

Учебные материалы к темам

Оглавление

Тема 2. Понятийный аппарат в сфере профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и рамок квалификаций.	2
Тема 3. Отраслевые рамки квалификаций: назначение отраслевых рамок квалификаций	27
Тема 4. Методология и процедуры разработки отраслевых рамок квалификаций	32
_Toc152013909	
Тема 5. Области применения отраслевых рамок квалификаций. Инструменты Национальной системы квалификаций	49
Профессиональные стандарты.....	49
Приложение 1. Характеристики дескрипторов уровней.....	60
Приложение 2. Пример НРК	62
Приложение 3. ОРК в области социальной работы	70
Приложение 4. Выдержки из ОРК строительной отрасли	72
Приложение 5 Примеры отраслевых рамок	84

Тема 2. Понятийный аппарат в сфере профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и рамок квалификаций.

Глоссарий

Компетенция – органическая целостность знаний, умений, опыта и отношений (ценостных установок), обеспечивающая качественное выполнение работником трудовых функций в соответствие с требованиями профессиональных стандартов. Обычно выделяют два типа компетенций:

- собственно профессиональные, относящиеся к технологии трудовой деятельности или бизнес-процессам;
- общие (ключевые/базовые), необходимые для получения новых знаний, адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям трудовой деятельности, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда, и включающие в себя готовность брать на себя ответственность, а также самостоятельность в процессе выполнения трудовых функций и способность действовать в нестандартных ситуациях.

Результаты обучения – условный синоним термина компетенция, констатация того, что знает, понимает и умеет делать человек после завершения обучения. Центральный механизм, лежащий в основе проектирования квалификаций, обеспечивающий их сравнение и оценку.

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.

Опора на результаты обучения/компетенции позволяет сформулировать критерии для отнесения квалификаций к тому или иному уровню.

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

Официальный результат процесса оценки результатов обучения, подтверждающий соответствие определенному стандарту (профессиональному стандарту) и готовность работника к качественному выполнению трудовой деятельности

Д международной практике под квалификацией понимается официальное свидетельство (в виде диплома/сертификата), подтверждающее наличие у лица компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированных в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте).

Другими словами, понятие квалификация предполагает официальное признание ее ценности.

Таким образом, квалификации понимаются, с одной стороны, как подтверждение права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности, а с другой – как собственность людей при условии подтверждения (согласно утвержденным процедурам) соответствия освоенных ими знаний, умений установленным стандартам.

Обобщенные характеристики квалификации, то есть результаты обучения/компетенции, могут быть определены как «квалификационный дескриптор».

Квалификационный уровень/уровень квалификации – установленная и описанная в рамке квалификаций совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированных по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Профессиональный стандарт – устанавливает требования к содержанию и качеству труда в рамках определенного вида профессиональной деятельности, к тому, что человек должен знать и уметь использовать в практике трудовой деятельности.

Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью рамок квалификаций (РК) проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения/компетенций и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании; ядро НСК.

Система квалификаций – совокупность поддерживающих рамку квалификаций механизмов, включая механизмы правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Эти механизмы включают в себя:

- методические: перечень областей/видов профессиональной деятельности с входящими в них профессиями/специальностями; профессиональные стандарты; каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждому виду профессиональной деятельности с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций);
- организационные: процедуру (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- институциональные: систему обеспечения качества квалификаций, включающую в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации квалификаций; институт развития и обновления квалификаций; отраслевые советы по формированию профессиональных стандартов и т.д.

Неформальное обучение - обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, предполагающей так называемое «полуструктурированное» обучение, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащих обучающий компонент

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

Рамки и системы квалификаций

В мире проведено большое количество различных исследований в области систем квалификаций, в результате которых определены ключевые понятия и механизмы регулирования квалификаций (их проектирования, структурирования, сравнения и оценки, разработки систем обеспечения качества квалификаций в рамках национальных систем квалификаций). Как правило, НРК внедряются с целью повышения роли квалификаций как инструмента обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций и повышения качества и прозрачности квалификаций. В настоящее время национальные рамки квалификаций разрабатываются в большинстве стран мира.

Рамки квалификаций являются инструментом обеспечения прозрачности и осуществления изменений.

Как указано в Глоссарии, рамка квалификаций представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций.

Квалификация, понимаемая как официально признанное/подтвержденное наличие у лица знаний, умений, опыта, т.е. компетенций, предполагает достижение заданных

результатов обучения, соответствующих требованиям к выполнению трудовых функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности.

Другими словами, эти компетенции/*результаты обучения*, признанные как квалификация, являются собственностью людей при условии, что уполномоченным органом установлено, что они соответствуют установленным стандартам, задаваемым рамкой квалификаций. А квалификация означает официальное признание ценности этих компетенций/результатов обучения для рынка труда и дальнейшего обучения и является законным подтверждением права человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности.

Важно особо подчеркнуть, что задачи рамки квалификаций, как следует из приведенного в определения, шире, чем простая классификация квалификаций, потому что они предполагают переориентацию существующих систем квалификаций на спрос, что, в свою очередь означает приоритет интересов предприятий и работников, а не образовательных учреждений при разработке и реализации рамок.

Другими словами, НРК позволяет усилить ориентацию профессионального образования на спрос, что является одной из приоритетных задач модернизации образования и стратегии развития человеческих ресурсов практически во всех странах мира.

Наличие НРК содержит конкретные выгоды для различных категорий заинтересованных сторон, а именно - она предоставляет:

- работодателям - надежные индикаторы для понимания уровня компетенций у кандидатов на рабочие места и действующих работников; четкие ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в квалификациях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;
- работникам - возможность обоснованного планирования собственного обучения и карьеры, являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации; индикаторы качества квалификаций и их востребованности; возможности признания и использования компетенций; повышение шансов на трудоустройство, карьерный рост;
- лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения - данные для формирования направлений дальнейшего развития системы обязательного и непрерывного профессионального образования;
- образовательным организациям - информацию об официально признаваемых квалификациях, механизмах обеспечения качества квалификаций; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки.

Как уже указывалось выше, само понятие квалификаций нельзя назвать новым. На протяжении столетий во многих странах отраслевые/ремесленные организации осуществляли контроль права заниматься той или иной профессиональной деятельностью, а также путей и способов определения повышения уровня профессионального мастерства, фактически управляя квалификациями работников, входящих в эти организации. Университеты тоже устанавливали единые способы признания продвижения студентов на более высокие уровни высшего академического образования, что, в свою очередь, также можно рассматривать в качестве примера рамки квалификаций.

На данный момент принципиально новым является интерес к разработке комплексной референтной структуры, интегрирующей квалификации различных уровней вне зависимости от форм их освоения, за счет использования в качестве единицы проектирования и измерения результатов обучения.

В настоящее время в мире рамки и системы квалификаций начинают рассматриваться как часть национальной идентичности, с одной стороны, а с другой – как инструмент международной коммуникации.

Рамки и системы квалификаций – это одновременно и стимул, и средство реформирования системы образования и рынка труда. На политическом уровне интерес государств к этим системам обусловлен необходимостью обеспечения так называемой взаимопроницаемости (permeability) различных секторов системы образования (прообразования, высшего образования) для создания гибких траекторий обучения, обеспечивающих оптимизацию расходов на образование, сокращение сроков обучения и повышение мотивации населения к участию в образовании и обучении. Таким образом, рамки/системы квалификаций – это не самоцель, а средство совершенствования систем управления персоналом на предприятиях и в компаниях, средство модернизации системы профессионального образования всех уровней.

Рамка квалификаций создает основу для систематизации и признания результатов разнообразных 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.

Основа формирования рамок квалификаций - установление четких связей между требованиями сферы труда к выполнению работниками трудовых функций и требованиями к оценке соответствия работникам этим требованиям. При этом следует подчеркнуть, что для соответствия этим требованиям не важно, где были освоены компетенции, образующие квалификацию, - в учебном заведении, в процессе трудовой деятельности на рабочем месте, в формате неформального образования, тем более что в настоящее время возможности электронного и дистанционного обучения расширяются в связи с использованием ИКТ.

Это так называемое внутреннее измерение рамки квалификаций. Внешнее измерение рамки квалификаций – это ее роль в повышении академической и трудовой мобильности граждан и конкурентоспособности рабочей силы.

Рамки/системы квалификаций направлены на:

- обеспечение лучшего 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 системы высшего образования, образования взрослых, школьного образования и особенно профессионального образования и обучения, за счет создания общей рамки;
- содействие непрерывного образования (обучения в течение всей жизни) за счет расширения доступа, целевых инвестиций, признания неформального и спонтанного обучения;
- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Типология рамок квалификаций (см. раздел ниже) включает в себя региональные (охватывающие географические регионы), отраслевые, всеохватывающие (охватывающие все уровни и секторы системы образования), трансформирующие (приводящие к модернизации квалификаций) и «констатирующие» (фиксирующие существующий статус-кво).

Все типы квалификаций объединены общей архитектоникой, а именно они имеют уровни и типовые дескрипторы уровней.

Алгоритм проектирования РК предполагает договоренность о дескрипторах (т.е., о том, как будут определяться уровни), после чего формируется типология квалификаций, которые могут быть, например, базовыми/основными (основа для программ обязательного профессионального образования) и дополнительными (основа для системы дополнительного/непрерывного профессионального образования) и осуществляется их описание.

Включение квалификации в национальную рамку квалификаций основывается на критерии актуальности и обоснованно посредством проведения исследований рынка труда или привлечения соответствующих заинтересованных сторон-представителей сферы труда к процессам разработки, официального признания и утверждения квалификаций

Результаты обучения

Как известно, высшее образование имеет четыре цели – готовить выпускников к трудуоустройству, то есть к профессиональной самореализации; к активной гражданской позиции; к личностному развитию и к «производству» нового, инновационного знания.

В настоящее время происходит переосмысление парадигмы планирования и реализации образовательных программ профессионального образования всех уровней, включая высшее. В целом, можно утверждать, что, в конечном итоге, реформирование системы направлено на повышение качества квалификаций, носителями которых являются выпускники.

Во главу угла современных программ высшего образования как их системо- и смыслообразующий фактор ставятся результаты обучения, понимаемые как утверждения относительно того, что выпускник будет знать, понимать и уметь делать по завершении обучения.

Смена парадигмы вызвана тем, что традиционные программы высшего образования лишены необходимой гибкости, отвечающей динамике постиндустриального развития, в результате чего она часто не приводят к трудуоустройству выпускников. Помимо этого в ряду причин, обусловивших формирование новой парадигмы, следует указать такие факторы, как необходимость формирование гражданских качеств выпускников, а также развитие международного сотрудничества, требующее признания периодов обучения в другом вузе, разработка транснациональных интегрированных программ и внедрение рамок квалификаций в качестве основы для разработки образовательных программ.

Важно подчеркнуть, что рамки квалификаций являются важным ориентиром для определения результатов обучения.

В целом, следует отметить, что возникновение новых квалификаций происходит под влиянием рынка труда и его изменяющихся требований к результатам обучения. Так, например, возникла в Великобритании квалификация, получившая название «Базовая степень», которая является вариантом квалификации бакалавров. Эта квалификация возникла по инициативе работодателей. Программа обучения для получения этой квалификации рассчитана на два года (стандартная программа подготовки бакалавров в Великобритании составляет 3 года) и является четко практико-ориентированной. Причиной возникновения программы было отсутствие практической ориентации программ высшего образования. Лица, завершившие обучение по программам «базовая степень» и желающие продолжить образование по программам магистров, имеют возможность это сделать после дополнительного года обучения. Программы базовой степени реализуются совместными консорциумами, в которые входят работодатели и университеты.

Как известно, ключевым действующим лицом традиционной парадигмы были преподаватели, а не студенты. Именно преподаватель являлся центром

эпистемологического знания, он руководил процессом обучения и контролировал доступ студентов к информации. А студенты при этом часто рассматривались в виде некого пустого сосуда, куда загружается информация, а сам процесс обучения – в виде приращения информации. При этом процесс обучения был ориентирован на среднего студента, и все должны были обучаться в едином темпе.

В центре новой парадигмы находится студент, который активно действует по освоению результатов обучения. Другими словами, новая парадигма исходит из активности студентов, каждый из которых имеет свой фрейм восприятия и обучения (в этой связи приобретает особое значение учет индивидуальных стилей обучения). Эта парадигма рассматривает обучение как динамический процесс, где студенты конструируют собственные смыслы, слушая лекции, читая, выполняя письменные задания и размышляя над содержанием, идеями и проблемами. При этом студент становится не только реальным субъектом процесса обучения, но и мерилом успешности этого процесса.

Именно результаты обучения позволяют определять трудозатраты студентов и использовать их в качестве «стоимости» зачетных единиц, а также обеспечивают возможность признания результатов обучения, освоенных в ходе академической мобильности.

Безусловно, новая парадигма не означает отрицания всего того, что делалось раньше. Это, скорее, переосмысление программ на новых принципах и с более широким привлечением к их разработке субъектов рынка труда, которые являются признанными экспертами в определенной предметной области.

Часто задают вопрос о связи результатов обучения с компетенциями, а также – почему именно это понятие начинает постепенно замещать понятие компетенции, или же оба понятия используются как синонимы? Растущее распространение концепции результатов обучения обусловлено тем, что само понятие имеет достаточно однозначное определение, в то время как понятие *компетенции* имеет более 250 определений.

Как производный элемент результатов обучения, на первый план выходит процесс освоения этих результатов и их оценка, которая приобретает ключевую роль в новой парадигме профессионального и высшего образования. Таким образом, в целом, типология результатов обучения и их применение неразрывно связано с модульным характером программ, оценкой, дескрипторами квалификаций, национальными рамками квалификаций, образовательными стандартами высшего образования.

Естественно, что результаты обучения – это не панацея. Как и у всякого явления, стратегии или концепции, у них есть как сильные стороны, так и связанные с ними проблемы.

Сильные стороны заключаются в том, что результаты обучения обеспечивают прозрачность, гибкость и преемственность программ, позволяют избегать дублирования, позволяет студентам сделать обоснованный и информированный выбор программ и курсов обучения. Они позволяют сформировать систему обеспечения качества и признавать результаты обучения, достигнутые в рамках других сегментов образования, обеспечивают прозрачность и международную сопоставимость квалификаций. Результаты обучения позволяют приблизить содержание программ к требованиям работодателей и обеспечить развитие общих компетенций.

Проблемы же включают в себя трудоемкость при проектировании, в частности, сложность «перевода» требований работодателей в реалистичные и достижимые результаты обучения.

Структура и типология рамок квалификаций

Структурно РК состоят из уровней, каждый из которых описан набором единых параметров, названных дескрипторами.

Типология рамок квалификаций включает в себя транснациональные/региональные (охватывают географические регионы), отраслевые, всеохватывающие (охватывают все уровни и секторы системы образования), трансформирующие (приводящие к модернизации квалификаций) и «констатирующие» (фиксирующие существующий статус-кво) рамки.

Многие страны имеют всеохватывающие рамки, включающие в себя все типы и уровни квалификаций. Все страны используют в качестве основы описания дескрипторов уровней результаты обучения. В большинстве стран НРК имеют 8 уровней. В некоторых странах уровни варьируют от 5 до 12.

Как правило, НРК имеют официальный статус и снабжены всеми необходимыми поддерживающими механизмами (в виде национальной системы квалификаций).

Всеохватывающие рамки бывают двух видов: либо они «переформатируют» существующие системы сообразно принципам, лежащим в основе модели, основанной на результатах; либо они имеют менее жесткий характер и отражают все существующее азнообразие квалификаций, при этом подчиняя его набору общих принципов.

Принятие какого-либо из этих вариантов зависит от условий включения квалификаций в рамку. Менее жесткие рамки квалификаций имеют набор комплексных уровневых дескрипторов, которые применимы ко всем подсистемам системы образования, одновременно в рамках каждой из этих подсистем допускаются вариации в описании самих квалификаций.

Жесткие рамки, как правило, носят регулирующий характер и устанавливают единообразные спецификации/требования к квалификациям и их описанию во всех подсистемах. Попытки создания единой для всех рамки были предприняты в Новой Зеландии, однако они вызвали сильное противодействие и снизили градус интереса к рамкам квалификаций. В этой связи роль РК была переосмыслена, и сами рамки стали менее жесткими.

Количество уровней в рамке квалификаций варьирует в зависимости от потребностей страны или отрасли. Нижние уровни могут описывать, например, деятельность, осуществляемую под руководством и контролем. Средние уровни могут содержать информацию о том, что необходимо знать и уметь выполнять самостоятельно и в команде. Высшие уровни обычно содержат описание результатов обучения для лиц, способных разрабатывать новые знания и процессы.

Количество уровней квалификаций в разных странах варьирует от 6 до 12. В Шотландии - 12 уровней, в Норвегии, Исландии и Гонконге - 7 уровней, в Австралии, Новой Зеландии и Ирландии – 10 уровней, в Великобритании (Англия, Северная Ирландия) - 9 уровней, в Сингапуре - 6 (только квалификации профессионального образования), в Брунее, Камбодже, Нидерландах, Германии, Малайзии, на Филиппинах – 8.

Описание квалификаций

Правильное представление и описание профессиональных квалификаций является важным условием для усиления их дополнительной ценности. В таком контексте профессиональные квалификации рассматриваются как инструмент для проведения реформ.

Как уже указывалось, проектирование/модернизация и классификация квалификаций осуществляется на основе результатов обучения. В странах, которые

проводят реформы в системе профессиональных квалификаций и внедряют отраслевые и национальные рамки квалификаций, неизменно присутствуют инновации в связи с использованием в основе методики результатов обучения. Ни одна страна не разрабатывает рамку квалификаций или новые квалификации, отталкиваясь исключительно от таких традиционных факторов, как продолжительность и объем программ обучения.

При этом следует отметить, что квалификации не однородны и весьма диверсифицированы. Среди примеров разных типов квалификаций можно выделить национальные профессиональные квалификации, базирующиеся на результатах обучения/компетенциях (то есть квалификации, разработанные непосредственно на основе профессионального стандарта), например, национальные профессиональные квалификации в Англии, сертификат о профессиональной квалификации (*certificat de qualification professionnelle*) во Франции. Среди других типов – степени высшего образования, МВА, квалификации дополнительного/ непрерывного профессионального обучения для различных целевых групп. Квалификации, принадлежащие к определённому типу, имеют общий типовой дескриптор.

Следует отметить, что даже в МСКО 11 (Международная стандартная классификация образования) указано, что квалификации можно получить путём официального признания приобретённых знаний, умений и компетенций вне зависимости от участия в таких программах обучения. Это положение является принципиально новым. Как известно, всего лишь несколько лет назад «успешное завершение» обычно означало, что обучающийся прошёл обучение и сдал определенный набор экзаменов, необходимых для присвоения той или иной квалификации. Таким образом, процессы разработки рамок квалификаций свидетельствуют о коренном изменении ситуации. Сейчас важнее, что человек может продемонстрировать, какими знаниями и умениями он реально обладает, а не то, каким образом он приобрёл их.

Примеры разработки РК свидетельствуют о достаточно прагматичном подходе к использованию результатов обучения при проектировании квалификаций. Притом, что сам принцип остается незыблемым, часто признается необходимым рассматривать результаты обучения в более широком контексте «входных» параметров образования и обучения. При «помещении» существующих квалификаций в новую рамку, результаты обучения стараются увязать со структурой программ и институциональными условиями, принимая во внимание тот факт, что способ и объем обучения могут изменяться.

Так, например, при отнесении квалификаций к уровням немецкой РК учитывались действующие регулирующие инструменты (нормы федерального и регионального законодательства, рамочные соглашения и т.д.), нормативные документы, относящиеся к образовательным программам и организации обучения, а также экзаменационным процедурам, которые находятся в ведении агентств по аккредитации.

Поскольку в этих документах ориентация на результаты обучения была только частичная, определение результатов обучения для конкретных квалификаций осуществлялось в ходе масштабного пилотирования и апробации в отдельных секторах и в рамках постоянного диалога с различными группами заинтересованных сторон и с привлечением экспертов, когда не удавалось достичь консенсуса.

При разработке квалификаций все чаще используется метод функционального анализа, который уходит корнями в профессиональную психологию США 60-х годов прошлого века и концепции научного менеджмента.

В большинстве стран существуют подробные спецификации стандартов результатам, использующим такой подход, относятся Чили, Мексика, Новая Зеландия, Австралия (в части НРК, относящейся к профессиональному образованию и обучению).

Страны, включающие в НРК высшее образование, менее склонны использовать этот подход. Или же они используют его только для квалификаций профессионального образования и обучения (ПОО).

Следует подчеркнуть, что преимущество квалификаций, основанных на результатах обучения, заключается в их гибкости. А именно - гибкие квалификации состоят из отдельных единиц, которые являются частями квалификации. Одни и те же единицы квалификаций могут встречаться в разных квалификациях или типах квалификаций (например, квалификациях начального профессионального образования и дополнительного/ непрерывного образования). Взаимосвязь между единицами квалификаций и квалификациями может быть определена в структуре некоторых типов квалификаций или в рамке квалификаций. Часто термин «единицы» используется для обозначения единиц оценки, а термин «модули» – для обозначения единиц обучения.

Однако не все страны признают понятие частичной квалификации или части квалификации. Такое противодействие разделению квалификаций на составные единицы особенно часто встречается в таких странах как Германия, где стандарты обязательного профессионального образования определяются в тесном сотрудничестве с социальными партнёрами на основании общепринятого эталонного профиля будущего специалиста. Тем не менее, в контексте обучения в течение всей жизни и процессов признания квалификаций, освоенных в рамках неформального обучения, частичные квалификации приобретают все большее значение.

Категории квалификаций

Естественным следствием наличия стройного и единого описания квалификаций является системное описание сертификатов, подтверждающих.

Анализ типологий выявляет следующую типологию квалификаций и, соответственно, сертификатов их наличия:

- базовые/основные квалификации (среднего образования, профессионального образования, высшего образования). Такие квалификации предоставляют широкие возможности для получения квалификаций более высокого уровня;
- частичные квалификации, которые обеспечивают признание части квалификации (не во всех странах);
- «специальные» квалификации узкой направленности. Например, в Великобритании строители должны иметь сертифицированную квалификацию в области охраны здоровья и безопасности. Этот сертификат может быть частью более широкого диплома в какой-то области строительства. Одновременно эта квалификация может быть сертифицирована отдельно (в Великобритании такой сертификат является обязательным условием доступа на стройплощадку для человека любой профессии и должности);
- дополнительные квалификации, в рамках которых получают признание компетенции, дополняющие основную или частичную квалификацию (в рамках программ повышения квалификации, непрерывного образования и обучения) того же уровня.

Важно отметить, что рамка квалификаций является открытой для новых квалификаций, как по уровню, так и по содержанию. При этом потребности в формировании новых квалификаций определяются не в системе образования, а на рынке труда работодателями, с одной стороны, и наличием определенного качества рабочей силы, которая нуждается в этих квалификациях.

То есть, потребность в новых квалификациях определяется на основе анализа потребности рынка, с одной стороны, и анализа квалификации имеющейся рабочей силы. Именно так возникли в международной практике квалификации, в российской терминологии получившие название практико-ориентированного бакалавра (или

бакалавра короткого цикла). В Дании, например, существуют 3 вида таких квалификаций, отвечающих потребностям рынка труда.

Общая архитектура рамок квалификаций, основанных на результатах обучения

Для всех рамок квалификаций можно выделить алгоритм формирования и использования, который включает в себя:

- исследования;
- разработку концепции и инструментов;
- пилотирование;
- внедрение;
- регулярную модернизацию

Структурно рамки квалификаций охватывают набор уровней, каждый из которых описан через ряд дескрипторов, обозначающих результаты обучения, которые соответствуют определенному уровню квалификации.

Часто рамки квалификаций имеют в качестве приложения реестр или базу данных конкретных квалификаций для всех областей профессиональной деятельности (НРК) или для конкретной области деятельности (отраслевые рамки квалификаций - ОРК).

Для того чтобы квалификация была внесена в рамку, она должна соответствовать определённым критериям качества, которые определяются актуальностью для рынка труда, и относиться к определенному уровню.

НРК может включать в себя все типы квалификаций или же – только часть из них. Наблюдаются три модели рамок квалификаций. В первой модели рамка охватывает все уровни образования, включая профессиональное и высшее образование. Вторая модель разграничивает уровни 1-5 и 6-8, где уровни 6-8 относятся к квалификациям высшего образования. В третьей модели (например, в Австрии) уровни 6-8 разделены на два потока, один из которых охватывает профессионально-ориентированные квалификации, а другой академические.

Уровни квалификации в РК

Важнейшим вопросом при разработке РК является вопрос о формировании дескрипторов уровней и, прежде всего, о том, кто должен быть лидером в этом процессе.

Дескрипторы уровней рассматриваются как ориентир для обеспечения сопоставимости и рационализации систем квалификаций, как механизм повышения прозрачности квалификаций, поскольку они сигнализируют о характере знаний, способностей, умений в какой-либо области, которые ассоциируются с определенным уровнем рамки квалификаций. Они также рассматриваются как механизм обеспечения сравнимости квалификаций.

Дескрипторы уровней также могут служить отправной точкой для разработки новых квалификаций, поскольку они сигнализируют о широком наборе компетенций, их которых могут быть «вылеплены» конкретные квалификации.

Для систематизации действующих квалификаций дескрипторы уровней могут рассматриваться как инструмент, обеспечивающий прозрачность квалификаций.

Следует подчеркнуть, что дескрипторы уровней носят обобщенный характер, в то время как сами квалификации описываются более конкретно.

Важно отметить возможные отличия в детализации дескрипторов в национальных рамках квалификаций и региональных и мета-рамках, к которым относится и Европейская рамка квалификаций. Так, в Европейской рамке квалификаций для обучения в течение всей жизни, они включают в себя такие параметры, как характер знаний и понимания, характер умений и широкие компетенции, в описании которых скрывается степень ответственности и самостоятельности. Национальная рамка квалификаций Германии содержит более дифференцированные параметры компетенции (*handlungscompetenz*), объединенные по двум группам – профессиональные компетенции (которые подразделяются на знания и умения), и личностные (которые подразделяются на социальные компетенции и автономию). В целом дескрипторы отражают синергию знаний (различающихся по глубине и широте), умений (инструментальных, системных и умений формировать суждения), социальных компетенций (работа в команде, коммуникативные, лидерство и степень участия) и автономии (личная ответственность, рефлексия, способность к обучению). В отраслевой рамке для сферы строительства в Германии к этим дескрипторам добавлены еще несколько уточнений.

Как показывает международный опыт, поскольку квалификации отражают требования к деятельности в сфере труда, эти требования должны быть сформулированы субъектами сферы труда виде результатов обучения/компетенций, позволяющих относить квалификации к тому, или иному уровню. Таким образом, в основе дескрипторов лежат профессиональные стандарты, устанавливающие: требования к содержанию и качеству труда, условиям его осуществления.

При этом особое внимание уделяется установлению начальных требований к тому уровню знаний, умений и широких компетенций, которые позволяют осуществить полноценный выход на рынок труда, т.е. наличие которых может привести к эффективному трудоустройству и обеспечить дальнейшее обучение и профессиональное развитие. Эти начальные требования являются опорной точкой для выстраивания требований к другим уровням квалификации.

Схематично это можно представить так: квалификации низкого уровня характеризуется знаниями простых фактов из узкой области знаний, выполнением простых действий строго по инструкциям и под руководством/наблюдением и т.д., а высокий уровень квалификаций - углубленными специализированными знаниями в ряде смежных областей, способностью определять методы выполнения трудовой деятельности, формировать новое знание, обучать других, социальной ответственностью за собственную деятельность и т.д. Это как бы две крайние точки, между которыми располагаются другие уровни квалификации.

Уровень квалификации обычно определяется путём сравнения результатов обучения, составляющих содержание квалификации, с дескрипторами уровней рамки квалификаций. Важно подчеркнуть, что от уровня к уровню могут изменяться не все параметры знаний и умений одновременно, часть из них может совпадать для двух смежных уровней.

В описании знаний учитываются следующие показатели:

- объём и сложность знаний (возрастают при повышении уровня квалификации);
- знания в одной области или междисциплинарные знания (междисциплинарность соответствует более высоким уровням);
- степень специализации знаний (возрастает от уровня);
- степень инновационности знаний (для высоких уровней квалификации);
- степень фактологичности/абстрактности (преобладание фактологических, практических, теоретических, абстрактных знаний).

В описании умений могут указываться такие показатели, как социальные, методические, социальные, коммуникативные умения и др.

Параметрами, четко указывающими на различие уровней, является уровень ответственности и самостоятельности (степени внешнего контроля) и степень сложности деятельности (объединенные в дескриптор «широкие компетенции»), который присутствует практически во всех РК.

Степень самостоятельности определяется уровнем регулирования трудовой деятельности, степенью возможности управления 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).

Уровень ответственности связан с ценой возможной ошибки для подразделения, организации, отрасли (социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями).

Сложность деятельности предполагает учет:

- множественности выполняемых функций;
- простоты/сложности/нестандартности функций;
- степени неопределенности трудовой ситуации и непредсказуемости ее развития.

Характеристики уровней

Ниже предлагаются рамочные характеристики уровней, которые могут быть использованы как ориентиры для проектирования ОРК.

Входной уровень предназначен для квалификаций на рынке труда. Он предполагает наличие элементарных знаний и умений, и квалификация этого уровня требует сертификации при допуске к трудовой деятельности. Входной уровень квалификации предполагает выполнение простейших работ, не требующих предварительного профессионального обучения или профподготовки. Также на этом уровне предъявляются требования к минимальному знанию русского языка и умениям его использовать в трудовой деятельности. Данные квалификационные требования ориентированы в основном на мигрантов.

Уровень 1 также в значительной мере направлен на рабочих их числа мигрантов и неквалифицированных рабочих в целом. Получение квалификации уровня 1 открывает возможность дальнейшего обучения и доступ на неквалифицированную работу, которая может содержать в себе возможности дальнейшего обучения. Этот уровень, как правило, является началом обучения в течение всей жизни.

Уровень 2. Освоение квалификаций этого уровня обычно реализуется в учебных заведениях, центрах обучения взрослых, колледжах или на предприятии, а также в рамках неформального образования .

Достижение квалификаций уровня 2 открывает доступ к программам обучения для получения профессиональной квалификаций или к полуквалифицированной трудовой деятельности, предполагающей выполнение ограниченного набора трудовых функций (например, помощник повара, помощник механика и т.д.). Этот уровень дает доступ к обучению в течение всей жизни.

Уровень 3. Квалификации уровня 3 отражают формальное образование на уровне старшей ступени средней школы или в системе образования взрослых или полноценную квалификацию профессионального образования, предполагающую осуществление множественных трудовых функций.

Квалификации уровня 3 обычно открывают доступ к квалифицированной трудовой деятельности по рабочим профессиям, дальнейшему обучению и высшему образованию. Этот уровень является ключевым для обучения в течение всей жизни.

Уровень 4. Предполагает наличие квалификаций среднего уровня, включающих в себя ограниченный объем управлеченческих умений, дает возможность выполнять работу, которая может осуществляться самостоятельно и предполагает контролирующие и координационные обязанности.

Этот уровень обеспечивает возможность дальнейшего специализированного обучения. Данный уровень квалификаций связывает среднее и третичное образование.

Уровень 5. Как и уровень 4, данный уровень квалификаций связывает среднее и третичное образование. Квалификации высшего образования этого уровня ассоциируются с «кратким циклом» (в рамках первого цикла) квалификаций, разработанных в ходе Болонского процесса, и представляют собой квалификации прикладного бакалавра. Достижение квалификаций уровня 5 дает доступ к высшему образованию уровня 6, к занятости на позициях менеджера, технолога повышенного уровня, инженерных позициях.

Уровень 6. Квалификации этого уровня предполагают формальное образование в учебных заведениях высшего образования. Квалификации уровня 6 ассоциируются с первым циклом квалификаций высшего образования, разработанного в ходе Болонского процесса.

Квалификации уровня 6 открывают доступ к возможности выполнять профессиональные функции и, как правило, являются квалификациями, открывающими доступ к должностям в области менеджмента и профессиональной карьеры. Этот уровень открывает доступ к продолжению обучения на других уровнях высшего образования.

Уровень 7. Квалификации этого уровня предполагают формальное образование в учебных заведениях высшего образования и, как правило, являются развитием образования, полученного на уровне 6. Это квалификации специалистов и менеджеров высокого уровня. Квалификации уровня 7 ассоциируются со вторым циклом квалификаций высшего образования (в терминологии Болонского процесса).

Квалификации уровня 7 дают доступ к занятости и карьерному росту в области специализации или в смежной области, а также к следующему уровню высшего образования (дает возможность обучаться дальше по области специализации)

Уровень 8. Квалификации этого уровня относятся к третьему циклу квалификаций высшего образования, разработанных в ходе Болонского процесса.

Обучение на данном уровне в основном самостоятельное и осуществляется под руководством высококвалифицированных экспертов. Люди, обучающиеся на данном уровне, обычно сами являются наставниками других обучающихся, стремящихся к достижению высокого профессионального уровня.

Квалификации уровня 8 дают доступ к занятости в специализированных областях и карьерному росту на должностях, связанных с исследованиями, научной работой и лидерством.

Уровень 9. Квалификации этого уровня осваиваются самостоятельно в ходе исследовательской, научной или управлеченческой деятельности.

Квалификации уровня 9 дают доступ к занятости в междисциплинарных областях и карьерному росту на должностях, связанных с лидерством, исследованиями, научной работой, руководством системами.

Организационные механизмы, лежащие в основе проектирования и использования рамок квалификаций – управление НРК

Что касается статуса НРК, можно выделить три характерные тенденции. В рамках первой, НРК утверждается отдельным законом (например, Бельгия/Фландрия, Чешская Республика, Франция, Греция, Ирландия, Литва, Австралия, Новая Зеландия, Великобритания). Вторая тенденция - внесение соответствующих поправок в действующее законодательство об образовании для утверждения НРК (например, в Италии, Испании). Третья тенденция – утверждение рамок квалификаций постановлениями на уровне министерств (Дания, Германия, Норвегия, Португалия и Швеция).

Особенностью ряда стран является наличие системы мониторинга НРК. Так, например, в Малайзии мониторинг осуществляется по следующим критериям:

- количество квалификаций в реестре и их использование студентами, работодателями и провайдерами обучения;
- качество курсов и программ (по результатам аудитов);
- количество иностранных студентов, получающих квалификацию в Малайзии;
- мнение работодателей,
- трудоустройство и занятость выпускников.

Исследования выявили немало случаев формирования новых квалификаций, которые не используются вследствие того, что они либо очень узкие или слишком специализированные.

Так, в Мексике 16 из 128 стандартов обеспечивали выдачу 83 процентов общего количества сертификатов; 37 процентов – квалификации второго уровня. Из приблизительно 630 технических стандартов трудовых компетенций 530 не оценивались и не использовались.

Следует еще раз подчеркнуть, что квалификации являются связующим звеном между сферой труда и профессионального образования, обеспечивая соответствие потребностям рынка труда. Это означает, что социальные партнёры и другие представители сферы труда должны участвовать в разработке квалификаций. Таким образом, можно утверждать, что квалификации являются социальными моделями, которые согласовываются между различными заинтересованными сторонами. Соответственно, в их разработке участвуют различные заинтересованные стороны (министерства труда и образования, социальные партнеры, профессиональные ассоциации/отраслевые советы, службы занятости, исследователи, органы по присуждению квалификаций).

Как указывалось выше, выбор конфигурации РК в каждой стране обуславливается конкретными задачами, традициями и национальным контекстом. Поскольку выбор конфигурации НРК 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 должно быть обеспечено участие регионов и профессиональных сообществ на региональном уровне, и базовым требованием при разработке нормативно-правовой базы является переговорный процесс и консенсус. Такие форматы управления, наблюдаются, например, в Германии, где центральную роль играют земельные торгово-промышленные палаты.

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.

В настоящее время все чаще наблюдается использование профессиональных стандартов в качестве основы для проектирования квалификаций. Такие стандарты устанавливают требования к содержанию и качеству труда в рамках той или иной профессии или области профессиональной деятельности. Эти требования могут формулироваться эксплицитно в отдельных документах, которые подлежат официальному утверждению, или же лежат в основе квалификаций, образовательных стандартов/программ и содержания оценки, как это имеет место в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции, Германии и др., где профессиональные стандарты не являются отдельным документом. Третий вариант представляет собой смешанную модель. Так, во Франции и Бельгии, например, существуют два типа профессиональных стандартов. Одни описывают требования к выполнению трудовой деятельности (стандарт деятельности - *référentiel d'activité*), которые разрабатывают структуры, присуждающие квалификации, вторые - разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий - *référentiel métier*).

Во многих странах ОЭСР и АТЭС использование профессиональных стандартов в качестве основы для профессиональных квалификаций является новым требованием. Оно отличает недавно разработанные квалификации от более ранних квалификаций, которые часто разрабатывались на основании образовательных программ.

В ряде стран сформированы институциональные структуры в форме постоянно действующих советов. В эту группу стран входят, например, Австрия, Бельгия (Валлония и Фландрис), Финляндия, Франция, Венгрия, Ирландия, Португалия, Турция, Австралия и др.. Как правило, в таких структурах наблюдается пропорциональное представительство работников и работодателей.

В других странах, соответствующие рабочие группы формируются по мере необходимости.

В ряде стран профессиональные сообщества имеют только консультативные полномочия, в других – равный голос при принятии решений в области формирования и обновления квалификаций. Ко второй группе стран относится Дания, Германия, Исландия, Италия, Мальта, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Испания, Швеция, Швейцария и Великобритания.

Типология РК

Рамки квалификаций можно условно подразделить на национальные (см. выше), транснациональные, региональные и отраслевые (национальные и международные).

Транснациональная РК

В качестве транснациональной рамки выделяется Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни, принятая в 2008 г., которая ускорила процессы формирования и обновления национальных рамок квалификаций во многих странах Европейского Союза и далеко за его пределами

ЕРК является общей референциальной рамкой, с помощью которой проводится сравнение различных рамок квалификаций и их уровней. ЕРК объединяет все уровни и типы квалификаций (общего, профессионального и высшего образования). Практически во всех странах, где принято решение о разработке рамки квалификаций, за основу взята Европейская рамка квалификаций.

В Европейской рамке квалификаций (ЕРК) термин «квалификация» определяется как «официальный результат процедур оценки и официального признания, который основан

на решении уполномоченного органа относительно достижения индивидуумом результатов обучения в соответствии с определёнными стандартами».

Как следует из приведенного выше определения, квалификация базируется на требованиях определённого стандарта, в котором определены результаты обучения. Как правило, таким стандартом является профессиональный стандарт.

Региональные рамки квалификаций

Происходит активное становление транснациональных/региональных рамок квалификаций. Такие рамки формируются в регионе Южной Африки, в Карибском регионе, в малых странах Британского Содружества (в странах с населением менее 1 млн. человек).

Формирование этих рамок было вызвано усилением мобильности в интересах трудоустройства и получения образования, для чего требовались механизмы признания квалификаций на основе профессиональных стандартов и реестры умений, которые бы удовлетворяли интересы всех заинтересованных островных стран региона, которые схожи в части уровня и характера развития экономики, распространения английского языка.

Для РК Карибского региона вначале были выбраны области профессиональной деятельности, для которых были сформулированы профессиональные квалификации, основанные на компетенциях (сельское хозяйство, строительство, электротехника, обработка металла, косметические услуги, туризм и др.). Они получили название Карибские профессиональные квалификации и сформирована институциональная основа, включающая в себя региональную систему сертификации квалификаций и обучения в рамках Карибской ассоциации национальных агентств по обучению (Caribbean Association of National Training Agencies, CANTA).

Ассоциация стран Юго-Восточной Азии (куда входят такие страны АТЭС, как Малайзия, Филиппины, Таиланд, Сингапур) также разработала собственную региональную рамку, главная задача которой состоит в обеспечении признания квалификаций в таких областях, как техника/инженеринг (engineering), сестринское дело (nursing), архитектура, бухгалтерское дело и ряд других. При этом в этих странах еще не до конца решен вопрос об использовании в качестве основы для признания результатов обучения.

К этой категории также относятся РК:

Рамка квалификаций тихоокеанского региона (PQF), представляющая собой общую референтную рамку, привязанную к региональному реестру национальных квалификаций и поддержанную механизмами обеспечения качества, включая стандарты для провайдеров.

Региональная рамка квалификаций для стран АСЕАН (ASEAN QRF), в разработке и поддержании которой активное участие принимает Австралия. Начало разработки – 2010-2011 годы с разработки концепции. Рамка утверждена в ноябре 2015 г.

Эта 8-уровневая рамка включает все секторы системы образования и обучения и направлена на решение задач обучения в течение всей жизни и на сравнение и сопоставление квалификаций всех стран АСЕАН. Дескрипторы охватывают такие параметры, как знания и умения, использование и ответственность.

Рамка предполагает соотнесение всех национальных рамок с Рамками обеспечения качества профессионального образования Саммита Восточной Азии, Международной сети агентств по обеспечению качества высшего образования, Рамкой обеспечения качества АСЕАН.

Виртуальный университет для малых государств стран Британского Содружества (Virtual University for Small States of the British Commonwealth), должен обеспечить сопоставление и сопоставимость НРК малых островных государств.

Региональные рамки разрабатываются на добровольной основе для установления соответствия между уровнями НРК в процессе консультаций и предполагают наличие управлеченческой структуры, оценку соответствия НРК региональной рамке.

Примеры стран ОЭСР и АТЭС

Страны АТЭС

Как показывают данные, приведенные в таблице 1, в 7 странах уже есть или целостные, или частичные рамки, в 6 – ведется разработка. Относительно остальных – данные отсутствуют.

В 5 странах рамки относятся к категории всеохватывающих (от старшей ступени средней школы до высшего образования), при этом назначение и использование РК в странах отличается. В 5 странах четко обозначены уровни квалификаций, в двух они присутствуют неявно.

В большинстве НРК содержатся дескрипторы квалификаций и их составных элементов на основе таксономии результатов обучения для сектора профессионального образования.

В 6 странах указывается объем обучения, в пяти содержатся требования к объему обучения, необходимому для получения конкретной квалификации.

В Новой Зеландии и Сингапуре и одном штате Австралии уже разработаны системы зачетных единиц для квалификаций. Во всех этих странах изданы реестры квалификаций и приняты стандарты компетенций.

В Австралии сформированы механизмы признания квалификаций, в Новой Зеландии осуждается их разработка. В этих 7 странах управление НРК осуществляется национальным агентством. Соответствие НРК отслеживается структурами по обеспечению качества, как правило, отдельно для высшего, профессионального и общего образования.

Регулирование НРК осуществляется либо на законодательном уровне, или документами правительства.

Разработка и архитектоника НРК зависит от особенностей национального регулирования в системе образования и более широкого контекста государственной административной системы и ситуации на рынке труда.

Как правило, акцент делается на: знания и умения и их применение, на степень самостоятельности, ответственности и лидерства. Иногда к этим параметрам добавляются такие как, информационные технологии, коммуникация, а также социальные умения, умение решать проблемы, этика и моральные качества, умение учиться в течение всей жизни.

Рамки базируются на уровнях, которые описаны в терминах дескрипторов. Например, НРК Гонконга имеет 7 уровней, Малайзии – 8, Новой Зеландии – 10 уровней.

Во всех странах имеются реестры квалификаций. Для профессионального образования все квалификации основаны на компетенциях.

Для поддержки НРК сформированы системы обеспечения качества.

НРК имеют официальный статус, закрепленный в законе или в ином нормативном документе.

Ниже приведены сводные данные о ситуации в области НРК в странах АТЭС.

Таблица 1

Страна	Данные о принятии	Статус
Бруней	Принята в 2013г,	Внедрение
Индонезия	Принята в 2012 г.	Внедрение

Малайзия	Принята в 2007 г.	Полностью внедрена
Филиппины	Принята в 2013 г.	Внедрение, охватывает все секторы
Сингапур	Принята в 2003 г.	Только для профобразования
Таиланд	Принята в 2014	Внедрение, сформированы 3 «подрамки» (для старшей ступени школы, ПО и ВО)
Вьетнам		Планируется
Канада	Частичная рамка в Онтарио	
Чили		Стадия разработки
КНР		Стадия разработки
Россия		Стадия разработки
Япония		Стадия разработки
США		Не планируется
Австралия	С 1995 г., масштабное обновление в 2010 г.	Все секторы, но для профобразования и высшего образования - отдельные «подрамки»
Гонконг	С 2007 г.	квалификации описаны не по всем областям профессиональной деятельности
Республика Корея	С 2003 г.	2 подрамки для профобразования и высшего образования. Планируется связать обе рамки
Мексика	С 2011 г.	Планируется обновление
Новая Зеландия	Первый вариант – 1991 г., в 2011 принята – Новозеландская рамка квалификаций	Охватывает все секторы, но есть отличия для профобразования и высшего образования
Папуа Новая Гвинея	Первая версия – 2008 г., в 2012 новая версия	для 2 подсекторов образования

Источники: *UNESCO Global Inventory, personal communications (Mexico, Columbia)*

Страны ОЭСР

Как указывалось в начале исследования, ряд стран ОЭСР входит в Европейский Союз и на них распространяются все процессы, связанные с ЕРК и с разработкой отраслевых квалификаций, описанных выше, и ряд стран – одновременно входит в АТЭС.

Ниже приведены примеры отдельных стран для иллюстрации используемых механизмов НРК.

Россия

Формирование национальной системы квалификаций и национальной рамки квалификаций обсуждается в России уже целый ряд лет. Но так и не сформирована целостная концепция, которая была бы принята на национальном уровне в качестве стратегии развития.

В стране активно осуществляется процесс разработки профессиональных стандартов¹ под эгидой Минтруда РФ и Национального совета профессиональных квалификаций, используются и постоянного совершенствуются федеральные образовательные стандарты профессионального образования, ориентированные на компетенции; принят закон о добровольной оценке квалификаций. Все это формирует основу для создания полноценной национальной рамки и системы квалификаций. Разрабатываются отраслевые рамки квалификаций.

Австралия

Австралия активно участвует в разработке референтной рамки квалификаций АСЕАН, призванной содействовать развитию мобильности между странами, входящими в АСЕАН за счет использования НРК и НСК в регионе.

Австралия – один из пионеров разработки НРК. При этом страна четко ориентирована на международную сопоставимость квалификаций, для чего проведено сравнение Австралийской рамки квалификаций (АРК) с ЕРК.

Управление АРК возложено на Министерство образования, региональные органы власти и сектор образования. АРК реализуется в рамках четко определенной политики австралийского правительства и региональных властей.

АРК была впервые утверждена в 1995 г., ее полноформатное внедрение завершилось в 2000 г. На начальном этапе структуру и управление системой квалификаций во многом определяли профсоюзы и бизнес, благодаря чему были сформированы квалификации в формате «пакетов обучения», которые во многом схожи с национальными квалификациями профессионального образования Великобритании. Эти «пакеты» обучения стали механизмом регулирования деятельности провайдеров, как государственных, так и частных.

В 2008 г. был сформирован Совет по вопросам АРК для мониторинга и поддержания рамки, а также для разработки предложений по повышению эффективности ее использования. В 2015 г. Совет был несколько переформатирован и усилен.

Статус АРК закреплен законодательно для уровней профессионального и высшего образования. АРК является частью Рамки качества для ПОО (Закон 2011 г. «Национальное профессиональное образование и обучение»), а для высшего образования – частью Рамки стандартов высшего образования (Закон 2011 г. «Агентство по вопросам качества и стандартов третичного образования»).

Соответствие АРК регулируется Агентством по вопросам качества и стандартов третичного образования и Австралийским агентством по вопросам качества умений.

АРК имеет 10 уровней и включает в себя 14 типов квалификаций. Это всеохватывающая рамка. С возрастанием уровня повышается сложность результатов обучения в соответствии с критериями уровней. Такой подход обеспечивает преемственность описания квалификаций, а также ясность относительно взаимосвязи между типами квалификаций и четкую ориентацию на использования результатов обучения.

Параметры описания уровней включают в себя знания, умения и применение знаний и умений. Знания по параметру глубины могут быть общими и специализированными, в части широты – они могут варьировать от одной предметной области до мультидисциплинарной области. Сложность знаний интегрирует параметры характера знаний, их глубины и широты.

Умения описаны по параметрам типов и сложности включают в себя: когнитивные и креативные умения, предполагающие использование интуиции и критического и логического мышления; технические умения, предполагающие использование методов,

материалов и инструментов: коммуникативные умения (умения в области устной и письменной коммуникации и счета), а также межличностные и общие умения.

Применение знаний и умений понимается как контекст, в котором выпускник использует знания и умения. А именно, применение выражается в терминах автономии, ответственности и подотчетности. Контекст может варьировать от предсказуемого до непредсказуемого, от знакомого до незнакомого, от рутинного до не рутинного.

Общие/универсальные результаты обучения интегрируются в квалификации в процессе проектирования, и их освоение планируется в секторе образования. Эти результаты обучения могут быть перенесены из одной квалификации в другую, они не носят дисциплинарного характера. В АРК признаются 4 категории общих результатов обучения:

- базовые умения, такие как грамотность и счет (в преломлении к конкретному уровню и типу квалификаций);
- межличностные умения (взаимодействовать с другими, коммуникативные умения);
- мыслительные умения (мышление, умение учиться, принимать решения и решать проблемы);
- личностные умения (самоорганизация и др.).

Присуждение квалификации возможно только после освоения всех результатов обучения, которые заданы уровнем и типом дескриптора. Частичные квалификации не присуждаются.

Австралийская рамка квалификаций

Уровень АРК	Описание	Квалификации	Продолжительность
Уровень 10	Выпускники имеют системное и критическое понимание сложной области обучения или специализированные исследовательские умения для развития обучения или профессиональной практики.	Докторская степень (Doctoral degree)	3 - 4 года
Уровень 9	Выпускники имеют специализированные знания и умения для проведения исследований или занятий профессиональной практикой	Степень магистра, повышенный уровень (<u>Masters degree</u> extended) Степень магистра, завершение курса (Masters degree, coursework) Степень магистра, исследования (Masters degree, research)	3 - 4 года 1 - 2 года 1 - 2 года
Уровень 8	Выпускники имеют продвинутые знания и умения для высоко профессиональной работы.	Выпускной диплом (Graduate diploma) Выпускной сертификат (raduate certificate) Степень бакалавра с отличием (Bachelor)	1 - 2 года 6 мес.- 1 год 1 год

		degree with honours)	
Уровень 7	Выпускники имеют широкие и системные знания и умения для профессиональной работы	Степень бакалавра (Bachelor degree)	3 - 4 года
Уровень 6	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для высоко квалифицированной парапрофессиональной работы.	Ассоциированная степень Диплом повышенного уровня (Associate degree Advanced diploma)	2 года 1,5 - 2 года
Уровень 5	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для квалифицированной парапрофессиональной работы.	Диплом (Diploma)	1 - 2 года
Уровень 4	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для специализированной квалифицированной работы.	Сертификат (Certificate) IV	6 мес. - 2 года
Уровень 3	Выпускники имеют теоретические и практические знания и умения для работы.	Сертификат (Certificate) III	1 - 2 года
Уровень 2	Выпускники имеют знания и умения для работы в конкретном контексте	Сертификат (Certificate) II	6 мес.- 1 год
Уровень 1	Выпускники имеют знания и умения для начала работы или занятия какой-либо деятельностью в местном сообществе	Сертификат (Certificate) I	6 мес.- 1 год

Новая Зеландия

Рамка квалификаций Новой Зеландии стала применяться с 1991г., завершив труд, начатый еще в семидесятых годах. Это была первая попытка целостной национальной рамки, состоящей из 8 уровней. Смысл состоял в том, чтобы принять единую систему измерения и описания полученного/освоенного обучения на основе стандарта структурных единиц, являющихся частью квалификаций и основанных на результатах обучения и других спецификациях, которые бы лежали в основе присуждения квалификаций.

Однако эта версия оказалась неплодотворной, поскольку столкнулась с сопротивлением университетов и со стороны среднего образования. При этом для ряда направлений профессионального образования (ПО) были разработаны стандарты

структурных единиц и сформированы новые квалификации, которые оказались жизнеспособными. Агентство по квалификациям Новой Зеландии не смогло убедить университеты принять модель, основанную на стандарте структурных единиц. В 1994 было принято решение на уровне Комитета Вице-канцлеров университетов выйти из НРК. Что касается средних школ, указанная выше модель оказала определенное влияние и привела к определенным изменениям.

К середине 1990-х в деле внедрения НРК ощущался тупик. В 1999 г. новое правительство приняло решение расширить рамку, что привело к созданию «реестра квалификаций, обеспеченных качеством (отвечающих установленным требованиям к качеству)», куда вошли как квалификации, основанные на стандартных структурных единицах, так и традиционные квалификации.

Этот Реестр появился в 2011 г. и стал сводом всех официально признаваемых квалификаций в Новой Зеландии.

Агентство по квалификациям делегирует ответственность за аккредитацию программ различным структурам, таким как, например, Комитет Вице-канцлеров Новой Зеландии.

На настоящий момент рамка квалификаций содержит все официально признаваемые на национальном уровне квалификации, которые обеспечены качеством. Квалификации основаны на результатах обучения. Квалификация содержит следующую информацию:

- профиль выпускника, определяющий результаты обучения, необходимые для получения квалификации.
- траектории обучения (для получения новых дополнительных квалификаций)
- возможности развития карьеры

Мексика

В Мексике собственно НРК отсутствует, однако в течение многих лет действует Рамка компетенций для рынка труда, которая во многом схожа с НРК. Эта рамка рассматривается как основа для квалификаций в техническом и профессиональном образовании, для обучения на рабочем месте и для оценки ранее полученного обучения. В рамке 5 уровней.

Учрежден Национальный Совет по стандартизации и сертификации трудовых компетенций (The National Council for Standardization and Certification of Labour Competence, CONOCER), который разработал единую рамку для 12 областей компетенций и технические стандарты трудовых компетенций для включения их в рамку, систему оценки и сертификации, а также требования к органам, присуждающим квалификации.

2 основные характеристики указанной выше рамки Мексики – дескрипторы уровней и результаты обучения.

В Мексике трудовые компетенции рассматриваются как спецификации сферы труда, а результаты обучения – как принадлежность системы образования и обучения.

КНР

В Китае министерство образования сформировало оргструктуру для разработки национальной рамки квалификаций. В ноябре 2016 г. к разработке НРК привлечен Открытый университет Гуандуна. С ноября 2014 г. с КНР сотрудничает Новозеландское агентство квалификаций для выявления сопоставимости и сравнимости РК Новой Зеландии с НРК Китая.

Канада

В Канаде разработка квалификаций осуществляется в основном для признания иностранных квалификаций. Именно поэтому этим занимается Канадский информационный центр международных свидетельств об образовании. Разработан перечень профессиональных профилей, рамка обеспечения качества, альтернативная процедура оценки квалификаций, перечень сравнимости результатов оценки, рамки квалификаций.

Канадская рамка квалификаций степеней была принята в 2007 г. правительствами провинций для послесреднего образования. Эта рамка является всеобъемлющей.

В документе об обеспечении качества образования, завершающемся присуждением степеней, описана рамка квалификаций, процедуры и стандарты по оценке качества новых программ и новых структур, присуждающих степени высшего образования (Ministerial Statement on Quality Assurance of Degree Education in Canada).

Рамка квалификаций служит референтным документом в рамках соответствующего сегмента систем образования провинций. Он устанавливает основные цели и результаты обучения по каждой квалификации и взаимосвязь между различными квалификациями; представляет перечень преемственных квалификаций, принципы переноса и накопления зачетных единиц и признания квалификаций и т.д.

Рамка квалификаций является важным инструментом признания квалификаций в интересах мобильности лиц между странами с разными системами образования, присуждающими квалификации, отличные от национальных.

Япония

В 2011 г. правительство Японии сформировало рабочую группу по разработке стратегии развития карьеры. В рамках этой работы началось обсуждение разработки НРК, при этом за основу была взята британская рамка квалификаций.

НРК была разработана к 2020 г. Прототип рамки, стимулом для разработки которой явилась ЕРК, содержит 7 уровней, от входного уровня до уровня профессионала. Обеспечение качества включает в себя оценку, как знаний, так и практических умений. Для прототипа разрабатываются квалификации для трех секторов: уход, окружающая среда/энергетика и продукция питания/туризм.

Международные и национальные отраслевые рамки квалификаций

Примеры

Великобритания

Деятельность профессиональных сообществ в формате отраслевых советов регулируется Комиссией Великобритании по вопросам занятости и умений (UK Commission for Employment and Skills - UKCES), Отраслевые советы объединены в Альянс отраслевых советов (Alliance of Sector Skills Councils).

В настоящее время в Великобритании насчитывается 25 отраслевой совет. Все отраслевые советы лицензируются Правительством Великобритании (Комиссией по занятости и умениям).

Правительство Великобритании обязало советы также заниматься разработкой новых типов квалификаций/дипломов в рамках реформы существующей системы

квалификаций, включая решение вопросов дефицита умений для реализации политики в области иммиграции.

Процедура разработки профессиональных стандартов занимает от полутора до двух лет, а обновление от 12 до 18 месяцев.

Советы заключают так называемые «соглашения по отраслевым умениям», в рамках которых они обязуются проводить анализ спроса и предложения умений в отрасли для выявления дефицита в умениях и формирования предложений по решению данной проблемы с точки зрения предложения программ обучения.

Советы сотрудничают с организациями, занимающимися прогнозированием потребностей в умениях, такими как Employment Research Institute, Institute for Employment research, Institute for Employment Studies.

Австралия

Отраслевые советы по умениям являются лидерами реформирования и развития квалификаций в стране. Создание отраслевых советов в Австралии началось в восьмидесятые годы прошлого века. В настоящее время насчитывается 11 отраслевых советов. Советы имеют статус некоммерческих компаний с ответственностью участников в гарантированных ими пределах (*non-for-profit companies by guarantee*). Для обеспечения эффективности деятельности отраслевых советов было принято соответствующее законодательство, разграничитывающее полномочия государственных и региональных правительств относительно отраслевых советов и учреждена координирующая организация «Умения Австралии» по регулированию деятельности отраслевых советов, подотчетная Правительству Содружества.

В стране создан Национальный фонд по развитию рабочей силы, который по рекомендации Советов выделяет финансирование на реализацию программ обучения в тех областях, где выявлена острая нехватка умений/квалификаций.

Германия

Профessionальные сообщества активно участвуют в разработке квалификаций дуального профессионального образования и, как правило, иницируют разработку новых квалификаций, для чего формулируют собственные требования в формате профессиональных стандартов. Чем более профессионально ориентирован курс обучения, тем большее участие принимают в разработке квалификаций представители профессиональной области.

В отношении квалификаций начального и повышенного уровня, регулируемых на федеральном уровне, инициатива по обновлению квалификаций и введении новых также исходит в значительной мере от социальных партнеров.

Институционально участие профессиональных сообществ предусмотрено в формате Комитетов по профессиональному обучению торгово-промышленных и ремесленных палат в организации профессионального обучения. В состав Земельных комитетов по профессиональному обучению входит равное число представителей работодателей, работников и Земельного правительства. Задача Земельного комитета заключается в консультировании Правительства земли по вопросам профессионального образования на земельном уровне и поддержке взаимодействия между обучением в учебных заведениях и обучением, осуществляемым в соответствии с Законом «О профессиональном обучении».

Франция

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

На национальном уровне в рамках Национального министерства образования действует двадцать одна Консультативная профессиональная комиссия, занимающиеся разработкой квалификационных требований для государственных профессиональных дипломов. Каждая комиссия соответствует крупному сектору экономики. В комиссию входят представители профессиональных сообществ. По инициативе комиссии был, например, разработан сертификат профессионального бакалавриата, предназначенный для лиц, имеющих сертификат профессионального обучения или сертификат профессиональной готовности.

Помимо этого действуют 19 отраслевых профессиональных комитетов, состоящих из представителей министерств, представителей родителей и социальных партнеров и представителей соответствующего сектора. Социальные партнеры привлекаются к разработке национальных дипломов. При разработке национальных дипломов Министерство образования консультируется с этими комитетами. Любой член комитета может внести предложения по обновлению дипломов и учреждению новых.

Ирландия

В Ирландии деятельность профессиональных сообществ осуществляется в рамках Комитетов по профессиональному образованию (КПО), подведомственных Министерству образования и науки.

В настоящее время насчитывается 33 КПО, объединяющих и представляющих интересы образования, культуры, промышленности и бизнеса.

В 1999 г. был принят Закон о квалификациях.

Представители профессиональных сообществ представлены в государственных структурах, занимающихся вопросами развития ПОО, включая правления таких организаций, как FÁS (служба занятости), Fáilte Ireland (Организация туризма) и Teagasc (Организация по развитию сельского хозяйства). Также они представлены в организациях, отвечающих за присуждение квалификаций.

Для обеспечения адекватности обучения потребностям рынка труда в квалификациях и умениях большое значение придается прогнозам развития рынка труда, который проводится Комитетами по обучению в промышленности, объединяющими работодателей, представителей профсоюзов и другие заинтересованные стороны.

Тема 3. Отраслевые рамки квалификаций: назначение отраслевых рамок квалификаций

Исторически профессиональное обучение всегда было связано с развитием умений работников, которые были необходимы работодателям и отраслям. Другими словами, обучение, в том числе на рабочем месте, всегда носило отраслевую ориентацию. В этой связи стали разрабатываться европейские и международные стандарты квалификаций, отражающие потребность в:

- повышении актуальности квалификаций для рынка труда;
- обеспечении соответствия отраслевых квалификаций потребностям отраслевого рынка труда и компаний;
- повышении прозрачности квалификаций и обеспечении взаимного признания квалификационных сертификатов;
- развитии мобильности рабочей силы и возможностей обучения в течение всей жизни;
- обеспечении переноса квалификаций и компетенций, освоенных в различных контекстах;
- развитии систем оценки и валидации результатов обучения.

На уровне отдельных стран также развиваются инициативы по проектированию отраслевых квалификаций, что позволит модернизировать программы обучения для различных категорий работников отраслевых предприятий. Ожидается, что отраслевые квалификации будут способствовать развитию систем признания ранее полученного обучения.

Примерами европейских отраслевых квалификаций являются квалификации в сфере спорта (фитнеса), розничной торговли, сектора финансовых услуг, морских перевозок, обслуживание авиационного транспорта.

Отраслевые рамки квалификаций могут охватывать весь сектор или какую-то его часть. В целом решение о формате и отраслевой рамки зависит от особенностей сектора. При этом описание сектора и его границ в каждой стране осуществляется исходя из особенностей экономики. Выделяемые области профессиональной деятельности могут не совпадать с официальными классификаторами (например, МСКЗ – Международная стандартная классификация занятий).

Как показывают отечественные и зарубежные исследования, для установления основного набора уровней отраслевой рамки могут использоваться два подхода. Первый основан на построении иерархии квалификаций исходя из результатов обучения/компетенций, а вторая – на традиционной инфраструктуре системы образования. Большинство современных рамок квалификаций могут служить типичным примером первого подхода, хотя многие рамки дополнены соотнесение квалификаций с уровнями образования.

Также отраслевая рамка квалификаций учитывает следующие факторы:

- растущее размывание границ между профессиями в отрасли;
- растущую гибкость программ обучения и способов освоения и признания квалификаций;
- иерархию компетенций с точки зрения потребности предприятий и т.д.

При таком подходе отраслевые рамки квалификаций обеспечивают:

- оптимальное соответствие квалификаций знаниям, умениям (компетенциям) и потребностям профессиональной сферы деятельности (и отраслевого рынка труда в целом);

- удовлетворение спроса на квалификации со стороны граждан и предприятий в обществе, находящемся в постоянном процессе перемен и инноваций.

Отраслевые рамки редко размещаются в открытом доступе. Это внутренний документ, регулирующий квалификации в определенной области/отрасли/секторе.

Следует подчеркнуть, что количество уровней ОРК может отличаться от количества уровней НРК, что будут отражать потребность в квалификациях на рынке труда.

Так, в Польше разработаны 5 ОРК (к сожалению, самих рамок нет в открытом доступе). Это ОРК в строительной отрасли (уровни 2-8), в банковском деле (уровни 3-7), туризме (уровни 2-6), ИКТ (уровни 3-7), секторе телекоммуникаций (уровни 2-8).

С точки зрения управления квалификациями наиболее эффективным является отраслевой подход при наличии координирующей организации, обеспечивающей использование общих принципов, подходов и методик. Отраслевые институциональные структуры, представляющие интересы соответствующих профессиональных сообществ, как правило, финансируются государством. 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.

Отраслевые институциональные структуры формируются отраслевыми работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий определенной отрасли.

Модель деятельности таких структур реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретном секторе на национальном уровне, с другой.

Миссия отраслевых структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения умений на рынке труда и обеспечению роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности и эффективности как государственного, так и частного сектора экономики.

Сфера полномочий таких институциональных структур охватывает следующие вопросы:

- аккредитация профессиональных стандартов;
- разработка и обновление НРК и предложений по развитию профессионального образования;
- формирование и обновление квалификаций/ квалификационных стандартов и системы квалификационных сертификатов для официального признания квалификаций, освоенных различными способами, на основе анализа данных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, а также международных профессиональных стандартов;
- ведение каталога утвержденных квалификаций;
- мониторинг и оценка системы квалификаций;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- аккредитация программ обучения в соответствии с уровнями НРК;
- аккредитация сертифицирующих структур;

- формирование предложений к образовательным стандартам профессионального образования;
- обобщение данных о состоянии отраслевых рынков труда и данных о развитии отраслей;
- организация работ по созданию и поддержанию информационной системы, в том числе электронной платформы, содержащей информацию о потребностях в рабочей силе, возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства, а также по координации соответствующих региональных служб по профориентации и развитию карьеры;
- обеспечение признания квалификаций рабочей силы из числа мигрантов;
- взаимодействие с аналогичными институтами и организациями в других странах.

В Европе создана Международная организация отраслевых советов, которая должна разрабатывать прогнозы потребности в умениях и предложения по устранению выявленных дисбалансов (в качественном и количественном разрезе). Планируется формирование свыше 22 европейских отраслевых советов. Приоритетными направлениями деятельности отраслевых организаций является сбор и обмен данными о рынках труда и обеспечение занятости молодежи.

В Европейском Союзе разработана паньевропейская модель отраслевых умений, которая получила название ESCO (European classification of Skills, Competences, Occupations and Qualifications), и соответствующая инфраструктура, для чего была создана Международная организация отраслевых советов.

ESCO направлена на обеспечение единого понимания того, какие знания, умения и компетенции нужны для работы по конкретной профессии, какие знания, умения и компетенции (степень ответственности и самостоятельности – в терминах EPK) входят в официально признаваемые квалификации и какие квалификации являются востребованными на рынке труда.

Другими словами, модель предназначена для:

- повышения прозрачности квалификаций,
- повышения качества услуг в области профориентации,
- обновления Панорамы умений ЕС (Skills Panorama²), представляющей собой базу данных о возможностях трудоустройства в Европейском Союзе, а также национальных и частных порталов по вопросам трудоустройства,
- формирования отраслевых паспортов умений³ (представляющих собой электронный портфолио умений и квалификаций индивида, используемый для поиска работы и валидации умений) и т.д.

Модель состоит из ряда элементов, одним из которых является свод занятий/профессий, для каждого/каждой из которых определены требования к знаниям, умениям и компетенциям (см. выше), сформированные на основе анализа занятий/профессий и с использованием описаний результатов обучения и дескрипторов Европейской рамки квалификаций (EPK). Другим элементом является база метаданных по квалификациям для структур обеспечения качества квалификаций. В рамках формирования ESCO на национальном уровне создаются национальные базы данных квалификаций.

Помимо EPK, ESCO опирается на Статистическую классификацию видов экономической деятельности, Базу данных регулируемых профессий Европейского

² <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

³ <http://europass.cedefop.europa.eu/documents/european-skills-passport>

Союза, Европейскую рамку ИКТ компетенций, Международную стандартную классификацию занятий (МСКЗ), национальные классификации знаний и базы данных.

Первый Европейский отраслевой совет по легкой промышленности (текстильная, кожевенная промышленность и производство одежды) создан в 2011 г., в 2012 г. учрежден Совет в области торговли. В настоящее время формируются европейские отраслевые советы в таких областях, как сестринское дело, строительство, производство стали, газовая отрасль, автомобильная отрасль, химическая отрасль, рыболовство, мебельная отрасль, судостроение, аудиовизуальные средства и исполнительские искусства, сельское хозяйство, энергетика и молочная отрасль. Завершается формирование совета в сфере спорта и досуга.

Одновременно сформирована Европейская обсерватория по вопросам умений и совет по межотраслевым умениям (в таких областях, как менеджмент, лидерство, умения для занятости).

На уровне отдельных стран разрабатываются подходы к проектированию отраслевых квалификаций, что позволит модернизировать программы обучения для различных категорий работников отраслевых предприятий. Ожидается, что отраслевые квалификации будут способствовать развитию систем признания ранее полученного обучения. Это, в частности, будет достигаться за счет того, что все отраслевые квалификации национального уровня будут сопоставимы с ЕРК. Это сопоставление может осуществляться различными способами. Во-первых, посредством национальных рамок квалификаций. Во-вторых, напрямую, без использования НРК.

Следует подчеркнуть, что количество уровней в отраслевых рамках квалификаций может отличаться от количества уровней в НРК и ЕРК. Так, отраслевая рамка для ИКТ содержит 5 уровней; для строительного сектора определены 6 уровней, 5 из которых совпадают с уровнями ЕРК, а один – занимает положение между двумя уровнями ЕРК. В области парикмахерского дела концепция уровней связана напрямую с тремя траекториями сертификации и содержит 3 уровня, сопоставимых с ЕРК.

Международные отраслевые рамки квалификаций частично корреспондируют с национальными рамками (либо непосредственно или опосредовано), которые, в свою очередь, корреспондируют с ЕРК. Опосредованное корреспондирование означает использование в качестве основы международные отраслевые стандарты/рамки.

Привязка к НРК обеспечивает легитимность МОРК в национальном контексте. ОРК, как правило, основываются на результатах обучения, в том числе и для формирования дескрипторов уровней. Эти рамки поддерживаются инструментами обеспечения качества: процедурами оценки и сертификации.

Международные отраслевые инициативы выявлены в 17 секторах. Наиболее активным является сектор здравоохранения и социальной поддержки, далее следует сектор искусств и досуга, бизнес-администрирования, финансов, страхования и недвижимости. Также отмечены кросс-секторные инициативы. В качестве примеров можно привести Европейские сертификаты в области ухода, здравоохранения и досуга.

Следует отметить, что часть международных отраслевых рамок квалификаций по сути таковыми не являются (как будет показано ниже) и представляют собой перечень компетенций.

Примеры международных отраслевых рамок квалификаций:

Рамка компетенций медсестер Европейской Федерации медсестер (European Federation of Nurses Competency Framework)

Рамка квалификаций в области фитнеса (Fitness Sector Qualification Framework)

Рамка квалификаций в сфере ИТ (e-Competence Framework, CEN)

Рамка квалификаций для диетологии в формате Европейских компетенций для диетологии (EFAD dietitian standards, the European Dietetic Competences)

Рамка в области агролесомелиорации/Agroforestry (для обмена инновациями и совершенствования программ обучения)

Рамка квалификаций Европейской Федерации гандбола

Глобальные стандарты Всемирной федерации медицинского образования

Рамка квалификаций в сфере логистики (The Logistics Qualifications Framework)

Рамка компетенций для машинистов поездов (Train driver's license). *Важно: законодательно закреплено, что для работы в ЕС требуются сертификаты и европейская лицензия машинистов поездов.*

Рамка компетенций Уполномоченного института бухгалтеров для менеджмента (Chartered Institute of Management Accountants)

Рамка компетенций ассоциации архитекторов (Association for all IT Architects)

Карта профессий Уполномоченного института по вопросам персонала и развития (Chartered Institute of Personnel and Development).

Рамка компетенций Европейской Федерации ассоциаций в области инженеринга (European Federation of National Engineering Associations).

Отраслевая рамка компетенций в области энергоэффективности и предотвращения пожаров

Европейская рамка квалификаций и сертификации в области маркетинга (The European Marketing Confederation Qualification and Certification Framework, EMCQ)

Рамка квалификаций в сфере гуманитарных действий - Humanitarian Action Qualifications Framework (разработана Европейскими университетами)

Отраслевая рамка квалификаций для береговой службы и т.д.

Тема 4. Методология и процедуры разработки отраслевых рамок квалификаций

Для установления основного набора уровней могут использоваться две основные характеристики систем квалификаций. Первая – это иерархия квалификаций, а вторая – инфраструктура системы образования. Практически все современные рамки квалификаций могут служить типичным примером первого подхода, а использование инфраструктуры системы образования характерно для структуры уровней квалификации, предложенным Минтруда для разработки профессиональных стандартов, где описаны сегменты/сектора системы образования, в каждом из которых присуждаются соответствующие дипломы. Однако при таком подходе ряд форм обучения выпадает из иерархии, 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.

В этой связи при разработке отраслевых рамок квалификаций выбран первый подход, обеспечивающий реорганизацию отраслевых квалификаций в интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой управления рамкой.

Таким образом, в предлагаемом подходе уровни, к которым отнесены отраслевые квалификации, определяются на основе совокупности требований к результатам обучения, дифференцированным по параметрам знаний, умений и интегрированному показателю, обхватывающему критерии уровня ответственности и самостоятельности (автономии), к которым добавлен уровень сложности выполняемой деятельности.

Параметр интегрированных показателей, включающих в себя критерии сложности, ответственности и самостоятельности, является наиболее значимым для качественного разделения уровней. При этом важно еще раз 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 различных отраслевых рамок квалификаций.

Таким образом, формирование отраслевых рамок квалификаций 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, интегрированными показателями должен обладать этот работник, какие по степени сложности задачи он должен уметь решать и с какой степенью самостоятельности и ответственности он способен действовать.

Формирование отраслевых рамок осуществляется на основе обобщенной классификации знаний, умений, интегрированных показателей уровня сложности выполняемых трудовых

функций, ответственности и самостоятельности при выполнении трудовой деятельности. Именно поэтому сам конструкт такого описания носит рамочный характер. При наличии общих формулировок, обеспечивающих качественное отличие одного уровня квалификации от других уровней, в дальнейшем возможно описание конкретных квалификаций по отдельным областям профессиональной деятельности, т.е. наполнение рамочного конструкта конкретным содержанием.

Таким образом, отраслевая рамка квалификаций, как и любая современная национальная или региональная рамка, представляет собой не двухмерную матрицу, а многомерный конструкт, включающий в себя все квалификации, в данном случае отраслевые, официально признаваемые на отраслевом и национальном уровне и устанавливающие взаимосвязь между результатами обучения и характером деятельности, которая востребована на рынке труда, с одной стороны, и соответствующими свидетельствами/дипломами/степенями, с другой.

Еще одним важным методологическим вопросом при проектировании отраслевых рамок является определение объема квалификации. В предлагаемом подходе к проектированию отраслевых рамок квалификаций предусмотрено указание широкого диапазона результатов обучения, включающих в себя компонент общеобразовательных знаний, а также профессиональных знаний и умений, как в сугубо профессиональной сфере, так и общих умений (социальных, методических, коммуникативных). Такой объем квалификаций обусловлен быстрым темпом изменения процессов труда и его содержания и организации. Именно поэтому работодатели требуют от работников умений общаться и работать в команде, принимать решения в нестандартных ситуациях, общаться в мультикультурной среде, помимо чисто профессиональных умений и знаний. Таким образом, квалификация охватывает большее количество функций, расширяя возможности трудоустройства для обладателей квалификаций, а также объединяя, или интегрируя трудовые задачи, ранее подлежащих реализации в рамках нескольких трудовых ролей. Следует подчеркнуть, что отношения между квалификациями внутри рамки не являются статичными и постоянно усложняются, что является реакцией на те процессы и отношения, которые призвана отражать отраслевая рамка.

Устанавливая связь между всеми 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.

В результате, отраслевая рамка квалификаций учитывает следующие факторы:

- задачи обучения в течение всей жизни,
- растущее размывание границ между профессиями в отрасли,
- растущую гибкость программ обучения и способов их освоения,
- растущее многообразие траекторий и результатов обучения,
- иерархию компетенций с точки зрения результатов обучения и знаний, необходимых предприятиям,
- расширение доступа к обучению взрослого населения, в том числе работников, желающих повысить квалификацию и т.д.

При проектировании отраслевых рамок квалификаций формулировка дескрипторов осуществляется поэтапно. Сначала определяются дескрипторы для уровня квалификаций НПО, как того базового уровня («точки отсчета»), по отношению к которому можно формулировать требования к другим уровням. Этот уровень отражает возросшие требования работодателей к требованиям к компетенциям выпускников системы НПО, с которыми они должны выйти на рынок труда в качестве квалифицированных рабочих.

При указанной выше конфигурации отраслевые рамки квалификаций обеспечивают:

- оптимальное соответствие квалификаций знаниям, умениям (компетенциям) и потребностям профессиональной сферы деятельности (и отраслевого 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,
- согласованность и преемственность между подсистемами квалификаций, например: квалификациями в рамках системы 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), которое приобретает особое, если не приоритетное значение в свете убывания темпов технологического развития и связанных с ним изменений в организации труда, требующих постоянного обновления квалификаций;
- активизацию взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Основанные на вышеуказанных принципах отраслевые рамки квалификаций способны учитывать:

- задачи обучения в течение всей жизни,
- необходимость в повышении гибкости программ обучения и способов их освоения,
- растущее многообразие траекторий и результатов обучения,
- иерархию компетенций с точки зрения результатов обучения, необходимых предприятиям,
- задачи расширения доступа к обучению взрослого населения, в том числе работников, желающих повысить квалификацию и т.д.

Целесообразно описывать в отраслевых рамках только те уровни, которые формируют идентичность описываемой отрасли, если такое решение принимают те заинтересованные стороны, которые разрабатывают отраслевые рамки. В данном случае такое решение было принято Федерацией рестораторов и отельеров, которая явилась инициатором разработки профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций.

Таким образом, при формировании данной отраслевой рамки квалификаций на основе единого набора принципов были структурированы и систематизированы результаты

обучения и был сформирован соответствующий язык описания, понятный работодателю, работнику, кандидату на обучение, т.е. всем заинтересованным сторонам.

Любая отраслевая рамка квалификаций является открытой для формирования новых квалификаций, как по уровню, так и по содержанию. Потребности в формировании таких квалификаций определяются не в системе образования, а на рынке труда работодателями, с одной стороны, и наличием определенного количества рабочей силы, которая нуждается в этих квалификациях. То есть, потребность в новых квалификациях определяется на основе анализа потребности рынка труда, с одной стороны, и анализа имеющейся рабочей силы. Именно так возникли квалификации, в российской терминологии получившие название квалификаций прикладного бакалавриата.

Как указывалось выше, в основе проектирования отраслевых рамок квалификаций (как и других типов рамок) лежат обобщенные результаты обучения, которые структурированы на основе критериев, установленных для дескрипторов. Возникает вопрос, что можно принять за основу при определении результатов обучения? Очевидно, в системах, где уже существует устойчивая традиция взаимодействия сферы труда и сферы образования, возможна формулировка уровневых отраслевых дескрипторов на основе экспертного согласованного мнения заинтересованных сторон. Однако в ситуации еще не полностью сформированного социального диалога, обоснованное определение результатов обучения может быть осуществлено только на основе профессиональных стандартов, которые содержат систематизированное описание результатов обучения. При отсутствии профессиональных стандартов следует осуществить проектирование квазипрофессиональных стандартов согласно приведенной ниже методике.

Для проектирования отраслевой рамки квалификаций необходимо:

Сгруппировать выявленные трудовые функции по уровням квалификации.

Обобщить их содержание до системообразующих характеристик по всем категориям дескрипторов: характер знаний, характер умений, уровень ответственности и самостоятельности, как того требует описание рамки квалификаций.

Рекомендации по формированию отраслевых рамок квалификаций

Любая рамка квалификаций, по сути, представляет собой системное и структурированное описание квалификационных уровней. Описание уровней формируется на основе определенных параметров. Минимальный набор параметров включает в себя:

- характер знаний;
- характер умений;
- уровень самостоятельности и ответственности.

Количество уровней определяется на основе функциональной карты отрасли.

Таким образом, для проектирования отраслевой рамки необходимо:

1. Осуществить ***картирование отрасли*** для создания карты вида/подвида профессиональной деятельности.

Первым этапом разработки профессионального стандарта является описание того вида/подвида профессиональной деятельности, для которой он разрабатывается. Другими словами, нужно определить, какова природа конкретного вида/подвида профессиональной деятельности, какие профессии в него входят, каковы тренды и перспективы его развития.

Процесс поиска ответов на указанные выше вопросы условно назван в международной практике «отраслевое картирование». Полученные в результате картирования так называемые *отраслевые карты* (далее – *Карта*) являются основой для дальнейшей разработки собственно профессиональных стандартов, поскольку в них содержится информация о состоянии вида/подвида профессиональной деятельности и перспективах его развития с точки зрения потребности в кадрах в количественном и качественном разрезе.

Карта является основой для проектирования функциональной карты, на основе которой разрабатываются профессиональные стандарты, содержащие описание образцов и ориентиров эффективной деятельности, а также необходимые для этого знания и умения. Функциональная карта – это описание базовых видов работ, выполняемых внутри сектора или вида/подвида профессиональной деятельности. В функциональной карте описаны результаты работы, ведущие к созданию стоимости.

При разработке *Карты* необходимо анализировать информацию из широкого набора источников:

Государственные регулирующие документы

Данные регуляторов рынка

Данные торговых организаций

Материалы консалтинговых организаций

Материалы объединений работодателей и работников и профсоюзов

Данный анализ помогает при разработке профессиональных стандартов (ПС) в:

- определении работодателей, которых необходимо привлечь для создания ПС;
- понимания ситуации (внутренней и внешней) в исследуемом виде/подвиде профессиональной деятельности с точки зрения содержания и организации труда;
- определении других заинтересованных сторон, которые могут быть полезны в процессе создания и обновления ПС.

В ходе анализа должны быть получены данные по следующим позициям:

1. Размер и профиль вида/подвида профессиональной деятельности (кол-во занятых, кол-во предприятий по типам предприятий, формам собственности – в % к общему количеству, квалификации работников, источники рабочей силы для предприятий исследуемого вида/подвида деятельности).
2. Распределение работодателей и работников по структурным сегментам и географическим областям (статистика по регионам).
3. Основные тенденции и движущие факторы развития/изменений. Значимые ожидаемые изменения в структуре занятости в связи с планируемым развитием (данные национальных и отраслевых программ и стратегий развития):

прогнозируемые изменения в технологиях,
прогнозируемые изменения нормативной базы,
прогнозируемые изменения в организации труда.

4. Наиболее распространенные наименования профессий и должностей по укрупненным группам (подвидам профессиональной деятельности) с указанием требований к формальным квалификациям для каждой и статистических данных по наличию формальных квалификаций по каждой профессии/должности.

Другими словами, в процессе создания *Карты* должны быть определены:

ключевые профессии и ключевые умения и процессы

функциональные роли каждой категории работников и компетенции, необходимые для осуществления функциональной роли

уровни квалификации для осуществления функциональных ролей

наличие или отсутствие дисбаланса спроса и предложения работников в данном виде, подвиде профессиональной деятельности, включая данные по безработице (в т.ч. по уровню образования, полу и возрасту).

связи вида / подвида профессиональной деятельности с другими (для определения смежных/общих трудовых функций), поскольку ни одна отрасль не является полностью автономной. Пример: газовая отрасль связана со строительством, инженерией, телекоммуникациями, торговлей, транспортом и т.д.

возможности профессионального развития и типичные траектории развития карьеры работников различных уровней организационной/должностной иерархии в данном виде/подвиде профессиональной деятельности.

Анализ должен учитывать как национальные, так и международные перспективы развития. Международная составляющая важна с точки зрения конкурентоспособности данного вида/подвида профессиональной деятельности в глобальном контексте в силу взаимного проникновения знаний и технологий, способных в перспективе изменить содержание профессиональной деятельности. Учет трендов развития необходим для поддержания жизненного цикла ПС с максимальным горизонтом не менее 5 лет.

При создании *Карты* рекомендуется использовать следующие методы:

1. Изучение литературы (опубликованных отчетов, статистических данных, данных о трендах развития и т.д.).
2. Опросы практикующих управленческих работников различных уровней должностной иерархии, занятых в данном виде профессиональной деятельности из ряда организаций государственного и частного секторов.
3. Фокус-группы.

Этапы проектирования ОРК

Этап 1 .Разработка отраслевой карты

Структура отраслевой карты

В структуру отраслевой карты входят следующие разделы:

1. Введение и общее описание вида профессиональной деятельности.

Если вид профессиональной деятельности неоднороден, выделяют составляющие его подвиды:

Пример выделения подсекторов (издательское дело)

Издательское дело включает в себя издание книг, научных и популярных журналов, газет. Каждый подсектор может быть описан отдельно.

Пример описания подсектора (книгоиздание)

Выручка от издания книг составляет более 2 млрд. Большинство книг распространяется через книжные магазины или продажи по интернету. Количество издательских домов превышает 15 тыс. При этом 40 из них обеспечивают 60% объемов продаж. Можно выделить 2 основных рынка внутри книгоиздания: научная литература и популярная литература. Основной объем продаж научной литературы приходится на школы и университеты. Академические издания отличает наличие значительного количества специализированных редакторов, отвечающих за отдельную научную сферу.

Статистические показатели/данные: география распределения бизнесов, количество предприятий по регионам, число занятых (частичная и постоянная занятость), показатели (объем производства, прибыль):

В качестве статистических показателей указываются индикаторы распределения предприятий и рабочей силы.

Показатели рабочей силы включают в себя: демографические данные, возраст, национальная принадлежность, показатели занятости.

Анализ этих данных позволяет сделать вывод о демографической ситуации в отрасли, выявить тенденции старения рабочей силы и предупредить связанные с этим риски.

Пример статистических показателей (сельское хозяйство)

1	Процент предприятий с занятостью менее 10 рабочих
2	Процент предприятий без постоянных рабочих
3	Процент предприятий с количеством рабочих от 1 до 10
4	Средний возраст собственника бизнеса
5	Средний возраст рабочих
6	Гендерный состав собственников
7	Гендерный состав рабочих
8	Оборот бизнеса (в среднем)

Пример статистических показателей (издательское дело)

1	Процент распределения рабочей силы по предприятиям по годам (в зависимости от размера предприятия)
2	Количество построенных и временных рабочих мест (в распределении по регионам)
3	Распределение занятых в секторе по квалификации

2. Взаимосвязь с другими видами/подвидами профессиональной деятельности

В данном разделе описываются пересечения с другими видами/подвидами профессиональной деятельности. Важно также учитывать, что могут появляться новые области деятельности на границе различных видов/подвидов профессиональной деятельности или внутри одного из них. Для определения пересечений необходимо выделить функции, которые участвуют в процессе производства в нескольких видах профессиональной деятельности.

Пример (издательское дело)

В процессе издания книги или журнала важную роль играют такие функции как разработка контента и распространение конечного издания. Обе эти функции относятся как к издательскому делу, так и к другим видам деятельности, таким как массовые коммуникации, дизайн, фотография и др.

3. Факторы развития вида профессиональной деятельности.

Факторы, влияющие на развитие, касаются, как функционирования рынка, так и государственного регулирования. Среди наиболее часто упоминаемых факторов развития можно отметить следующие:

глобализация, технологический прогресс, требования потребителей, политические факторы.

В данном разделе также указываются *вызовы*, с которыми сталкиваются предприятия сектора, дается описание *тенденций развития* в ближайшей и долгосрочной перспективе.

Важность подобной информации определяется ее влиянием на развитие профессиональных компетенций и квалификации.

Пример 1

Влияние факторов развития сектора на изменения к профессиональным требованиям (сектор управления отходами производства)

Одним из ключевых факторов, влияющих на развитие сектора управления отходами производства, является развитие новых технологий. В этой связи:

- 1) на новых предприятиях потребуется полное обновление компетенций и квалификаций работников,
- 2) ожидается рост использования на предприятиях новых ИТ-систем, что потребует переквалификации рабочей силы.

Пример 2.

Факторы изменений	Проблемы	Влияние на компетенции и новые требования к бизнесу
Изменения в практике видения бизнеса (глобализация, диверсификация, новые технологии, качество продукции)	<ul style="list-style-type: none">• Развитие международной торговли и различные стандарты, применяемые разными странами• Конкуренция с дешевой продукцией, поступающей из-за рубежа• Рост требований к	<ul style="list-style-type: none">• Развитие и передача технологий• Продажи и маркетинг• Управление рисками• Управление взаимоотношениями с клиентами• Консультирование

	качеству продукции	
--	--------------------	--

4. *Типы профессий и профессиональные роли* в данном виде/подвиде профессиональной деятельности. Для определения профессий выделяются ключевые виды активностей, характерные для предприятий данного сектора и проводится сопоставление между предприятиями, представляющими различные направления или подвиды профессиональной деятельности.

Также в данном разделе содержатся данные об источниках рабочей силы и ее движении.

5. *Квалификации и умения*. В данном разделе описываются требования к подготовке работников различного уровня квалификации, формы и виды обучения персонала в организациях, относящихся к данному виду/подвиду профессиональной деятельности, а также приводятся следующие качественные и количественные данные:

- Кол-во провайдеров, предоставляющих образовательные услуги на рынке
- Форматы обучения
- Альтернативные варианты программ обучения
- Формы оценки эффективности обучения, сертификаты

Пример 1

Траектории формирования необходимых компетенций:

- Подготовка молодежи в рамках программ высшего образования, в том числе развитие технических и менеджерских умений
- Развитие правовых компетенций
- Повышение квалификации для тех работников, которые уже работают внутри сектора
- Обучение мигрантов
- Переквалификация

Пример 2. Иерархия квалификаций (издательское дело)

Уровень	Квалификация
1	Главный редактор
2	Директор направления
3	Руководитель подразделения
4	Старший менеджер
5	Менеджер
6	Специалист
7	Ассистент
8	Начинающий работник

6. Траектории развития карьеры.

В данном разделе указываются возможные варианты профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице.

Пример путей карьерного развития (для сельскохозяйственной отрасли)

Уровень	Категория
1	Подсобные рабочие
2	Квалифицированные рабочие

3	Техники
4	Менеджеры
5	Собственники

7. Обучение

В данном разделе указываются формы и виды обучения персонала в организациях отрасли. Приводятся следующие качественные и количественные данные:

- Наличие провайдеров, предоставляющих образовательные услуги на рынке
- Формат обучения
- Альтернативные варианты программ обучения
- Формы оценки эффективности обучения, сертификации

Дополнительно в структуру отраслевой карты могут входить такие разделы как:

- Связь со смежными видами профессиональной деятельности. В данном разделе описываются пересечения, которые существуют с другими видами профессиональной деятельности. Важно также отслеживать появление новых областей деятельности на стыке разных видов профессиональной деятельности или внутри одного из них. Для определения пересечений необходимо выделить общие функции.

Пример (издательское дело)

В рамках процесса издания книги или журнала важную роль играют такие функции как разработка контента и распространение материала. Обе эти функции относятся как к издательскому делу, так и к другим секторам (массовые коммуникации, дизайн, фотография и др.).

- Привлечение и отток рабочей силы и др.

В этом разделе дается описание того, каким образом предприятия отрасли рекрутируют персонал. Также дается описание мотивации будущих специалистов данной сферы выбрать данную специальность. В этом разделе также приводятся данные о причинах ухода сотрудников. Показываются тенденции в отношении количества увольнений на предприятиях отрасли.

Примерная структура описания вида профессиональной деятельности

При картировании можно воспользоваться следующей классификацией, которая применима в целом к любому виду профессиональной деятельности:

Вид проф. деятельности	Содержание	Подвиды профессиональной деятельности			
Стратегическое руководство	Прогнозы Исследования Разработка политики				
Осуществление деятельности, предоставление услуг	Производство Сборка Переработка Мониторинг процессов Продажи Предоставление информационной поддержки				
Контроль	Планирование				

	деятельности Закупки Контроль выполнения Обеспечение качества Регулирование			
Управление предприятиями/организациями	Управление финансами Управление людьми Управление информацией Управление физическими ресурсами			
Поддержание потенциала	Обучение и развитие Поддержание безопасных условий труда			

Пример структуры карты вида профессиональной деятельности «Предоставление финансовых услуг»

1. Краткое содержание

2. Обзор стратегии в области квалификаций сектора

- размер сектора с перечислением подсекторов
- занятость в секторе
- распределение предприятий и рабочей силы по регионам страны
- профессии сектора (сектор, подсектора, основные наименования должностей)
- источники кадров для сектора – обучение (категории обучающихся, квалификации, провайдеры обучения)
- ключевые приоритеты в части обучения и развития квалификаций (устранение разрыва спроса и предложения; требования к выходу на рынок труда, траектории карьерного роста, признание неформального обучения, умения в области лидерства и управления, задачи в области финансирования подготовки кадров, задачи высшего образования в части подготовки кадров, профориентация, синергия приоритетов и госполитики)

3. Среда профессиональной деятельности

- регулирование
- возраст работников по профессиям
- внутрифирменное обучение
- высшее образование (анализ выпускников, пришедших в сектор – дипломы, кадры из других стран)
- послевузовское образование
- рабочая сила сектора - ожидаемые тренды и что они означают с точки зрения квалификаций
- потребности в части будущего найма

4. Краткое содержание квалификаций и провайдеров (типы квалификаций, наличие квалификаций по уровню и типу, спрос на квалификации по типу и уровню)

5. Соответствие квалификаций требованиям работодателей (данные опроса)

6. Роль отраслевого совета в обеспечении соответствия спроса предложения отраслевых квалификаций

Приложения:

Отраслевые квалификации (уровень, наименование) и образовательные программы (наименование, провайдер, дипломы)

Возможные наименования должностей по уровням квалификаций и подвиду деятельности

Дополнительные требования к ряду должностей (сертификация по результатам экзаменов)

Органы, присваивающие квалификации

Библиография

Этап 2. Разработка функциональной карты отрасли/вида профессиональной деятельности

Функциональная карта – это системное и структурированное описание трудовых функций, подлежащих выполнению внутри вида профессиональной деятельности или профессии, обеспечивающих самоидентификацию данного вида профессиональной деятельности/профессии.

Под трудовой функцией понимается набор значимых трудовых действий, объединенных общим предметом труда, задачей, используемыми методами, средствами труда, знаниями и умениями.

Важно подчеркнуть, что метод анализа трудовых функций предполагает в качестве исходного объекта анализа саму трудовую деятельность, а не должностные позиции.

В этой связи разработчики профессиональных стандартов работы должны тесно взаимодействовать с носителями профессии.

Функциональная карта включает в себя описание:

- основной цели области профессиональной деятельности (предназначение профессиональной деятельности);
- обобщенных трудовых функций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности определенного предназначения;
- трудовых функций, входящих в каждую обобщенную трудовую функцию.

Алгоритм разработки функциональной карты

Шаг 1. Определение основной цели профессиональной деятельности

Основная цель вида/подвида трудовой деятельности кратко описывает суммарный результат того, для чего предназначена данный вид/подвид профессиональной деятельности или профессии.

Описание цели профессиональной деятельности имеет принципиальное значение, поскольку, сформулировав ее, мы далее задаем вопрос: «Что нужно сделать для достижения этой цели?». Последовательно отвечая на этот вопрос, мы вычленяем обобщенные функции, каждая из которых охватывает интегрированную функциональную область. Количество обобщенных функций будет различаться в зависимости от сложности вида профессиональной деятельности.

Важно еще раз подчеркнуть, что в процессе анализа происходит вычленение трудовых функций, а не должностей. Другими словами – исходим из деятельности, а затем определяем, кто эту деятельность выполняет, а не наоборот.

Основная цель описывается по следующей схеме:

глагол в неопределенной форме – объект действия – область осуществления деятельности

(направленность действия) или конечный потребитель.

Шаг 2. Определение обобщенных трудовых функций

После определения основной цели следует ее дезинтеграция в обобщенные трудовые функции (далее – ОТФ), необходимые для выполнения основного предназначения данного вида профессиональной деятельности. В ходе вычленения обобщенных функций осуществляется поиск ответа на вопрос: «Что нужно сделать для достижения основной цели?». Число обобщенных функций зависит от сложности и масштаба вида профессиональной деятельности.

Следует подчеркнуть, что если описываемый вид профессиональной деятельности, является очень широким, могут последовательно вычленяться обобщенные функции нескольких уровней, которые условно обозначаются как обобщенные функции уровня 1 и обобщенные функции уровня 2 и т.д.

Так, например, вид профессиональной деятельности в области управления зданиями и сооружениями может выглядеть следующим образом:

Основная цель:

«Обеспечивать жизнедеятельность объектов недвижимости и предоставлять качественные услуги собственникам или пользователям».

Обобщенные функции уровня 1:

- Осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости
- Осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и услугами
- Осуществлять эксплуатацию объектов недвижимости

Обобщенные функции уровня 2, которые детализируют обобщенные функции уровня 1, включают в себя:

- Осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости:
 - Проводить стратегический анализ
 - Разрабатывать стратегию
 - Управлять реализацией стратегии
- Осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и услугами:
 - Управлять ресурсами
 - Управлять процессами

Обобщенная функция «Осуществлять эксплуатацию ...» не имеет второго уровня.

Решение о количестве уровней описания обобщенных функций принимают разработчики в зависимости от масштаба описываемого вида профессиональной деятельности.

При описании деятельности можно использовать различные модели (см. приложение 2).

Шаг 3. Описание трудовых функций

Каждая обобщенная трудовая функция далее «раскладывается» на конкретные трудовые функции, которые обеспечивают качественное выполнение данной обобщенной трудовой функции.

Примеры:

1. Обобщенная функция «Разрабатывать стратегию организации».

Трудовые функции:

- формировать общую стратегию организации

- руководить составлением бизнес-плана организации.

2. Обобщенная функция «*Руководить реализацией стратегии организации*».

Трудовые функции:

- обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы организации
- формировать ценности, культуру, общую политику организации
- разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры
- делегировать ответственность

3. Обобщенная функция «*Руководить изменениями в организации*».

Трудовые функции:

- определять необходимость и возможность изменений в организации
- планировать изменения в организации
- внедрять изменения в организации
- оценивать изменения в организации

Шаг 4. Описание содержания каждой трудовой функции

После выявления и структурирования обобщенных трудовых функций и трудовых функций следует описание содержания каждой трудовой функции, куда входят следующие позиции:

- трудовые действия
- знания
- умения
- дополнительные характеристики (если требуется).

Шаг 5. Выявление уровня квалификации

После выявления и описания трудовых функций осуществляется их отнесение к уровню квалификации. Уровни квалификации различаются по характеру и сложности знаний и умений, а также по уровню самостоятельности и ответственности.

Уровни определяются на основе:

- диапазона и сложности работ
- наличием инструкций, которые необходимо соблюдать
- степени самостоятельности и ответственности
- степени контроля (сам контролирует собственную деятельность или его контролируют)

Применение ПС при разработке ФК

Поскольку по ряду видов профессиональной деятельности уже разработаны профессиональные стандарты, целесообразно использовать их при разработке ФК. При этом, важно учитывать, что ФК разрабатывается на отрасль профессиональной

деятельности и может быть значительно шире, чем ФК, которая разрабатывалась для отдельных ПС.

Таким образом, необходимо:

- Выбрать профессиональные стандарты, относящиеся к данному виду профессиональной деятельности.
- Соотнести трудовые функции в разрабатываемой ФК с трудовыми функциями в разработанных профессиональных стандартах, для выявления недостающих трудовых функций и их последующего описания по указанным выше параметрам.

Шаг 4. Распределение всех трудовые функции по уровням квалификаций.

Проанализировать содержание всех ТФ одного уровня квалификации для обобщения характера знаний, умений, уровня самостоятельности и ответственности.

Другими словами, необходимо проанализировать конкретные описания содержания трудовых функций каждого уровня для выявления системообразующих инвариантных параметров, определяющих уровень квалификации, то есть сформировать обобщенное содержание дескрипторов уровней.

Следует подчеркнуть, что при формировании дескрипторов необходимо учитывать специфику области профессиональной деятельности, которая может диктовать потребность в конкретизации базовых параметров дескрипторов, включающих в себя:

- характер знаний; характер умений;
- интегрированный показатель самостоятельности и ответственности.

Например, в ряде случаев может быть целесообразным конкретизировать знания по таким параметрам, как материалы, оборудование, нормативное регулирование. Например:

Следует еще раз подчеркнуть, что отраслевые рамки квалификаций могут содержать количество уровней, отличное от уровней квалификаций, рекомендованных Минтруда или Европейской рамкой квалификаций.

Также в ОРК могут быть отличия в дескрипторах отраслевых рамок по сравнению с дескрипторами НРК. Другими словами, дескрипторы должны быть «контекстуализированы», иначе они теряют смысл.

Критерии сложности, ответственности и самостоятельности, являются наиболее значимым для качественного разделения уровней.

Важно подчеркнуть, что от уровня к уровню могут изменяться не все параметры знаний и умений одновременно, часть из них может совпадать для двух смежных уровней.

В описании знаний целесообразно учитывать следующие показатели:

- объём и сложность знаний (возрастают при повышении уровня квалификации);
- знания в одной области или междисциплинарные знания (междисциплинарность соответствует более высоким уровням);
- степень специализации знаний (возрастает от уровня);
- степень инновационности знаний (для высоких уровней квалификации);
- степень фактологичности/абстрактности (преобладание фактологических, практических, теоретических, абстрактных знаний).

В описании умений могут указываться такие показатели, как социальные, методические, социальные, коммуникативные умения и др.).

Параметрами, четко указывающими на различие уровней, является уровень ответственности и самостоятельности (степени внешнего контроля).

Степень самостоятельности определяется уровнем регулирования трудовой деятельности, степенью возможности управления 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).

Уровень ответственности связан с ценой возможной ошибки для подразделения, организации, отрасли (социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями).

Сложность деятельности предполагает учет:

- множественности выполняемых функций;
- простоты/сложности/нестандартности функций;
- степени неопределенности трудовой ситуации и непредсказуемости ее развития.

Обобщенное содержание указанных выше параметров помещается в отраслевую рамку квалификаций и становится дескрипторами ОРК.

Следует еще раз подчеркнуть, что:

- сам перечень параметров дескрипторов определяется разработчиками. Обязательными параметрами являются параметры характера знаний, умений, уровня самостоятельности и ответственности (характер полномочий). Дополнительные параметры определяются разработчиками;
- дескрипторы должны отражать специфику вида профессиональной деятельности, для которой разрабатывается ОРК.

Когда ТФ распределены по уровням, для формирования конкретных квалификаций необходимо определить их типологию.

В качестве примера можно выделить:

- базовые/основные профессиональные квалификации, которые охватывают «выходные параметры» различных подгрупп знаний и умений, соответствующих данному уровню. Такие квалификации предоставляют широкие возможности для получения квалификаций более высокого уровня;
- специальные квалификации узкой направленности.
- дополнительные квалификации, в рамках которых получают признание «выходные параметры», которое дополняют основную или частичную квалификацию (в рамках программ повышения квалификации, непрерывного образования и обучения того же уровня, что и ранее полученное обучение)

После принятия решения об объеме, количестве и типах квалификаций формируется их перечень.

Количество входящих в каждую квалификацию трудовых функций и тип квалификации определяется работодателями. Например, в области железнодорожного транспорта работодатель считает, что квалификация = профессии или должности в рамках действующих справочников.

Затем, каждая квалификация из перечня наполняется конкретным содержанием, а именно указываются:

- Название

- Квалификационный уровень
- Трудовые функции, входящие в квалификацию, включая трудовые действия, знания и умения.

Каждая ТФ по сути, является единицей квалификации, которая может осваиваться и подтверждаться (сертифицироваться) отдельно.

В результате, каждая квалификация будет состоять из набора имеющихся или актуализированных ТФ, каждая из которых является единицей квалификации.

Тема 5. Области применения отраслевых рамок квалификаций. Инструменты Национальной системы квалификаций

Профессиональные стандарты

В профессиональных стандартах содержатся характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, то есть они описывают требования к содержанию и качеству труда. Благодаря этому профессиональный стандарт является инструментом саморегуляции рынка труда, а также механизмом повышения производительности труда и конкурентоспособности предприятий и компаний.

Профессиональный стандарт предназначен для:

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

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.

При этом знание, понимание и способность выполнять какую-либо трудовую деятельность предполагает наличие не только компетенций, связанных с технологическим или бизнес-процессом, но и компетенций, которые получили название общих или ключевых, компетенций, которые в макете новых ФГОС названы общими компетенциями. Эти компетенции обуславливают гибкость и адаптивность индивида и его успешность на рынке труда.

Таким образом, профессиональные стандарты описывают требования как к профессиональным, так и ключевым/общим компетенциям, соотнесенным с

определенными уровнями квалификации. Уровень квалификации, в свою очередь, определяется характером знаний и умений, а также уровнем ответственности, самостоятельности и сложности выполняемой трудовой деятельности. 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.

Структура профессиональных стандартов диктуется методом, используемым для их проектирования, который в международной практике получил название «функциональный анализ». Данный метод предполагает проведения «инвентаризации» определенной области профессиональной деятельности для выявления тех функций, которые должны быть выполнены, чтобы эта область профессиональной деятельности могла выполнить свое предназначение.

Метод функционального анализа пришел на смену ранее очень популярному методу описания профессиональных стандартов с позиции должностных обязанностей, который признан устаревшим, поскольку не способен учесть динамику современного производства и развития экономики и социальной сферы.

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

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

Благодаря такой структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт может быть прозрачно и непротиворечиво спроектирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования. А именно, каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в дидактическую единицу обучения.

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. 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. Во Франции и Бельгии, например, существуют два типа профессиональных стандартов, а именно, те, которые описывают трудовую деятельность, подлежащую выполнению держателем квалификации (стандарт деятельности - *référentiel d'activité*), и те, которые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий - *référentiel métier*) и включены в так называемый Перечень профессий и занятий (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*). Структуры, присуждающие квалификации, разрабатывают стандарты деятельности (“*référentiel d’activité*”), соотносимые с одним или несколькими стандартами профессий (“*référentiel métier*”) [5].

Основные принципы проектирования профессиональных стандартов

Анализ трудовых функций начинается с определения основной цели описываемой профессиональной деятельности, которая затем «разворачивается» в обобщенные трудовые функции, а те, в свою очередь, - в конкретные трудовые функции (см. Макет профессионального стандарта, утвержденный Минтрудом России).

Таким образом, разработка профессиональных стандартов начинается с системной «инвентаризации» профессиональной деятельности, что особенно важно в условиях быстрой динамики ее развития, поскольку позволяет определить нерелевантные и «устаревшие» функции, а также потребность в выполнении новых функций. Следует подчеркнуть, что на содержание функций и их набор влияет не только развитие технологий, но и изменения в организации труда и смена моделей поведения в рамках трудовой деятельности, которая становится все более и более клиентоориентированной.

Исходя из вышесказанного, при разработке профессионального стандарта проводится тщательный анализ потребностей сферы труда, перспектив развития вида профессиональной деятельности, включая международные тренды, которые также должны найти свое отражение в профессиональном стандарте. Иными словами, одним из основополагающих принципов данного метода является учет будущих тенденций в части содержания и организации труда.

Описание актуального на перспективу набора трудовых функций, в рамках данного метода, позволяет определить границы области профессиональной деятельности, к которой он относится, а также выявить те трудовые функции, которые являются смежными для ряда профессий/областей профессиональной деятельности.

Таким образом, в результате анализа трудовых функций происходит самоидентификация определенной профессии/области деятельности. Описание трудовых функций носит системный характер, и каждая трудовая функция должна быть ориентирована на достижение конкретного результата, значимого для технологического/бизнес процесса. Под **трудовой функцией** (не путать с трудовой функцией Трудового Кодекса) понимается набор действий, объединенных общим предметом труда, задачей, используемыми методами, средствами труда, которые должен выполнять работник.

После формирования перечня функций для каждой формулируют необходимые знания и умения, обеспечивающие их качественное выполнение.

Итак, анализ трудовых функций представляет собой описание трудовой деятельности через функции и результаты. Международным сообществом признано, что данный метод в наибольшей степени соответствует особенностям современного развития различных отраслей экономики и организации труда на различных предприятиях.

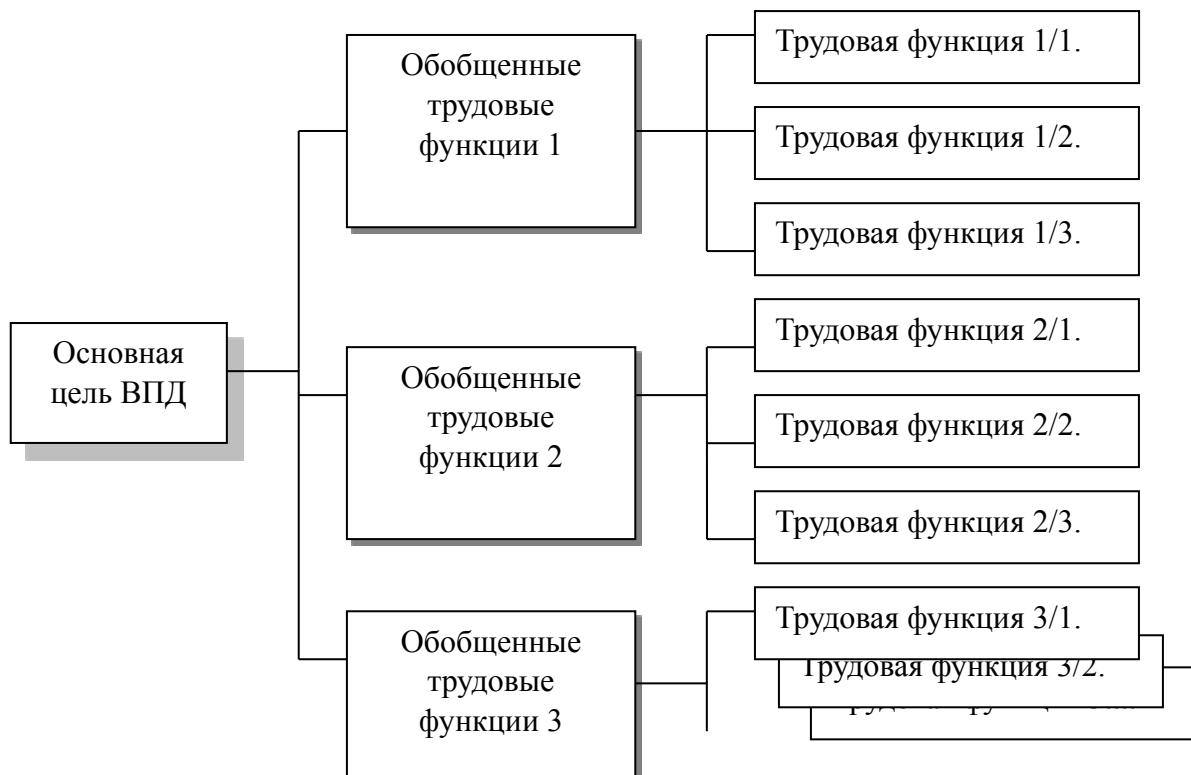
В результате дезинтеграции вида/области профессиональной деятельности до уровня трудовых функций формируется функциональная карта.

Таким образом, в результате анализа трудовых функций происходит самоидентификация определенной области деятельности/отрасли. Описание трудовых функций носит системный характер, и каждая трудовая функция должна быть ориентирована на достижение конкретного результата, значимого для технологического/бизнес процесса. Под трудовой функцией (не путать с трудовой функцией Трудового Кодекса) понимается набор действий, которые работник должен выполнять в ходе выполнения этой трудовой функции, объединенных общим предметом труда, задачей, используемыми методами, средствами труда.

После формирования перечня функций для каждой формулируют необходимые знания и умения, обеспечивающие качественное выполнение этих функций.

Итак, анализ трудовых функций представляет собой описание трудовой деятельности через функции и результаты. Международным сообществом признано, что данный метод в наибольшей степени соответствует особенностям современного развития отраслей и организации труда на различных предприятиях.

В результате анализа вида/области профессиональной деятельности до уровня трудовых функций формируется функциональная карта. Ниже приведена структура функциональной карты:



- основной цели области профессиональной деятельности (предназначение профессиональной деятельности в отрасли);
- обобщенных трудовых функций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности определенного предназначения;
- трудовых функций, входящих в каждую обобщенную трудовую функцию.

Описание цели профессиональной деятельности имеет принципиальное значение, поскольку, сформулировав ее, мы далее задаем вопрос: «Что нужно сделать для достижения этой цели?». Последовательно отвечая на этот вопрос, мы вычленяем обобщенные функции, каждая из которых охватывает интегрированную функциональную область. Количество обобщенных функций будет различаться в зависимости от сложности вида профессиональной деятельности/отрасли.

Важно подчеркнуть, что в процессе анализа происходит вычленение трудовых функций, а не должностей. Другими словами логика процесса предполагает движение от *от деятельности к людям, а не наоборот*, как мы традиционно привыкли и как это отражено в действующих справочниках и классификаторах.

Примеры описания цели области профессиональной деятельности

- _ Обеспечивать жизнеспособность и эффективное развитие организации.
 - _ Резервировать номера, регистрировать данные клиентов, обеспечивать их заезд в гостиницу, размещение и отъезд из гостиницы.
 - _ Устанавливать, тестировать и обслуживать компьютеры и периферийные устройства, а также сети.

Далее, основная цель как бы «разворачивается» в обобщенные трудовые функции, необходимые для выполнения основного предназначения этой области профессиональной деятельности/отрасли. В ходе вычленения обобщенных функций осуществляется поиск ответа на вопрос: «Что нужно сделать для достижения основной цели?». Число обобщенных функций зависит от сложности и масштаба вида профессиональной деятельности.

После этого каждая из этих обобщенных функций дезинтегрируется в конкретные трудовые функции. Эта дезинтеграция осуществляется в процессе ответа на вопрос: «Что нужно сделать для достижения результатов/выполнения этой обобщенной функции?».

Следует подчеркнуть, что выше описан процесс трехуровневой дезинтеграции, который не является единственным. Если описываемый вид профессиональной деятельности/отрасли или ее часть, для которой разрабатываются профессиональные стандарты, очень широкие, могут последовательно вычленяться обобщенные функции 1 уровня и 2 уровня.

Так, например, вид профессиональной деятельности в области управления зданиями и сооружениями может выглядеть следующим образом:

- Основная цель – «Обеспечивать жизнедеятельность объектов недвижимости и предоставлять качественные услуги собственникам или пользователям».

Обобщенные функции первого уровня:

 - осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости,
 - осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и услугами, - осуществлять эксплуатацию объектов недвижимости.

Обобщенные функции второго уровня, которые входят в обобщенные функции первого

уровня, включают в себя:

Осуществлять стратегическое управление объектами недвижимости:

- Проводить стратегический анализ
- Разрабатывать стратегию
- Управлять реализацией стратегии

Осуществлять текущее управление объектами недвижимости и их эксплуатацией и услугами:

- Управлять ресурсами
- Управлять процессами

Обобщенная функция – осуществлять эксплуатацию не имеет второго уровня.

Решение о количестве уровней описания обобщенных функций принимают эксперты исходя из масштаба описываемой профессиональной деятельности. Если рассматривается отдельная профессия или часть вида профессиональной деятельности/отрасли вполне достаточно одного уровня обобщенных функций. Если же профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности или на отрасль, могут использоваться 2 уровня иерархии (или даже больше, вплоть до 4-5).

Примеры обобщенных функций:

Каждая обобщенная функция (рассматривается структура функциональной карты, содержащая один уровень обобщенных функций) далее «раскладывается» на конкретные трудовые функции, которые обеспечивают выполнение данной обобщенной функции.

Примеры:

Пример 1.

Обобщенная функция – «Отстаивать интересы организации»:

Трудовые функции:

- _ анализировать внешнее и внутреннее окружение организации;
- _ влиять на внешнее и внутреннее окружение в интересах организации.

Обобщенная функция – «Разрабатывать стратегию организации».

Трудовые функции:

- _ формировать общую стратегию организации
- руководить составлением бизнес-плана организации.

Обобщенная функция – «Получать одобрение стратегии организации различных заинтересованных сторон».

Трудовые функции:

- _ Получать одобрение стратегии и бизнес-плана со стороны правления и акционеров организации
- _ Получать одобрение стратегии и бизнес-плана внешними заинтересованными сторонами
- _ Мотивировать работников на достижение стратегических целей организации.

Обобщенная функция – «Руководить реализацией стратегии организации».

Трудовые функции:

- _ Обеспечивать организацию ресурсами, распределять ресурсы организации
- _ Формировать ценности, культуру, общую политику организации
- _ Разрабатывать организационную структуру, частные политики и процедуры
- _ Делегировать ответственность

Обобщенная функция – «Проводить мониторинг и оценку деятельности организации».

Трудовые функции:

- _ Организовывать мониторинг и оценку деятельности организации
- _ Отчитываться о результатах деятельности организации перед заинтересованными сторонами

Обобщенная функция – «Руководить командой менеджеров высшего звена управления».

Трудовые функции:

- _ Формировать команду менеджеров высшего звена управления
- _ Координировать деятельность членов команды менеджеров высшего звена управления
- _ Участвовать в профессиональном развитии членов команды менеджеров высшего звена управления

Обобщенная функция – «Руководить изменениями в организации».

Трудовые функции:

- _ Определять необходимость и возможность изменений в организации
- _ Планировать изменения в организации
- _ Быть лидером в осуществлении изменений в организации
- _ Оценивать изменения в организации

Важно подчеркнуть, что при проектировании функциональной карты необходимо обратить особое внимание на масштаб описания и не дробить трудовые функции до уровня операций, поскольку трудовая функция представляет собой интегрированный и относительно автономный набор определяемых технологическим или бизнес-процессом трудовых действий, предполагающий использование определенных средств и методов труда, материалов.

После выявления и писания трудовых функций осуществляется их отнесение к уровню квалификации на основе принятой Минтруда структурой уровней квалификации. Уровни квалификации различаются по характеру и сложности знаний и умений, а также по уровню самостоятельности и ответственности.

После выявления и структурирования обобщенных функций и трудовых функций следует описание содержания каждой трудовой функции, куда входят такие параметры, как действия, знания, умения (и могут входить дополнительные характеристики).

Действия, по сути, описывают то, что должно быть качественно сделано для выполнения трудовой функции. В этой связи в это описание должны войти как сугубо профессиональное содержание, так и параметры, связанные с планированием, решением проблем, оценкой качества, взаимодействием с другими субъектами трудового процесса, техникой безопасности, охраной окружающей среды и т.д.

Также для ряда областей профессиональной деятельности важны и модели поведения, которые могут быть добавлены к основным характеристикам. В целом – модели поведения особенно важны для высоких уровней квалификации, которые, как правило, связаны с управлением другими людьми и высоким уровнем ответственности, в том числе и социальной, за результаты собственной деятельности и их последствия.

Примеры описания моделей поведения:

- Демонстрировать соблюдение принципов и норм деловой этики
- Внимательно относиться к запросам и предложениям коллег.

По сути, описание *действий* является перечнем критериев выполнения трудовой функции, что крайне важно для оценки качества выполнения трудовой функции. В этой на основе действий происходит проектирование оценочных/диагностических материалов.

В разделе *знания* в каждой трудовой функции необходимо отражать **только те знания, которые необходимы для качественного выполнения данной трудовой**

функции. Это обязательное требование. Как правило, в данном разделе указывается необходимая нормативная документация, включая техническую документацию. Здесь важно подчеркнуть, что эта документация должна быть указана в общем виде, без точных названий действующих документов, поскольку они могут меняться быстрее, чем будет обновляться профессиональный стандарт.

Формат описания умений – решение экспертов.

В целом, рекомендуется описывать умения максимально кратко, иначе они начинают больше походить на действия. Это обычная ошибка, которую следует избегать.

Поэтому – еще раз:

Действия – это внутреннее содержание трудовой функции. Они являются критериями оценки качества выполнения этой функции. Умения – это условия правильно выполнения действий.

Так, например, если одним из действий будет «оформить отчет», умением будет – «оформлять документацию».

Пример:

Трудовая функция: Принимать гостей в гостинице

Действия

1. Приветствовать гостя
2. Выяснить пожелания гостя
3. Проверить данные гостя
4. Предложить варианты при невозможности удовлетворить какие-то пожелания гостя
5. Проверить правильность регистрации гостя
6. Предоставить исчерпывающую информацию о номере и его расположении
7. Предложить дополнительные услуги отеля.

Умения

По внешним признакам определить тип гостя («трудный», доброжелательный и т.д.)
Коммуникативные умения

Знания

1. Психологические характеристики различных типов гостей и их признаки. Особенности моделей поведения с гостями различных типов. Модели поведения с трудными гостями.
2. Стандарт обслуживания, принятый в отеле3. Важность первого впечатления гостя от отели и оказанного приема
4. Техники снятия негативных впечатлений при задержке обслуживания (много гостей сразу), включая случаи неполадок с лифтами или иной техникой
5. Требования к регистрации гостей в отеле. Требования к оформлению гостей в отеле.
6. План отеля.
7. Услуги, предоставляемые в отелях и правила пользования ими.

Язык описания

Формулировки должны быть четкими, понятными и однозначными, чтобы их было удобно однозначно обобщать при проектировании отраслевой рамки квалификаций. Не рекомендуется использовать без необходимости специальные термины. Нужно избегать длинных формулировок и сложноподчиненных предложений, а также использования синонимов и сокращений (аббревиатур), наименований и марок оборудования, инструментов и материалов.

,

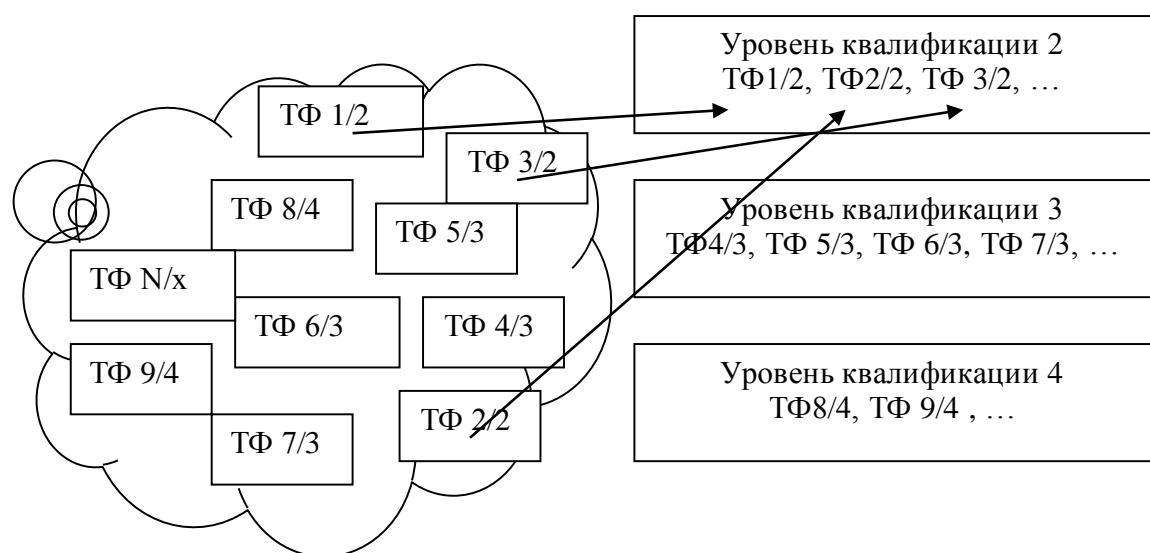
Проектирование профессиональных квалификаций

Проектирование номенклатуры и описания профессиональных квалификаций основано на документах Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, регламентирующих разработку перечня наименований квалификаций и положений профессиональных стандартов, на соответствие которым проводится оценка квалификации.

Наименование квалификации должно обеспечивать идентификацию квалификации, отличие конкретной квалификации от других; должно быть понимаемым и признаваемым в отдельной отрасли и в экономике в целом; должно соответствовать требованиям русского языка.

Содержание квалификации определяется в соответствии с трудовой функцией или совокупностью трудовых функций, характеристика которой (-ых) представлена в профессиональном стандарте.

Ниже графически представлен отбор ТФ для проектирования профессиональной квалификации



Важно:

- в одной ПК должны быть ТФ одного уровня!!!
 - профессиональные квалификации преимущественно формируются на основе одного профессионального стандарта
 - формирование квалификации осуществляется из трудовых функций, принадлежащих разным обобщенным трудовым функциям
 - описание квалификации не обязательно должно интегрировать все трудовые функции, входящие в ОТФ.

Ниже приведен формат представления профессиональной квалификации

№ п/п	Наименование квалификации	Наименование и реквизиты профессионально	Уровень (подуровень) квалификации,	Положения профессионального стандарта			Квалификаци онное требование,	Перечес окумент необходи
				код трудовой	наименование трудовой функции	дополнительн ые сведения		

Заключение

- Формирование ОРК осуществляется в процессе решения «обратной задачи», то есть от частного к общему, что позволяет максимально использовать данные профессиональных стандартов, а также выявить потребность в разработке дополнительных ПС.
 - Чтобы отраслевая рамка квалификаций выполняла свое предназначение, должен быть соблюден ряд условий. Первым условием является понимание всеми заинтересованными сторонами, т.е. субъектами системы образования, сферы труда и исполнительной власти предназначения отраслевой рамки квалификаций как инструмента гармонизации спроса и предложения квалификаций и модернизации профессионального образования.
 - ОРК должна быть структурирована по уровням в соответствии с дескрипторами уровней.

- При проектировании ОРК рекомендуется формулировку дескрипторов осуществлять поэтапно. Сначала целесообразно определить дескриптор для уровня квалификаций квалифицированных рабочих, как того базового уровня («точки отсчета»), по отношению к которому можно формулировать требования к другим уровням. Этот уровень отражает возросшие требования работодателей к качеству труда работников, с которыми они должны выйти на рынок труда в качестве квалифицированных рабочих.
- Для каждой отрасли решение об уровнях должны принимать субъекты отраслевого рынка труда. Также для каких-то отраслей, где трудится большое количество мигрантов, может быть целесообразным предусмотреть входной уровень.

Приложение 1. Характеристики дескрипторов уровней

Ниже предлагаются рамочные характеристики уровней, которые могут быть использованы как ориентиры для проектирования ОРК.

Входной уровень предназначен для входных квалификаций, позволяющих выйти на рынок труда. Он предполагает наличие элементарных знаний и умений. Входной уровень квалификации предполагает выполнение простейших работ, не требующих предварительного профессионального обучения или профподготовки. Также на этом уровне предъявляются требования к минимальному знанию русского языка и умениям его использовать в трудовой деятельности. Данные квалификационные требования ориентированы в основном на мигрантов.

Уровень 1 также в значительной мере направлен на рабочих их числа мигрантов и неквалифицированных рабочих в целом. Получение квалификации уровня 1 открывает возможность дальнейшего обучения и доступ на неквалифицированную работу, которая может содержать в себе возможности дальнейшего обучения. Этот уровень, как правило, является началом обучения в течение всей жизни.

Уровень 2. Освоение квалификаций этого уровня обычно реализуется в учебных заведениях, центрах обучения взрослых, колледжах или на предприятии, а также в рамках неформального образования/обучения.

Достижение квалификаций уровня 2 открывает доступ к программам обучения для получения профессиональной квалификации или к полуквалифицированной трудовой деятельности, предполагающей выполнение ограниченного набора трудовых функций (например, помощник повара, помощник механика и т.д.). Этот уровень дает доступ к обучению в течение всей жизни.

Уровень 3. Квалификации уровня 3 предполагают осуществление множественных трудовых функций и соотносятся с формальным образованием на уровне старшей ступени средней школы, в системе среднего профобразования (профессии рабочих), в рамках образования взрослых или полноценную квалификацию профессионального образования.,

Квалификации уровня 3 обычно открывают доступ к квалифицированной трудовой деятельности по рабочим профессиям, дальнейшему обучению и высшему образованию. Этот уровень является ключевым для обучения в течение всей жизни.

Уровень 4. Предполагает наличие квалификаций среднего уровня, включающих в себя ограниченный объем управлеченческих умений, который дает возможность выполнять работу, которая может осуществляться самостоятельно и предполагает контролирующие и координационные обязанности. Этот уровень дает доступ к дальнейшему специализированному обучению/образованию.

Уровень 5. Квалификации этого уровня соотносятся с СПО (подготовка специалистов среднего звена повышенного уровня) или с квалификациями практико-ориентированного бакалавра в рамках высшего образования..

Уровень 6. Квалификации этого уровня предполагают формальное образование в учебных заведениях высшего образования. Квалификации уровня 6, как правило, являются квалификациями, открывающими доступ к должностям в области менеджмента и

профессиональной карьеры. Этот уровень открывает доступ к продолжению обучения на других уровнях высшего образования.

Уровень 7. Квалификации этого уровня предполагают формальное образование в учебных заведениях высшего образования и, как правило, являются развитием образования, полученного на уровне 6. Это квалификации специалистов и менеджеров высокого уровня. Квалификации уровня 7 дают доступ к занятости и карьерному росту в области специализации или в смежной области, а также к следующему уровню высшего образования (дает возможность обучаться дальше по области специализации)

Уровень 8. Квалификации этого уровня относятся к третьему циклу квалификаций высшего образования. Обучение на данном уровне в основном самостоятельное и осуществляется под руководством высококвалифицированных экспертов. Люди, обучающиеся на данном уровне, обычно сами являются наставниками других обучающихся, стремящихся к достижению высокого профессионального уровня. Квалификации уровня 8 дают доступ к занятости в специализированных областях и карьерному росту на должностях, связанных с исследованиями, научной работой и лидерством.

Уровень 9. Квалификации этого уровня осваиваются самостоятельно в ходе исследовательской, научной или управленческой деятельности. Квалификации уровня 9 дают доступ к занятости в междисциплинарных областях и карьерному росту на должностях, связанных с лидерством, исследованиями, научной работой, руководством системами.

Приложение 2. НРК Германии

Пример

Национальная рамка квалификаций Германии

Рамка включает в себя восемь уровней, дескрипторы которых отражают как профессиональные, так и личностные компетенции, что обеспечило, в свою очередь, систематизацию квалификаций общего, высшего и профессионального образования. Компетенции соотносятся с уровнями рамки квалификаций на основе их сложности и динамики развития соответствующих областей (обучения и профессиональной деятельности).

Каждый уровень DQR описывает рамочные требования к квалификациям. Квалификация понимается как формальные результаты процесса оценки и валидации (признания), в ходе которого компетентные учреждения устанавливают, что индивидуальные результаты обучения соответствуют установленным стандартам.

При этом центральным понятием является понятие компетенции, трактуемое как способность и готовность человека использовать, как единое целое, свои знания и умения - личностные, социальные и методические, а также ответственно вести себя, как представителя социума и как индивидуума. В этой связи компетенция понимается как комплексная поведенческая компетенция.

Рамка квалификаций Германии описывает компетенции в контексте результатов обучения, которые определяются как свидетельство того, что обучающиеся знают, понимают и в состоянии делать, после завершения обучения.

Национальная рамка квалификаций Германии различает две категории компетенций: "профессиональные компетенции" и "личностные компетенции":

Профессиональная компетенция охватывает знания, умения/способность и готовность самостоятельно и профессионально решать задачи и проблемы, методически сопровождать и оценивать результат деятельности.

Личностная компетенция охватывает социальные компетенции и автономность. Вышеназванные компетенции обозначают способность и готовность к самосовершенствованию и организации собственную жизнь самостоятельно и ответственно в социальном, культурном, профессиональном контексте.

Рамка имеет структуру таблицы, разделенной на 4 столбца, и поэтому получила название "Структура четырех столбцов".

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания Глубина и широта	Умения/способность Инструментальные умения, системное освоение умений, умения оценки	Социальная компетенция Командные/лидерские умения, активное участие и коммуникативные умения	Автономия Самостоятельность, ответственность, рефлексия и умение учиться

Дескрипторы (характеристики) квалификационных уровней раскрываются через ряд терминов, описание которых приводится ниже.

Знание описано понятиями глубины и широты, умения - понятиями инструментальные умения, системные умения и умения оценивать. Инструментальные умения обозначают способность применения, будь-то идея, теория, метод или вспомогательные средства, технологии, оборудование. Системные умения направлены на генерирование нового.

Они предполагают наличие *инструментальных умений*, оценку ситуации и надлежащие действия в сложных ситуациях. *Экспертные (оценочные) умения* – это способность сопоставлять образовательный или рабочий процесс и их результаты с соответствующими критериями/эталонами и на этой основе их оценивать.

Социальные компетенции описаны как *сотрудничество в команде и лидерские качества, активность участия и умение осуществлять коммуникацию*. Таким образом, *социальная компетенция* означает способность и готовность целенаправленно работать с другими людьми, понимать их интересы и социальную ситуацию, рационально/разумно и ответственно взаимодействовать, формировать рабочее и жизненное пространство.

Автономия/самостоятельность раскрывается через понятия *независимость, ответственность, рефлексия и способность к обучению*, обозначая, таким образом, умение/способность и стремление принимать в различных ситуациях соответствующие решения и действовать самостоятельно.

Ниже приведена структура национальной рамки квалификаций Германии [3]. Каждый из 8-ми уровней определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям на данном уровне. Дескрипторы, используемые в DQR, описывают знания, умения и компетенции для отдельных уровней образования. То есть, дескриптор представляет собой общее, не зависящее от конкретного характера образовательного процесса утверждение о характеристиках, которыми, как ожидается, должен обладать обучающийся по завершении обучения. Ожидается, что реализация рамки квалификаций позволит реализовать в полной мере принцип: *не важно, где ты учился, важно, что ты умеешь*.

Описание квалификаций основано на принципе «поглощения», что означает, что каждый более высокий уровень квалификации автоматически включает в себя (поглощает) все характеристики более низкого уровня.

Национальная рамка квалификаций Германии совместима с рамкой квалификации немецкого высшего образования. Уровни 6,7,8 НРК коррелируют, соответственно, с уровнями бакалавриата (первый полный цикл высшего образования), магистратуры, (второй цикл ВО) и докторантуры (третий цикл).

Описание уровней немецкой Национальной рамки квалификаций.

Уровень 1

Предполагает наличие компетенций для выполнения простых заданий в управляемой, стабильной и структурированной сфере обучения или трудовой деятельности, выполнение заданий под контролем.

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания	Умения/Умения	Социальная компетенция	Автономия
Обладает элементарными общеобразовательными знаниями. Имеет первичные представления об области обучения или трудовой деятельности	Обладает когнитивными и практическими умениями для выполнения заданий по заранее установленным правилам и оценке его результатов. Выделяет элементарные взаимосвязи.	Работает и учится в коллективе. Получает информацию из письменных и устных источников, обменивается ею.	Учится и работает под контролем. Оценивает собственные действия и действия других, учитывает рекомендации и советы.

Уровень 2

Предполагает наличие компетенций для надлежащего исполнения основных требований в управляемой, стабильной и структурированной сфере обучения или трудовой деятельности, выполнение задач под контролем.

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания	Умения	Социальная компетенция	Автономия
Обладает элементарными общеобразовательными знаниями. Обладает базовыми общеобразовательными знаниями и начальными профессиональными знаниями в области обучения или трудовой деятельности.	Обладает базовыми когнитивными и практическими умениями для выполнения заданий в учебной и трудовой области, оценивает их результативность по соответствующим нормам/стандартам и устанавливает взаимосвязи.	Работает в группе. Принимает и высказывает общие рекомендации, предложения, советы. В устной и письменной коммуникации действует в соответствии с ситуацией.	Ответственно учится или работает в знакомых и стабильных условиях, в основном под руководством. Оценивает собственные действия и действия других. Использует предписанные учебные пособия и обращается за советом (к наставнику).

Уровень 3

Предполагает наличие компетенций для самостоятельного выполнения профессиональных требований в управляемой и частично открытой структурированной сфере обучения или профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания	Умения	Социальная компетенция	Автономия
Обладает расширенными общеобразовательным и знаниями или расширенными профессиональными знаниями в области обучения или трудовой деятельности.	Обладает спектром когнитивных и практических умений для планирования и выполнения простых профессиональных задач в области обучения и профессиональной деятельности. Оценивает результаты по заданным нормам/стандартам. Осуществляет элементарный/ограниченны	Сотрудничает в группе и оказывает ситуативную поддержку. Способствует формированию учебной и рабочей среды, представляет /документирует процессы,	Самостоятельно и ответственно работает и обучается в малознакомых условиях. Оценивает собственные действия и действия других. Обращается за

	й перенос результатов.	адресно представляет результаты	советом (к наставнику). Выбирает различные средства для обучения.
--	------------------------	---------------------------------	---

Уровень 4

Предполагает наличие компетенций для самостоятельного планирования и выполнения профессиональных задач в динамичной, изменяющейся области обучения и профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания	Умения	Социальная компетенция	Автономия
Обладает глубокими общеобразовательным и знаниями или начальными профессиональными теоретическими знаниями в образовательной области или в области трудовой деятельности.	Обладает широким спектром когнитивных и практических умений, который способствует самостоятельному решению задач и проблем, а также оценке результатов и процессов, в том числе используя альтернативные варианты действий и взаимодействий на стыке смежных областей/направлений. Осуществляет перенос результатов.	Способствует работе в группе и ее учебной и рабочей обстановке, оказывает постоянную поддержку. Обосновывает процессы и результаты. Всесторонне обсуждает производственные факты/вопросы.	Ставит цели в области обучения и профессионального развития, рефлексирует и несет за них ответственность.

Уровень 5

Предполагает наличие компетенций для самостоятельного планирования и решения комплексных профессиональных задач в специализированной динамичной области обучения или профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции		Личностные компетенции	
Знания	Умения	Социальная компетенция	Автономия
Обладает интегризованными начальными профессиональны	Обладает очень широким спектром специализированных когнитивных и	Планирует и проектирует трудовые процессы в разнородных	Рефлексирует, оценивает, отслеживает собственные и

<p>ми знаниями в области обучения</p> <p>или</p> <p>интегрированными знаниями в профессиональной области, которые включают в себя также глубокие профессиональные теоретические знания. Знает объем и границы образовательной области и области трудовой деятельности.</p>	<p>практических умений. Стратегически/масштабно планирует рабочие процессы и оценивает их, в том числе используя альтернативные варианты способов действия и взаимодействия на стыке областей.</p>	<p>группах, оказывает всестороннюю консультационную поддержку, представляет междисциплинарные комплексные факты/вопросы структурировано, целенаправленно и адресно. Учитывает интересы и потребности участников</p>	<p>чужие образовательные и профессиональные цели, а также несет ответственность за последствия рабочего процесса в команде</p>
---	--	---	--

Уровень 6

Предполагает наличие компетенций для планирования, решения и оценки комплексных профессиональных задач и проблем, а также для самостоятельного/автономного управления процессами в отдельных направлениях научной области или в области профессиональной деятельности. Структура описания характеризуется сложными и частыми изменениями.

Профессиональные компетенции Знания	Умения	Личностные компетенции Социальная компетенция	Автономия
<p>Обладает широкими и интегрированными знаниями, включающие научные принципы, практическое применение научных знаний, а также критическое понимание важных теорий и методов</p> <p>Или</p> <p>обладает широкими интегрированными <u>профессиональными</u> знаниями, включающие в себя актуальные тренды, знания для дальнейшего</p>	<p>Обладает большим спектром методов для решения комплексных проблем в одной из научных областей</p> <p>Или</p> <p>Имеет собственное поле профессиональной деятельности.</p> <p>Разрабатывает новые решения и оценивает их с учетом различных норм/стандартов, также и в ситуации меняющихся требований.</p>	<p>Работает ответственно в составе экспертных групп.</p> <p>Или</p> <p>управляет ответственно группой или организацией, профессиональным развитием других и работает на предотвращение возникновения проблем в команде.</p> <p>Аргументировано формулирует комплексные профессиональные проблемы и их решения,</p>	<p>Определяет цели образовательного и трудового процессов, рефлектирует и оценивает их.</p> <p>Организует образовательный и трудовой процесс самостоятельно и на устойчивой долгосрочной основе.</p>

<p>развития научной области.</p> <p>Или</p> <p>имеет собственное профессиональное поле деятельности. Обладает общими знаниями о смежных областях</p>		<p>осуществляет совместную работу.</p>	
---	--	--	--

Уровень 7

Предполагает наличие компетенций для разработки новых комплексных задач и проблем, автономно/самостоятельно управляет процессами в научной области или в стратегически ориентированной области профессиональной деятельности, характеризуемой частыми и непредвиденными изменениями.

Профессиональные компетенции	Личностные компетенции
<p>Знания</p> <p>Обладает комплексными, глубокими, специализированными новейшими знаниями в научной области</p> <p>Или</p> <p>Обладает комплексными профессиональными знаниями в стратегически ориентированном профессиональном поле деятельности.</p> <p>Обладает широкими знаниями в смежных областях.</p>	<p>Умения</p> <p>Концептуальные (когнитивные и познавательные) умения для решения задач, в том числе стратегических, в научной области</p> <p>Или</p> <p>в профессиональном поле деятельности предлагает альтернативные решения на основе неполной информации</p> <p>Разрабатывает новые идеи и методики/процессы, применяет и оценивает их с использованием различных критериев</p> <p>Социальная компетенция</p> <p>Ответственно руководит группой или организацией в рамках решения комплексных задач и представляет результаты работы.</p> <p>Способствует профессиональному развитию других. Проводит содержательные дискуссии в рамках своей области деятельности.</p> <p>.</p>

Уровень 8

Предполагает наличие компетенций, необходимых для формирования нового научного знания или для разработки инновационных решений и методов в области профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции Знания	Умения	Личностные компетенции	
		Социальная компетенция	Автономия
Обладает комплексными специализированными, системными знаниями о методах и способах исследования, которые используются в данной предметной области, и содействует распространению знаний о методах исследования в данной профессиональной области или обладает комплексными профессиональным и знаниями в стратегически и инновационно-организованном профессиональном поле деятельности. Обладает соответствующими знаниями в смежных областях.	Обладает комплексными умениями для идентификации и решения новых проблем исследовательского или инновационного характера в специализированной научной области или в области профессиональной деятельности. Проектирует, реализует, управляет, рефлектирует и оценивает инновационные процессы, в том числе междисциплинарного характера. Оценивает новые идеи и методы.	Ответственно управляет организациями и группами с комплексными (т.е. междисциплинарными) задачами, при этом активизирует их потенциал. Оказывает целевую долговременную поддержку профессиональному развитию других. Управляет междисциплинарными дискуссиями в профессиональной области и при обсуждении специализированной области вносит инновационные предложения	Определяет цели новых комплексных исследовательских и практико-ориентированных задач, оценивая их возможные/потенциальные общественные, экономические и культурные последствия, выбирает адекватные средства, разрабатывает новые идеи и процессы

Дескрипторы (характеристики) квалификационных уровней раскрываются через ряд терминов, описание которых приводится ниже.

Знание описано понятиями *глубины и широты*, умения - понятиями *инструментальные умения, системные умения и умения оценивать*. Инструментальные умения обозначают способность применения, будь-то идея, теория, метод или вспомогательные средства, технологии, оборудование. Системные умения направлены на генерирование нового. Они предполагают наличие *инструментальных умений*, оценку ситуации и надлежащие

действия в сложных ситуациях. Экспертные (оценочные) умения – это способность сопоставлять образовательный или рабочий процесс и их результаты с соответствующими критериями/эталонами и на этой основе их оценивать.

Социальные компетенции описаны как *сотрудничество в команде и лидерские качества, активность участия и умение осуществлять коммуникацию*. Таким образом, социальная компетенция означает способность и готовность целенаправленно работать с другими людьми, понимать их интересы и социальную ситуацию, рационально/разумно и ответственно взаимодействовать, формировать рабочее и жизненное пространство.

Автономия/самостоятельность раскрывается через понятия *независимость, ответственность, рефлексия и способность к обучению*, обозначая, таким образом, умение/способность и стремление принимать в различных ситуациях соответствующие решения и действовать самостоятельно.

Ниже приведена структура национальной рамки квалификаций Германии [3]. Каждый из 8-ми уровней определен набором дескрипторов, описывающих результаты обучения, относящиеся ко всем квалификациям на данном уровне. Дескрипторы, используемые в DQR, описывают знания, умения и компетенции для отдельных уровней образования. То есть, дескриптор представляет собой общее, не зависящее от конкретного характера образовательного процесса утверждение о характеристиках, которыми, как ожидается, должен обладать обучающийся по завершении обучения. Ожидается, что реализация рамки квалификаций позволит реализовать в полной мере принцип: *не важно, где ты учился, важно, что ты умеешь*.

Описание квалификаций основано на принципе «поглощения», что означает, что каждый более высокий уровень квалификации автоматически включает в себя (поглощает) все характеристики более низкого уровня.

Национальная рамка квалификаций Германии совместима с рамкой квалификации немецкого высшего образования. Уровни 6,7,8 НРК коррелируют, соответственно, с уровнями бакалавриата (первый полный цикл высшего образования), магистратуры, (второй цикл ВО) и докторантуры (третий цикл).

Приложение 3. ОРК в области социальной работы

В качестве примера подробного описания квалификаций отраслевой рамки ниже приводится Отраслевая рамка квалификаций в области социальной работы Уэльса.

ОРК разработана в рамках Закона о стандартах в области социальной работы/социальных услуг 2000 г. для повышения качества подготовки и работы специалистов в данной области. В 2012 г. Рамка была обновлена.

Как указано в самом документе, ОРК может быть использована для:

- повышения уровня знаний, компетенций и уверенности работников;
- для содействия поиску работы и найму;
- стандартизации обучения;
- согласования внутренней политики и планирования услуг в сфере социальной работы/социальных услуг;
- профессионального развития и планирования карьеры работников;
- регулирования услуг Инспекции Уэльса по делам Социальных услуг (Care and Social Services Inspectorate Wales -CSSIW);
- предоставления информации о действующих квалификациях

Для включения в рамку квалификации должны соответствовать набору принципов. Они должны:

- быть основаны на национальных профессиональных стандартах;
- быть верифицированы внешними структурами;
- иметь подтверждение того, что отвечают потребностям работодателей;
- быть гибкими в части использования в обучении;
- быть сопоставимы с НРК Великобритании и ЕРК;
- содействовать вертикальной и горизонтальной мобильности обучающихся и работников;
- признавать различные типы обучения.

Все квалификации в ОРК относятся к одной из трех категорий:

- квалификации, необходимые для регистрации в качестве социального работника/работника по уходу в определенной профессиональной организации (например, в Совете по социальной работе Уэльса – Care Council for Wales). К этим квалификациям относится деятельность социального работника/работника по уходу; студентов в области социальной работы/ухода; менеджеров для организации ухода за детьми в учреждениях; работников по уходу за детьми в учреждениях; менеджеров для учреждений для содержания пожилых людей; менеджеров для организации ухода в домашних условиях;
- квалификации, отвечающие минимальным национальным стандартам (МНС). МНС представляют собой базовые стандарты качества предоставления услуг. Эти стандарты учитываются вышеуказанной Инспекцией при регулировании услуг. Для некоторых видов работ может требоваться, как соответствие этим стандартам, так и регистрация в Совете по социальной работе Уэльса;
- дополнительные квалификации, которые могут потребоваться для различных трудовых ролей, в том числе и для разработки политических решений, а также для выстраивания карьерных траекторий.

Все квалификации разработаны на основе результатов обучения. В рамке также указаны процедуры оценки и признания иностранных квалификаций.

В наименовании квалификаций указывается ее уровень, который определяется по параметрам сложности знаний и умений, который должен продемонстрировать работник. С повышением уровня повышается автономия, ответственность и сложность выполняемых работ.

В качестве примера приведены некоторые области деятельности, квалификации в которых включены в ОРК:

Группа 1 – услуги по уходу за взрослыми и детьми на дому: менеджер по социальному уходу (отдельно за детьми и молодежью и за взрослыми), заместитель менеджера, координатор, старший помощник (работник по оказанию поддержки), помощник (работник по оказанию поддержки), помощник по оказанию услуг по социальной работе.

Группа 2 - услуги по уходу в домах престарелых (менеджер по социальному уходу, заместитель менеджера, старший помощник (работник по оказанию поддержки, работник по уходу).

Отдельную группу составляют «Услуги по социальной работе и смежные профессиональные услуги», куда входят квалификации менеджера рабочих групп в области социальной работы (требуется регистрация в Совете по социальной работе Уэльса), социального работника-консультанта, старшего практического социального работника (требуется регистрация в Совете по социальной работе Уэльса), прикладной профессионал в области психического здоровья), социальный работник, практического работника в области предоставления социальных услуг, помощника (работника по оказанию поддержки), различные категории специалистов в области трудотерапии, работника по реабилитации.

К смежным областям относятся услуги в центрах семьи (включая специалистов в области опеки и усыновления), услуги по программам направления взрослых в дома престарелых, услуги по реабилитации, услуги по месту жительства для детей и семей, планирование услуг по уходу, работа инспекторов в области социальной работы, специалистов в области развития и обучения, управляемческого персонала.

Для каждой позиции определены требуемые квалификации. Ниже приведен пример в качестве иллюстрации общих подходов.

Для регистрации в Совете по социальной работе Уэльса в статусе менеджера по уходу за взрослыми требуются следующие квалификации: либо диплом уровня 5 в области лидерства в области здравоохранения и социальной работы, либо квалификации профессионального образования уровня 4 в таких областях, как лидерство и менеджмент в социальной работе, менеджмент (при прохождении оценки в области социальной работы), либо свидетельство зарегистрированных менеджеров в области здравоохранения и социальной работы и др.

В ОРК также описаны возможные траектории профессионального/карьерного роста и информация о регулировании рамки (отраслевые советы, разработчика квалификаций и т.д.)

Приложение 4. Выдержки из ОРК строительной отрасли

На примере ОРК строительной отрасли Германии

Уровень 5		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Инструменты, оборудование Имеет всесторонние знания о технологии строительства, в частности об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования, а также пределы их мощности и условий применения. Знает, как разместить оборудование для его установки на строительной площадке; знает способы и инструменты для измерения и изображения местности и строительных деталей и рабочих чертежей, знает принципы статики в строительстве, знает программы для ведения бюджета.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен на высоком уровне: разработать план строительной площадки; применять методы измерения и разметки; использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов; рассчитывать объемы; рассчитывать запросы на материально-техническое снабжение и человеческие ресурсы в соответствие с производственными потребностями и графиками, распределять ресурсы; инспектировать и контролировать качество и соответствие контракту; использовать ICT – оборудование; контролировать составление счетов	Управлять, контролировать Способен на высоком уровне управлять стройплощадками, в том числе в непредвиденных ситуациях; инструктировать и руководить коллективом; распоряжаться ресурсами контролировать работы на строительной площадке проверять ситуацию на строительной площадке на соответствие плану и контролировать соответствие контракту, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды; в случае отклонения от норм находить решения проблем; изменять порядок деятельности на строительной площадке, контролировать изменения, решать проблемы и находить альтернативные способы решения.
Материалы Имеет достаточные знания о	Выполнять логические операции (когнитивные умения)	Достигать результатов Быть способным на достаточном уровне

<p>материалах, используемых на строительных площадках для производства, их характеристиках, способах использования и их состояние в процессе обработки, пределах их возможностей (технические свойства) и условиях применения;</p> <p>условиях хранения и поставки материалов;</p> <p>правилах обращения с опасными материалами.</p>	<p>На достаточном уровне умеет:</p> <p>понимать планирование, анализировать и оценивать выполнение и осуществимость;</p> <p>трансформировать планирование в работу;</p> <p>транспонировать плановые результаты обработанной информации и разрабатывать топографические планы;</p> <p>разрабатывать расписание исследовательской деятельности;</p> <p>распознавать и предотвращать угрозы безопасности и оценивать план обеспечения безопасности</p>	<p>обеспечивать достижение поставленных результатов и эффективное использование ресурсов;</p> <p>идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы;</p> <p>оценивать необходимое время;</p> <p>предлагать решения проблем и способы улучшения строительного процесса;</p> <p>контролировать бухгалтерскую отчетность по проводимой работе;</p> <p>соотносить доверительный уровень результатов измерения (to correlate the tolerance level of results of measurement)</p>
<p>Правила, нормы и регулирование</p> <p>Знает на высоком уровне стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны и ЕС по производству на стройплощадке, прикладной топографии, управлению стройплощадками и процессом производства, управлению качеством и профессиональному обучению, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.</p>	<p>Планирование, организационная деятельность</p> <p>Может на необходимом уровне выполнять следующие действия:</p> <p>вырабатывать рабочие планы;</p> <p>устанавливать различные рабочие стадии, определяя их в рамках имеющихся ресурсов, потребностей, времени реализации и издержек, управлять системами спецификации;</p> <p>реагировать на непредвиденные ситуации и разрешать технические и социальные проблемы;</p> <p>соблюдать этику ведения деятельности.</p>	<p>Ответственность</p> <p>способен на высоком уровне брать ответственность за:</p> <p>процессы и результаты работы, качество и расписание, здоровье и безопасность, защиту окружающей среды и профессиональное обучение работников; включаться в работу в случае отклонения от выработанных планов, в случае инцидентов, заботиться о ценности компании для клиентов.</p>
<p>Процессы</p> <p>Имеет всесторонние знания о методологии и процедурах</p>	<p>Общение</p> <p>Способен на достаточном уровне выдавать и получать другим участникам строительного процесса</p>	

<p>планирования, трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, исследованиях, маркировке и измерении, управлении производством на строительных площадках меньшего размера (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков и расчета издержек, а также системах контроля возврата; процедуру организации неформального обучения на местах.</p>	<p>информацию необходимую для управления предприятием; знает процессы документооборота и результаты процесса производства на предприятии; способен докладывать информацию о производстве вышестоящим органам; информировать о возможных не состыковках/ либо предлагать возможные корректировки процесса работы; формулировать план установки и конечной оплаты, предлагать как сократить издержки.</p>	
<p>Рамка действий, участников, границы взаимодействия</p> <p>Знает на высоком уровне обязанности, роли, компетенции, права и порядок работы других участников строительных проектов</p>		
Уровень 4		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты	Выполнять практические операции (практические навыки)	Управлять, контролировать
Имеет широкие знания об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования. Знает, как разместить оборудование для	Способен в рамках строительной площадки меньшего размера: разработать план строительной площадки; применять методы измерения и разметки; собирать и записывать точные топографические данные;	Способен управлять рабочим процессом на стройплощадках в соответствии с указаниями; инструктировать и руководить коллективом и располагаемыми ресурсами (оборудованием и материалами), также контролировать

<p>его установки на строительной площадке меньшего размера; знает основные принципы способов и инструментов для измерения и изображения местности и строительных деталей и рабочих чертежей.</p>	<p>использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов, рассчитывать заявки на потребность в работниках, поставку и доставку оборудования и материалов в соответствии с производственными потребностями и графиками; составлять планы; контролировать качество и соответствие контракту; использовать ICT – оборудование.</p>	<p>работы на стройплощадке. Проверять рабочий процесс на соответствие плану и контролировать соответствие плану, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды; в случае отклонения от норм находить решения проблем.</p>
<p>Материалы</p> <p>Имеет широкие знания о материалах, используемых на рабочих местах для производства, их характеристики, способы использования и их состояние в процессе обработки; условия хранения и поставки материалов; правила обращения с опасными материалами.</p>	<p>Выполнять логические операции (когнитивные умения)</p> <p>Способен в рамках строительной площадки меньшего размера:</p> <p>понимать планирование, анализировать и оценивать выполнение и их осуществимость; распределять работников, оборудование и материалы в соответствии с планом; транспонировать плановые результаты обработанной информации; распознавать и предотвращать угрозы безопасности.</p>	<p>Достигать результатов</p> <p>Способен обеспечивать выполнение запланированных результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы; оценивать необходимое время; предлагать решения проблем и способы улучшения строительного процесса.</p>
<p>Правила, нормы и регулирование</p> <p>Имеет широкое представление о стандартах, правилах, нормах и обязанностях в соответствии с национальным законодательством страны по производству на</p>	<p>Планирование, организационная деятельность</p> <p>Способен в рамках строительной площадки меньшего размера:</p> <p>вырабатывать краткосрочные рабочие планы, устанавливать различные строительные стадии, в</p>	<p>Ответственность</p> <p>Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы и результаты работы групп работников, за качество и расписание, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей</p>

<p>стройплощадке, топографии, стройплощадками и производством в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.</p>	<p>прикладной управлению стройплощадками и процессом производства, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.</p>	<p>рамках которых определять ресурсы, потребности и сроки реализации.</p>	<p>среды.</p>
<p>Процедуры</p> <p>Имеет широкие знания о планировании, трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, исследованиях, маркировке и измерении, управлении производством на строительных площадках меньшего размера (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков и расчета издержек.</p>	<p>Общение</p> <p>Способен в рамках строительной площадки меньшего размера:</p> <p>Давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для управления предприятием; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.</p>		
<p>Рамка действий участников, границы взаимодействия</p> <p>Имеет широкие знания об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.</p>			
<p><i>Уровень За</i></p>			
<p>Знания (знает)</p>	<p>Умения (умеет)</p>	<p>Компетенция (способен делать)</p>	
<p>Оборудование и инструменты</p>	<p>Выполнять практические операции (практические навыки)</p>	<p>Управлять, контролировать</p>	
<p>Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании,</p>	<p>Способен в рамках индивидуальной работы:</p>	<p>Способен управлять малыми группами на стройплощадках в соответствии с</p>	

<p>которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования. Знает основные математические формулы для расчетов размеров поверхностей и объемов и основные положения технического дизайна, основные положения о методах и инструментах для измерения строительных компонентов, рабочих чертежей.</p>	<p>осуществлять деятельность 3 уровня, применять методы измерения и разметки; использовать собранные данные для расчета поверхности и объемов; рассчитывать заявки на потребность в работниках, оборудовании и материалах в соответствии с производственными потребностями и графиками;</p> <p>составлять планы;</p> <p>контролировать качество и соответствие контракту;</p> <p>использовать ICT – оборудование.</p>	<p>указаниями; инструктировать и руководить коллективом и располагаемыми ресурсами (оборудованием и материалами), также контролировать работы на стройплощадке.</p> <p>Проверять рабочий процесс на соответствие плану и контролировать соответствие плану, нормам качества, расписанию и смете; контролировать охрану здоровья, безопасности и окружающей среды. В случае отклонения от норм находить решения проблем.</p>
<p>Материалы</p> <p>Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах, для производства, их характеристики, способы использования и их состояния в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.</p>	<p>Выполнять логические операции (когнитивные умения)</p> <p>Способен в рамках узкоспециализированной деятельности:</p> <p>читать чертежи, рассчитывать количество материалов, определять действия, которые необходимо произвести и рассчитывать необходимое для этого время, контролировать качество материала, распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты работы.</p>	<p>Достигать результатов</p> <p>Способен обеспечивать достижение результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы; оценивать необходимое время; предлагать решения проблем и способы улучшения строительного процесса.</p>
<p>Правила, нормы и регулирование</p>	<p>Планирование, организационная деятельность</p>	<p>Брать ответственность</p>

<p>Знает для узкоспециализированной области стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны по работам на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.</p>	<p>Способен в рамках узкоспециализированной деятельности:</p> <p>разрабатывать планы действий для малых групп, устанавливать различные рабочие стадии, в рамках которых определять ресурсы, потребности и сроки реализации; учитывать связь между текущей работой и сделанной ранее и запланированной работой.</p>	<p>Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы и результаты работы малых групп работников, за качество и расписание, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды.</p>
<p>Процедуры</p> <p>Имеет знания в своей области о функциях других специалистов, имеющих отношение к выполняемой работе в рамках всего сектора строительства; трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, маркировке и измерении, управлении производством (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков.</p>	<p>Общение</p> <p>Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.</p>	
<p>Рамка действий, участников, границы взаимодействия</p> <p>Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.</p>		
<p>Уровень 3</p>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты	Выполнять практические операции (практические	Управлять, контролировать

<p>Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования, о режимах технического обслуживания оборудования и инструментов, транспортировке и хранении. Знает основные математические формулы для расчетов размеров поверхностей и объемов. Основные положения технического проектирования, основные положения о методах и инструментах для измерения строительных компонентов, рабочие чертежи.</p>	<p>навыки)</p> <p>Способен в рамках индивидуальной работы выполнять одну или несколько задач в своей специализированной области самостоятельно и без подробной инструкции. Имеет базовые умения и знания в других сферах деятельности: методы измерения; расчеты поверхности и объема; контроль качества работ и соответствие их с планом работы; использование ICT- оборудование; земляные работы; защита и изоляция строительных элементов; прокладка труб, трубопроводов и канализации; структурные элементы из кирпича, железобетона и сборные элементы; гипсовые и деревянные конструкции крыши; применение штукатурки, монтажание бесшовных полов, плиточные работы, строительные маршруты (дороги, трассы, водные пути), может использовать оборудование на заводах; может наблюдать за состоянием строительных элементов</p>	<p>Способен управлять собственной работой в рамках прописанных полномочий, распоряжаться ресурсами, необходимыми для проверки и контроля ведения работ в соответствии с планами и нормами качества, решать инциденты на рабочем месте, связанные со здоровьем и безопасностью работников, охраной окружающей среды; разрешать конфликтные ситуаций в случае разногласий.</p>
<p>Материалы</p> <p>Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах для производства, их характеристики, способах использования и их состоянии в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.</p>	<p>Выполнять логические операции (когнитивные умения)</p> <p>Способен в рамках узкоспециализированной деятельности:</p> <p>читать чертежи, рассчитывать количество материалов, определять действия, которые необходимо произвести и рассчитывать необходимое для этого время, контролировать качество материала, распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты выполненной работы.</p>	<p>Достигать результатов</p> <p>Способен обеспечивать достижение запланированных результатов; способен идентифицировать операции, которые необходимы для проведения работы и оценивать необходимое время для их выполнения; предлагать способы улучшения строительного процесса</p>

<p>Правила, нормы и регулирование Знает в узкоспециализированной сфере стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны, относящиеся к работе на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии.</p>	<p>Планирование, организационная деятельность Способен в рамках узкоспециализированной деятельности: разрабатывать планы действий для своей деятельности, определять необходимые ресурсы и время выполнения работ; учитывать связь между текущей работой и сделанной ранее и запланированной работой.</p>	<p>Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляемые процессы, результаты, качество и сроки выполнения собственной работы, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды</p>
<p>Процедуры Имеет знания в своей области о функциях других специалистов, имеющих отношение к выполняемой работе в рамках всего сектора строительства; трансформировании планов в производство, контроле рабочего процесса, контроле качества, маркировке и измерении, управлении производством (работниками, оборудованием, материалами), включая составление графиков.</p>	<p>Общение Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы, в частности понимать этапы работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.</p>	
<p>Рамка действий, участники, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах, обязанностях и порядке работы других участников строительных проектов.</p>		
<p>Уровень 2</p>		

Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
Оборудование и инструменты Имеет знания в узкоспециальной сфере об инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке: их функционировании, способах использования и особенностях функционирования.	Выполнять практические операции (практические навыки) Способен в рамках индивидуальной работы выполнять задачи самостоятельно и без подробной инструкции. В том числе, контролировать качество работ и их соответствие плану работы: земляные работы; защита и изоляция элементов конструкции; укладка труб, трубопроводов и коллекторов; структурные элементы из кирпича, железобетона и сборные элементы; применение гипсовой штукатурки и дерева; кровельные конструкции из дерева; монтажание гипсовых и бесшовных полов; плиточные работы; строительство транспортных маршрутов (дороги, трассы и водные пути); может работать на заводе с оборудованием; может наблюдать за состоянием строительных элементов.	Управлять, контролировать Способен управлять собственной работой под управлением вышестоящих органов, имеет автономность в работе в некоторых аспектах; контролировать ведение работ в соответствии с планом; решать инциденты на рабочем месте, связанные со здоровьем и безопасностью, охраной окружающей среды.
Материалы Знает в узкоспециализированной сфере материалы, используемые на рабочих местах, способы использования и их состояние в процессе обработки; правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности в соответствии с инструкцией: определять операции, которые необходимо сделать; контролировать качество материалов; распознавать и предотвращать угрозы безопасности, проверять результаты выполненной работы.	Достигать результатов Способен обеспечивать, что запланированные результаты будут достигнуты.
Правила, нормы и регулирование	Планирование, организационная деятельность	Брать ответственность

<p>Знает для узкоспециализированной сферы стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны по работе на стройплощадке, контролю качества, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии</p>	<p>Способен в рамках узкоспециализированной деятельности:</p> <p>выполнять работу в соответствии с полученными распоряжениями; производить оценку необходимых ресурсов и времени, необходимых для реализации работ, если они отличаются от намеченного плана.</p>	<p>Способен взять на себя ответственность за осуществляемые результаты, качество и сроки выполнения собственной работы, а также здоровье и безопасность, защиту окружающей среды</p>
<p>Процедуры</p> <p>Имеет знания в своей области о процедурах рабочего процесса, контроле рабочего процесса, контроле качества.</p>	<p>Общение</p> <p>Способен в рамках специализированной деятельности давать и получать от других участников строительного процесса информацию необходимую для работы, в частности понимать этапы работы; документировать процессы и результаты производства, докладывать информацию о производстве вышестоящим органам.</p>	
<p>Рамка действий, участники, границы взаимодействия</p> <p>Имеет знания в специализированной области деятельности об обязанностях, ролях, компетенциях, правах и порядке работы других участников строительных проектов.</p>		
<i>Уровень 1</i>		
Знания (знает)	Умения (умеет)	Компетенция (способен делать)
<p>Оборудование и инструменты</p> <p>Имеет знания в узкоспециальной сфере о некоторых инструментах и оборудовании, которые используются на строительной площадке.</p>	<p>Выполнять практические операции (практические навыки)</p> <p>Способен помогать работнику, который выполняет предписанные ему строительные работы.</p>	<p>Управлять, контролировать</p> <p>Способен управлять собственной работой решать инциденты на рабочем месте, связанные со своим здоровьем и безопасностью, охраной окружающей</p>

		среды.
Материалы Знает в узкоспециализированной сфере о материалах, используемых на рабочих местах для производства; базовые правила обращения с опасными материалами.	Выполнять логические операции (когнитивные умения) Способен в рамках узкоспециализированной деятельности в соответствии с инструкцией и правилами безопасности выполнять предписанные строительные работы; может распознавать и предотвращать угрозы своей собственной безопасности.	Достигать результатов Способен обеспечивать достижение запланированных результатов.
Правила, нормы и регулирование Знает для узкоспециализированной сферы стандарты, правила, нормы и обязанности в соответствии с национальным законодательством страны и ЕС, которые касаются выполняемой работы, в частности относительно здоровья, безопасности и вопросов экологии	Планирование, организационная деятельность Способен организовать свою работу	Брать ответственность Способен взять на себя ответственность за осуществляющую работу, а также собственное здоровье и безопасность, защиту окружающей среды
Процедуры Имеет знания в своей области процедур рабочего процесса.	Общение Способен в рамках специализированной деятельности понимать этапы работы и поддерживать общение с коллегами и начальством относительно выполняемой работы, норм безопасности и здоровья.	
Рамка действий, участники, границы взаимодействия Имеет знания в специализированной области деятельности о ролях и компетенциях других участников строительных проектов.		

Приложение 5 Примеры отраслевых рамок

1. Отраслевая рамка индустрии питания (проект)

Квалификационный уровень Минтруда	Квалификационный уровень по отраслевой рамке квалификации	Интегрированный показатель			Характер умений	Типичные виды профессиональной деятельности (должности)
		широкота 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	Осуществлять простые действия по уборке гостевых помещений и санузлов, подготовке столовой посуды и приборов, подготовке и хранению столового белья, хранению вещей гостей в гардеробе ресторана и встрече гостей при входе в ресторан	Швейцар Гардеробщик Работник по стирке и глажке столового белья Мойщик посуды Уборщик
2.	первый	Рабочие задания	Выполнение	Базовые знания в области подготовки предприятий питания к	Осознанно выполнять требования	Администратор

		второй	стандартные и четко определенные, выполняются в знакомых ситуациях под руководством. Работник несет ответственность за результаты деятельности.	однотипных действий знакомой типовой ситуации контролируемой среде	в обслуживанию гостей, вежливого и дружелюбного обслуживания гостей с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к процедурам выполнения работ	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	холла Кассир Помощник официанта Помощник бармена
3.	третий	второй	Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях и ограниченную ответственность за работу других. Ответственность за качество выполнения задачий и	Выбирать средства труда и пользоваться ими. Визуально определять типы гостей и прогнозировать их возможное поведение. Базовые умения в области планирования собственной	Базовые знания в области обслуживания гостей, связанные с профессиональной трудовой деятельностью в предсказуемых ситуациях и ответственностью за результат своей деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Способность выполнять различные трудовые задачи/задания и применять умения в области обслуживания гостей в соответствии с требованиями к качеству обслуживания и безопасности готовой продукции. 	Офицант Бармен

		собственное обучение. Возможна специализация.	деятельности.				
4.	четвертый	третий	Рабочие задания предполагают одновременное выполнение нескольких задач и некоторую автономность. Ответственность за инициирование и выполнение задач, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. На работника может	Управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников зала ресторана/бара более низкого квалификационного уровня. Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях. Планировать собственную работу и работу подчиненных.	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	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. Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах. Использовать умения для решения задач в области управления предсказуемым (типовым) процессом обслуживания гостей.	Старший офицант Старший бармен Сомелье

		<p>быть возложена определенная ответственность за работу других.</p> <p>Ответственность за собственное обучение.</p> <p>Возможна специализация.</p>	<p>Организовывать и контролировать работу подчиненных.</p> <p>Мотивировать подчиненных.</p> <p>Контролировать качество обслуживания гостей.</p> <p>Осуществлять обучение на рабочем месте и оценивать результаты обучения.</p> <p>Выбирать оптимальные методы работы и средства труда.</p>			
5. пятый	четверты й	Рабочие задания предполагают значительную степень автономии и	Планировать, организовывать и контролировать комплексный	Разнообразные специализированные теоретические и практические знания в области организации обслуживания гостей, а также различных видов и стилей обслуживания. Специальные знания в области управления процессом	<ul style="list-style-type: none"> Способность самостоятельно выбирать и использовать необходимый набор когнитивных, коммуникативных и практических умений для принятия четко определенных 	Метрдотель

	<p>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. Ограниченнное участие в распределении</p>	<p>процесс обслуживания гостей. Рационально распределять задания и четко формулировать их подчиненным. Обеспечивать обратную связь с работниками. Оценивать компетенции работников и их потребность в обучении. Планировать деятельность и обучение (собственное и подчиненных). Мотивировать подчиненных.</p>	<p>обслуживания гостей при широком разнообразии обстоятельств, в том числе сложных и нестандартных, и при значительной ответственности за результат работы и руководство подчиненными</p>	<p>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>	
--	---	--	---	---	--

		ресурсов.			
--	--	-----------	--	--	--

Отраслевая рамка квалификаций для вида профессиональной деятельности «Организация и осуществление работ в области клининга» (проект)

Уровень квалификации	Дескрипторы отраслевой рамки квалификаций	Рекомендуемые названия профессий/должностей
Первый	<p>Знания:</p> <p>Знания общего характера и понимание базовых процессов и требований техники безопасности при выполнении заданий по ручной уборке простых и сложных поверхностей различной степени загрязнения, проведении текущей и профилактической дезинфекции, сортировки, компактирования и прессования мусора и отходов.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Выполнение заданий предполагает действия в знакомых обстоятельствах и под руководством. Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются согласно инструкциям.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполнение конкретных простых рабочих заданий согласно инструкциям.</p> <p><i>Умения:</i></p> <p>Осуществлять простые действия при ручной уборке простых и сложных</p>	Работник профессиональной уборки (клининга)

	<p>поверхностей различной степени загрязнения, проведении текущей и профилактической дезинфекции, сортировки, компактирования и прессования мусора и отходов.</p> <p>.</p>	
Второй	<p>Знания:</p> <p>Базовые знания видов и средств механизированной уборки, понимание основных процессов, происходящих при проведении механизированной уборки различных типов поверхностей различной степени загрязнения. Требования соответствующих инструкций, правил и документов к безопасности и качеству проводимых работ по механической уборке. .</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания стандартные, выполняются в типовых ситуациях под руководством/наблюдением, но предполагают вариативность в зависимости от места проведения уборки. Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются согласно инструкциям.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполненные действия.</p> <p>Умения:</p> <p>Правильно понимать требования инструктивных документов, выполнять стандартные задания по механизированной уборке. Безопасно пользоваться</p>	Оператор механизированной уборки (клинигра)

	средствами механизированной уборки..	
Третий	<p>Знания:</p> <p>Широкие базовые знания в области технологии ухода за различными типами поверхностей из различных материалов. Понимание уровня ответственности за сохранность поверхностей и безопасность осуществления ухода.</p> <p>Умения:</p> <p>Проведение ухода за различными типами поверхностей, выбор материалов и средств ухода в зависимости от типа и материала поверхности. Умения осуществлять выбор средств ухода в зависимости от типа поверхности. Базовые умения в области планирования собственной деятельности.</p>	Мастер профессионального ухода за поверхностями (клининга)
Четвертый	<p>Знания:</p> <p>Специализированные практические и теоретические знания в области технологий профессиональной уборки и базовые знания в области управления производственными процессами профессиональной уборки на объекте, обеспечения их качества, продажи услуг профессиональной уборки.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания предполагают определенную самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Ответственность за инициирование и выполнение заданий, организацию собственной деятельности и деятельности подчиненных, адаптация к изменяющимся</p>	Менеджер профессиональной уборки (клининга)

	<p>обстоятельствам на основе решения простых проблем.</p> <p>Ответственность за собственное обучение, умение управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников отеля более низкого квалификационного уровня.</p> <p>Умения</p> <p>Выполнять различные профессиональные задания в значительном диапазоне работ на основе выбора оптимальных способов и методов и средств труда. Использовать различные источники информации для осуществления профессиональной деятельности. Осуществлять творческий подход к выполнению заданий. Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах. Решать задачи в области управления предсказуемым (типовым) процессом профессиональной уборки.</p> <p>Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях.</p>	
Пятый	<p>Знания:</p> <p>Широкие специализированные, практические и теоретические знания в области управления деятельностью организаций в сфере клининга, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств.</p> <p>Знание современных различных подходов и трендов в области организации и предоставления услуг в сфере клининга.</p> <p>Умения</p> <p>Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки</p>	Руководитель организации в области профессиональной уборки (клининга)

	<p>творческих решений широкого диапазона сложных проблем, возникающих при управлении деятельностью организаций в сфере клининга, адаптация этих умений и методов для решения конкретных проблем.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Нходить решения для повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Оценивать действия, методы и результаты собственной деятельности и деятельности других для повышения ее эффективности.</p>	
--	--	--

Отраслевая рамка квалификаций для вида профессиональной деятельности «Коммерция» (проект).

Уровень квалификации	Дескрипторы отраслевой рамки квалификаций	Рекомендуемые названия профессий/должностей
Первый	<p>Знания:</p> <p>Знания общего характера, включая соответствующие нормативные документы, и понимание базовых расчетно-кассовых операций, включая требования к работе на ККМ и работе с наличными денежными средствами, требования к работе с покупателями.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Действия в знакомых обстоятельствах и под руководством.</p> <p>Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются согласно инструкциям.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполнение рабочих заданий согласно инструкциям.</p> <p>Умения:</p> <p>Осуществлять простые действия при работе ККМ, производить простые математические расчеты, включая использование программных продуктов.</p> <p>Коммуникативные умения. Умения определять подлинность денежных купюр.</p> <p>.</p>	Кассир

Второй	<p>Знания:</p> <p>Базовые знания в области обслуживания покупателей, предпродажной подготовки и выкладки товаров, видов и назначения торгового оборудования и инвентаря, используемого для выкладки товаров, требований к выкладке товаров, требований безопасного использования торгового оборудования и инвентаря.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания стандартные, выполняются в типовых ситуациях под руководством/наблюдением, но предполагают вариативность в зависимости от места выкладки товаров.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполненные задания.</p> <p>Умения:</p> <p>Правильно понимать требования инструктивных документов, выполнять стандартные задания по выкладке товаров, визуально/органолептически оценивать качество товаров, устанавливать элементы на товар, безопасно пользоваться торговым инвентарем и оборудованием для выкладки товаров.</p>	Помощник продавца
Третий	<p>Знания:</p> <p>Широкие базовые знания в области товароведения, продаж товаров определенного вида, требований санитарии и гигиены для торговых предприятий и их работников, видов и назначения торгово-технологического</p>	Продавец

	<p>оборудования, правил охраны труда, пожарной и экологической безопасности, правил размещения и выкладки товаров, требований к подготовке товаров к продаже, обеспечения наличия товаров на рабочем месте, требований к обслуживанию и консультированию покупателей. Понимание уровня ответственности при обслуживании покупателей.</p> <p>Умения:</p> <p>Коммуникативные и презентационные умения. Умения приемки товаров по количеству и качеству, безопасного использования торгово-технологического оборудования, оформления документации, визуально определять психотипы покупателей. Базовые умения в области планирования собственной деятельности.</p>	
Четвертый	<p>Знания:</p> <p>Специализированные практические и теоретические знания в области управления персоналом торгового зала, включая управление качеством обслуживания, обеспечения соблюдения требований ОТ и ТБ и экологической безопасности, организацию адаптацию, обучение и развитие персонала, организации торгово-технологического процесса, соблюдения требований стандартов мерчендайзинга, осуществления мероприятий по сохранности товарно-материальных ценностей.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания предполагают определенную самостоятельность и</p>	Менеджер торгового зала

	<p>вариативность выполнения в знакомых и незнакомых ситуациях.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Ответственность за собственное обучение, умение управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников отеля более низкого квалификационного уровня, способность адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем.</p> <p>Принимать решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях.</p> <p><i>Умения</i></p> <p>Выполнять различные профессиональные задания в значительном диапазоне работ на основе выбора оптимальных способов и методов и средств труда. Использовать различные источники информации для осуществления профессиональной деятельности. Осуществлять творческий подход к выполнению заданий. Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах. Решать задачи в области управления предсказуемым (типовым) торговым процессом.</p>	
Пятый	<p><i>Знания:</i></p> <p>Широкие специализированные, практические и теоретические знания в области управления деятельностью по осуществлению продаж, включая принципы и технологии разработки и реализации стратегических планов торгового предприятия, организации торгового процесса, управления</p>	Менеджер торгового предприятия

	<p>персоналом, контроля финансовых и материальных ресурсов, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств.</p> <p>Знание современных различных подходов и трендов в области организации и предоставления услуг в сфере торговли.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Адаптация умений и методов для решения возникающих проблем. Находить решения для повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Оценивать действия, методы и результаты собственной деятельности и деятельности других для повышения ее эффективности. Организация обучения персонала.</p> <p><i>Умения</i></p> <p>Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки творческих решений широкого диапазона сложных проблем, возникающих при управлении деятельностью торгового предприятия</p>	
--	---	--

Проект отраслевой рамки квалификаций гостиничной отрасли (проект)

Уровень квалификации	Дескрипторы отраслевой рамки квалификаций	Рекомендуемые названия профессий/должностей
Первый	<p>Знания:</p> <p>Знания общего характера и понимание базовых процессов, происходящих при обслуживании гостей в различных гостиничных предприятиях во входной зоне, холле, гардеробе и камере хранения гостиничного предприятия, сопровождении гостя и его багажа в номер, доставке почты, газет и частных сообщений в номер, и соответствующих рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых. Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются по четко сформулированным инструкциям.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Выполнение заданий предполагает действия в знакомых обстоятельствах и под руководством.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполнение конкретных простых рабочих заданий согласно инструкциям.</p> <p>Умения:</p> <p>Осуществлять элементарные действия при обслуживании гостей во</p>	Швейцар Носильщик Гардеробщик Работник камеры хранения Паж Посыльный

	<p>входной зоне, холле, гардеробе и камере хранения гостиничного предприятия, сопровождении гостя и его багажа в номер, доставке почты, газет и частных сообщений в номер. Вежливо общаться с гостями и способствовать обеспечению безопасности гостей и их собственности.</p>	
	<p><i>Знания:</i></p> <p>Знания общего характера и понимание основных процессов, происходящих при подготовке номерного фонда к приему гостей в различных гостиничных предприятиях, и рабочих заданий, большей частью рутинных и предсказуемых. Рабочие задания носят четко определенный характер и выполняются согласно инструкциям.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Выполнение заданий предполагает действия в знакомых обстоятельствах и под руководством.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за выполненные действия.</p> <p><i>Умения:</i></p> <p>Осуществлять простые действия по уборке гостевых и общественных помещений и санузлов, подготовке гостевых номеров, подготовке и хранении гостиничного белья, безопасно пользоваться уборочной техникой, оборудованием прачечной/химчистки и прочими техническими средствами</p>	<p>Работник гостевых и общественных мест</p> <p>Уборщик (-ца)</p> <p>Горничная</p> <p>Горничная дневной смены</p> <p>Горничная ночной смены</p> <p>Работник прачечной</p> <p>Работник химчистки</p> <p>Работник по ремонту белья</p>
Второй	<p><i>Знания:</i></p>	Служащий службы приема

	<p>Базовые знания в области технологии обслуживания гостей и организации вспомогательных служб отеля с учетом четко установленных в инструкциях, правилах и других документах требований к качеству обслуживания и процедурам выполнения работ, знания в области принципов и требований к организации предоставления услуг в службе прачечной и химчистки.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания стандартные, выполняются в типовых ситуациях под руководством/наблюдением, но предполагают вариативность в зависимости от типа и настроения клиента и с учетом возможных четко определенных нестандартных ситуаций.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за результаты собственной деятельности.</p> <p><i>Умения:</i></p> <p>Правильно понимать требования инструктивных документов, выполнять простые стандартные задания по встрече и приему гостей в отеле, обслуживанию гостей, ведению документации в соответствии с инструкциями, правилами и требованиями к выполнению заданий, участвовать в организации предоставления услуг прачечной и химчистки.</p>	<p>и размещения</p> <p>Кассир</p> <p>Телефонный оператор</p> <p>Телефонистка</p> <p>Кастелянша</p> <p>Служащий</p> <p>прачечной/химчистки</p>
Третий	<p><i>Знания:</i></p> <p>Широкие базовые знания в области технологии и планирования</p>	<p>Администратор</p> <p>Дежурный администратор</p>

	<p>обслуживания гостей в предсказуемых ситуациях.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Рабочие задания предполагают некоторую самостоятельность и вариативность выполнения в знакомых ситуациях,</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Работник несет ответственность за результат своей деятельности и собственное обучение и ограниченную ответственность за работу других..</p> <p>Умения:</p> <p>Способность выполнять различные трудовые задачи/задания и применять умения в области обслуживания гостей в соответствии с требованиями к качеству обслуживания. Визуально определять типы гостей и прогнозировать их возможное поведение. Базовые умения в области планирования собственной деятельности.</p>	<p>Портье Оператор по бронированию Консьерж Аудитор Ночной аудитор</p>
Четвертый	<p>Знания:</p> <p>Специализированные практические и теоретические знания в области обслуживания гостей и подготовки номерного фонда к приему гостей, связанные с трудовой деятельностью в разнообразных обстоятельствах, а также базовые знания в области управления процессом обслуживания гостей и управления процессом подготовки номерного фонда гостиницы.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Определенная самостоятельность при выполнении трудовых функций и</p>	<p>Старший администратор Инспектор на этаже Старшая горничная Инспектор прачечной/химчистки</p>

	<p>при принятии решения в рамках своей компетенции в нестандартных ситуациях.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Ответственность за инициирование и выполнение заданий, организацию собственной деятельности, адаптацию к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. Ответственность за собственное обучение, умение управлять собственной деятельностью и направлять и контролировать деятельность других работников отеля более низкого квалификационного уровня.</p> <p><i>Умения:</i></p> <p>Способность выполнять различные профессиональные задания в значительном диапазоне работ на основе выбора оптимальных способов и методов и средств труда. Использовать различные источники информации в области обслуживания гостей. Осуществлять творческий подход к выполнению заданий. Осуществлять трудовые функции в разнообразных обстоятельствах. Решать задачи в области управления предсказуемым (типовым) процессом обслуживания гостей. Умение одновременно выполнять несколько заданий. Осуществлять обучение на рабочем месте и оценивать результаты обучения и трудовой деятельности подчиненных.</p>	
Пятый	<p><i>Знания</i></p> <p>Широкие специализированные, практические и теоретические знания в</p>	<p>Руководитель службы размещения</p>

	<p>области организации приема, размещения гостей и организации работы службы хаускипинга, прачечной/химчистки, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств.</p> <p>Знание современных различных подходов и трендов в области организации приема, размещения гостей и организации работы службы хаускипинга, прачечной/химчистки.</p> <p><i>Уровень самостоятельности</i></p> <p>Значительная степень самостоятельности при принятии решений в широком диапазоне сложных обстоятельств.</p> <p><i>Уровень ответственности</i></p> <p>Оценивать действия, методы и результаты собственной деятельности и деятельности других для повышения ее эффективности.</p> <p><i>Умения</i></p> <p>Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки творческих решений широкого диапазона сложных проблем, возникающих при организации приема, размещения гостей и организации работы службы хаускипинга и прачечной/химчистки, адаптация этих умений и методов для решения конкретных проблем.</p> <p>Находить решения для повышения эффективности профессиональной деятельности.</p>	<p>Руководитель хаускипинга</p> <p>Заведующий прачечной/химчистки</p>

