автономию и степень ответственности, организацию и управление собственной деятельностью в установленных рамках и стандартных контекстах, которые могут изменяться. Осуществляет руководство работой других. Берет на себя ответственность за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других работников. Ограниченное участие в распределении ресурсов.</p>	<p>Планировать, организовывать и контролировать комплексный процесс обслуживания гостей. Рационально распределять задания и четко формулировать их подчиненным</p> <p>Обеспечивать обратную связь с работниками.</p> <p>Оценивать компетенции работников и их потребность в обучении.</p> <p>Планировать деятельность и обучение (собственное и подчиненных).</p> <p>Мотивировать подчиненных.</p>	<p>Разнообразные специализированные теоретические и практические знания в области организации обслуживания гостей, а также различных видов и стилей обслуживания. Специальные знания в области управления процессом обслуживания гостей при широком разнообразии обстоятельств, в том числе сложных и нестандартных, и при значительной ответственности за результат работы и руководство подчиненными</p>	<p>Среднее профессиональное образование повышенного уровня + опыт работы, подтвержденный соответствующим сертификатом</p>	<p>Способность самостоятельно выбирать и использовать необходимый набор когнитивных, коммуникативных и практических умений для принятия четко определенных решений в области обслуживания гостей, в том числе в сложных и нестандартных ситуациях. Оценивать эффективность и успешность организации обслуживания гостей в зале ресторана/баре, а также качество обслуживания различных категорий гостей в обычном режиме и на массовых мероприятиях</p>	Метрдогелъ
----------	-----------	--	--	--	---	---	------------

## **Список литературы**

1. 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.
2. Олейникова О.Н. Формирование национальной системы квалификаций/ Профессиональное образование. Столица. 2010. №3. С.11-13.
3. 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.
4. 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.
5. Bjornavold, J., Coles, M. Governing education and training; the case of qualifications frameworks. European Journal, 2006, # 5
6. Evans K., Guile D., Harris J. Putting Knowledge to Work: a new approach' Working Paper:
7. Aircraft Engineering Exemplar, Centre for Excellence in Work-Based Learning for Education Professionals, Institute of Education, University of London, 2008.
8. Framework of actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation report. UNICE, 2006
9. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
10. The European Qualifications Framework for Life-long Learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
11. Key Competences for Lifelong Learning. The Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning of 18 December. 2006
12. Competence-based Qualifications. National Board of Education, Finland, 2003.
13. Framework for Actions for Lifelong Development of Competences and Qualifications. Evaluation Report. European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Eu-

rope – UNICE/UEAPME, European Centre of Enterprises , January 2006

14. ETF Comments on the European Qualifications Consultation Documents. ETF, Turin, .2005:
15. Qualifications Systems. Bridges to Lifelong Learning. OECD, 2006.
16. The Development of a National System of Vocational Qualifications. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, Bonn, Germany
17. The dynamics of qualifications – the definition and renewal of occupational and educational standards“, Interim report, interim report, Politik- und Organisationsberatung GmbH
18. The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. OECD, 2004.

**Олейникова Ольга Николаевна  
Муравьева Анна Александровна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ОСНОВА  
ФОРМИРОВАНИЯ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ**

*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 17.05.2011 г.  
Ризография. Бумага для офисной техники.  
Гарнитура Таймс. Усл. печ. лист 4,5  
Формат 60x90/16. Тираж 550 экз.  
Заказ

Д Л Я   З А М Е Т О К

Д Л Я   З А М Е Т О К