

АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

2017, октябрь

Туманова О.М., канд. филос. наук, г. Москва, tumanovaom@gmail.com

Славнова Т.О., канд. псих. наук, г. Москва, toslavnova@gmail.com

Исабеков М.У., канд. техн. наук, г. Астана, isabekovmarat@gmail.com

Опубликовано:

1) в журнале "Новости Госстандарта" - Профессиональные стандарты в международной практике. № 4, 2017 (сокращенный вариант);

2) на сайте [Международной Академии Информатизации](#).

Новые виды организации производства, цифровая экономика требуют гибкой модели управления персоналом, актуализируют потребность в приведении квалификационных требований к работникам в соответствие с трансформацией отдельных видов профессиональной деятельности, смещением границ национальных рынков труда.

Радикально и быстро меняются требования к профессионально-квалификационному составу рабочей силы. В эпоху географической и профессиональной мобильности, и обучения в течение всей жизни люди нуждаются в осязаемом, видимом и прозрачном инструменте для демонстрации приобретенных ими навыков и компетенций для той или иной работы.

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой *совокупность нормативно-правовых и институциональных механизмов регулирования спроса и предложения квалификаций работников на рынке труда*.

Через эту систему рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам. В свою очередь, это якорный ориентир для системы образования, которая должна предложить гражданам эффективные образовательные траектории для обеспечения этих требований. Таким образом, НСК является мостом, соединяющим систему профессионального образования и непрерывного обучения с рынком труда на всех уровнях: политическом, региональном и субрегиональном, уровне организаций и граждан (рисунок 1).

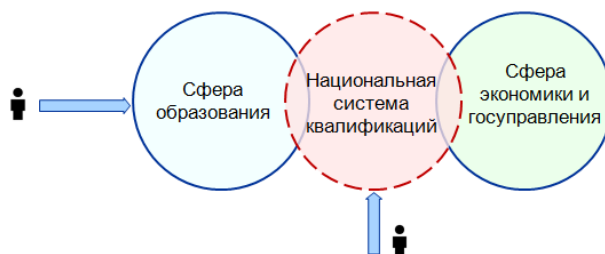


Рисунок 1 - Место НСК

НСК выступает средством согласования **спроса** на квалификации работников со стороны работодателей (рынка труда) на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в терминах таких критериев, как характер знаний, умений и компетенций, и **предложения** квалификаций (способностей выпускников) со стороны системы образования и обучения. В дальнейшем предстоит согласование и национальных систем квалификации различных стран.

Любая национальная система квалификаций в идеале включает в себя следующий набор компонентов:

1. Перечень областей профессиональной деятельности.
2. Национальная и отраслевые рамки квалификаций.
3. Профессиональные стандарты.
4. Процедуры признания и изменения профессиональных стандартов.
5. Каталог квалификаций, каталоги программ образования и обучения.
6. Система обеспечения качества квалификаций.

7. Образовательные стандарты и программы.

Образовательные стандарты и программы при определенных условиях также могут рассматриваться как носители описаний профессиональных квалификаций, если они включают раздел, посвященный планируемым результатам обучения (что имеет место в России). Это дает основания рассматривать образовательные программы, получившие признание работодателей, как элементы НСК. Такая ситуация характерна для стран, где отсутствуют профессиональные стандарты (Германия, Дания и др.), и квалификационные запросы работодателей учитываются в рамках планируемых результатов профессиональных образовательных программ.

Таким образом, национальная система квалификаций необходима для формирования «рынка квалификаций», на котором «ценность» работника будет определяться его реальной квалификацией, и вытеснения «рынка дипломов», на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении. Вместе с тем, опасения о замене "рынка дипломов" "рынком сертификатов квалификаций" остается.

Ценность НСК состоит в том, что она предоставляет:

- *работодателям* - индикаторы уровня умений кандидатов на рабочие места и работников; ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в умениях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;

- *работникам* - возможность спланировать траекторию обучения и карьеру, знание о востребованных квалификациях повышает мотивацию к обучению новым профессиям; обеспечивает признание результатов неформального обучения; повышает возможность трудоустройства, карьерного роста и справедливой оплаты труда;

- *органам исполнительной власти, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения* - данные для формирования направлений развития системы непрерывного профессионального образования и обучения;

- *ассоциациям работодателей и отраслевым советам по профессиональным квалификациям* - способы и методы точного определения требований минимальных стандартов, отвечающих потребностям сферы труда; средства мониторинга рынка труда и согласования системы отраслевых квалификаций с международными стандартами;

- *учебным заведениям* - механизм профессионально-общественной аккредитации для обеспечения качества образовательных программ; возможность взаимодействия и коммуникации с работодателями и четкого формулирования целей программ обучения, стажировки и методов оценки;

- *обучающимся* - понимание перспектив трудоустройства и карьерного роста; средства определения востребованных квалификаций; средства коммуникации со службами занятости, что повышает их мотивацию к обучению.

Важным компонентом НСК является *Национальная рамка квалификаций* (далее – *НРК*), которая представляет системное и структурированное по уровням описание квалификаций. Рамки квалификаций бывают международные, европейские, национальные и отраслевые. С их помощью проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения с полученными компетенциями и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств, сертификатов об образовании и обучении соответствующим квалификационным уровням в масштабах отрасли, страны, международных союзов стран и рынков. Европейская рамка квалификаций (ЕРК) содержит 8 уровней квалификации. Каждый из уровней рамки определен набором дескрипторов – описаний требований ко всем квалификациям данного уровня, и признаваемых на территории Евросоюза.

Для обеспечения «переносимости» квалификаций и расширения национальных границ рынка труда, необходимо сравнить и национальную и, например, европейскую рамки, сопоставить уровни квалификации на основании набора общих дескрипторов (описаний).

Профессиональные стандарты (ПС) выступают важнейшим структурным компонентом НСК. Структура ПС включает в себя совокупность единиц, каждая из которых включает набор определенной трудовых функций и трудовых действий, задач и соотносится

с определенным уровнем квалификации. ПС содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции в виде описания необходимых знаний, умений, уровень квалификации зависит от уровня ответственности, самостоятельности и сложности выполнения трудовых функций. Профессиональный стандарт является нормативным и методическим документом, устанавливающим требования к профессиональным знаниям и умениям, к профессиональному образованию и практическому опыту, необходимым для выполнения работниками своих функциональных обязанностей. Основной задачей профессионального стандарта является нормирование квалификационных требований к работникам соответствующего вида деятельности, помогает соблюдать принцип "равной оплаты за труд равной квалификации". Нормировка базовых квалификационных требований и условий труда для опасных и вредных профессий позволяет регулировать социальную ответственность работодателей и трудовые отношения с работниками. Важно, что для ряда профессий ПС является рамочным документом, который можно брать за основу при формировании кадрового состава. Последнее обстоятельство является существенным и определяет приоритет функционального подхода к организационной структуре, штатному расписанию и описанию функционала рабочих мест над регламентирующим жестким должностным подходом. ПС, взятый за основу описания квалификационных требований к рабочим местам предприятия, позволяет сформировать их оптимальный набор в каждом конкретном случае. ПС содержит рекомендуемый набор должностей, который может дополняться работодателем самостоятельно, кроме тех должностей, наименования которых установлены законодательством страны.

В соответствии с определением Европейской рамки квалификаций (ЕРК), *квалификация* – это «формальный результат процесса оценки и официального признания результатов обучения, получаемый в случае, когда компетентный орган считает, что лицо достигло результатов обучения, соответствующих установленным стандартам» [1]. Для многих стран это остается скорее концептуальным подходом, чем отражает реальное соотношение дипломов и квалификаций. Новое понимание квалификаций включается в стратегические документы и законодательство, но пока не распространено среди заинтересованных сторон, не говоря уже о широкой общественности.

Анализ законодательства 11 европейских стран показал [1], что многие начинают с разработки и регулирования национальных рамок квалификаций; другие начинают с создания института квалификаций; также есть страны, которые создают новую систему квалификации за рамками системы образования. Например, Турция и Эстония создали новые системы квалификации на основе профессиональных стандартов. Для Турции, правовым рычагом для реформирования системы был закон об органе по вопросам профессиональных квалификаций (рисунок 2); в Эстонии - закон о профессиональных квалификациях.

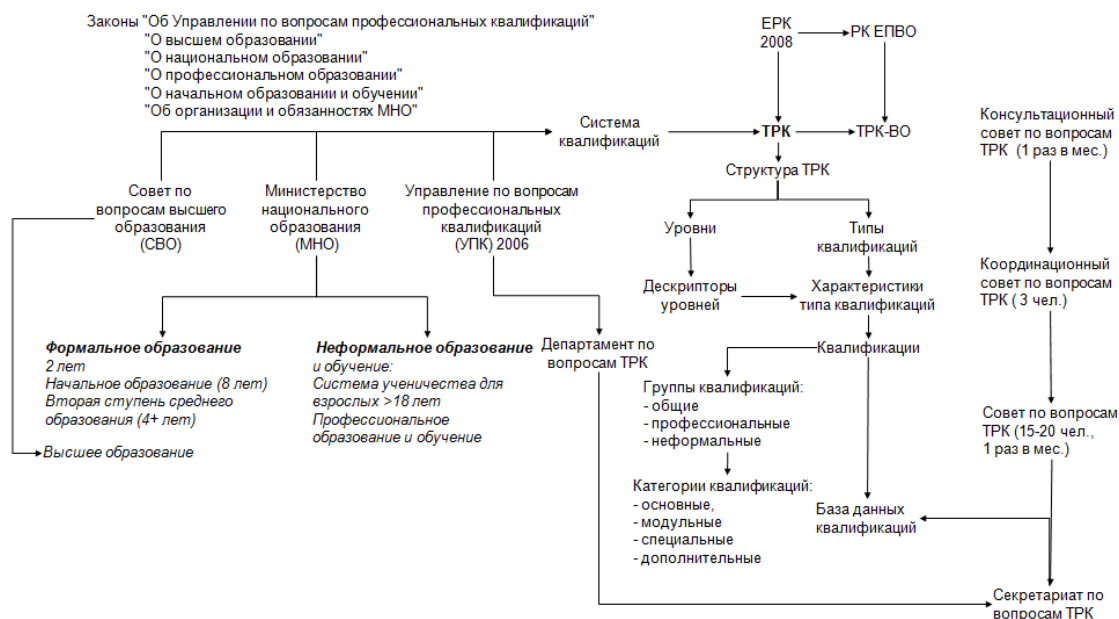


Рисунок 2 - Турецкая система квалификаций

В мировой практике выделяются три модели взаимодействия государства и бизнеса в процессах разработки ПС:

1. Модель прямого государственного регулирования (Германия, Ирландия, Сингапур, Южная Корея и др.);
2. Модель бизнес-регулирования без участия государства (Канада, США и др.);
3. Модель совместного участия государства и бизнеса (Дания, Нидерланды, Литва, Эстония, Турция, РФ и др.).

Типичным примером либерального законодательства является Шотландская система взаимного признания зачетных единиц и квалификаций (SCQF). SCQF – это добровольная рамка.

Пример жесткого законодательства – Положение об обучении профессии (Ausbildungsordnungen) в Германии, имеющий силу закона и согласованный между социальными партнерами и федеральным правительством (рисунок 3).

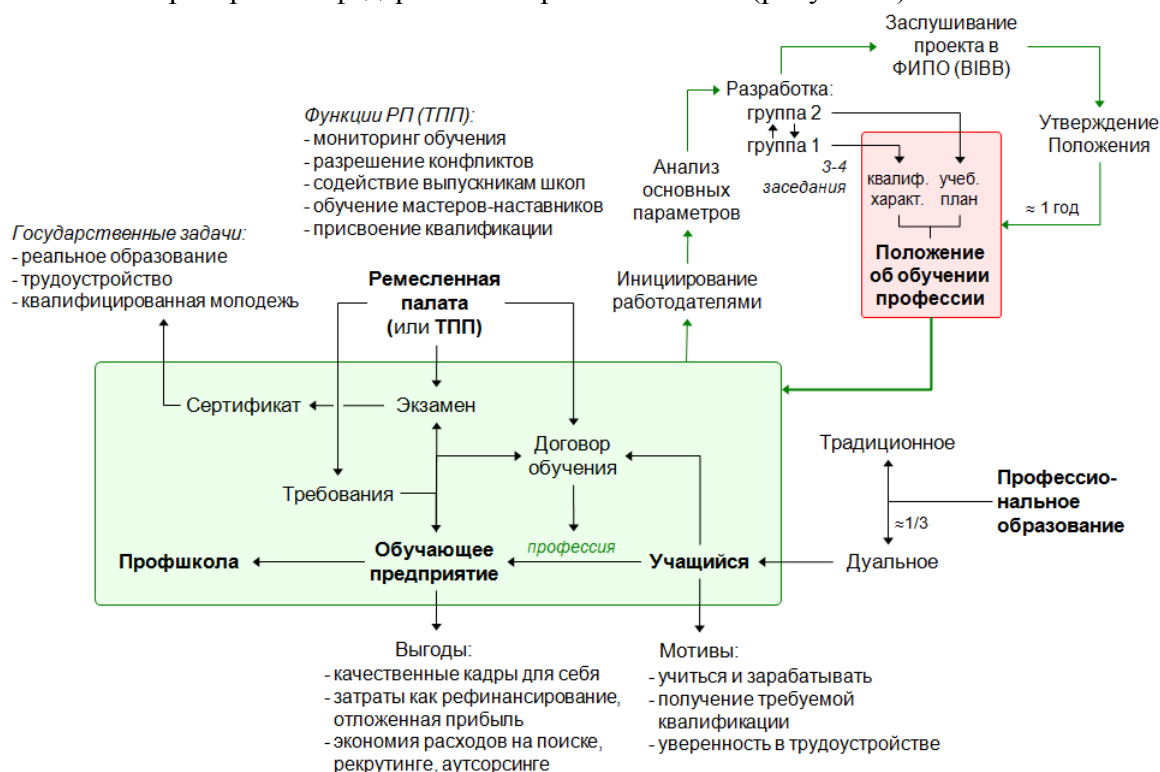


Рисунок 3 - Роль Положения об обучении профессии в системе профессиональной квалификации Германии

В модели госрегулирования унификация требований позволяет достигнуть высокого уровня прогнозирования качества образования. Однако, такая система менее гибкая, работодатели не могут оперативно вносить в нее свои коррективы.

Закон о профессиональных квалификациях Эстонии (2008) делегирует права и обязанности относительно принятия множества решений в системе профессиональных квалификаций отраслевым органам. Закон о профессиональном образовании и обучении Литвы (1997) предусматривает создание отраслевых профессиональных комитетов как трехсторонних органов, ответственных за утверждение отраслевых профессиональных стандартов. В Турции действует Положение о создании, обязанностях и принципах работы отраслевых комитетов.

В странах с мощным промышленным сектором, таких как Россия, Украина и Турция, работодатели сами взяли на себя инициативу по созданию советов по вопросам отраслевых профессиональных квалификаций. Такие советы имеют прочные связи с предприятиями и компаниями, и программа реформ направлена на удовлетворение их потребностей в квалификациях. Советы были особенно заинтересованы в разработке профессиональных

стандартов для описания своих отраслевых требований. В случае России и Украины, они создали Национальное Агентство Развития Квалификаций и Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины соответственно для координации работы между отраслями.

Национальная структура квалификаций упорядочивает массив квалификаций, проходя через всю систему образования и обучения. Поэтому один всеобъемлющий закон должен регулировать основные свойства НРК. Во многих странах действует отдельный закон или указ об НРК, а в некоторых из них НРК является частью более широкого закона, который также регулирует другие разделы системы квалификации (как в Косово, Франции, Гонконге и Эстонии).

Анализ разработки и применения профессиональных стандартов в 26 европейских странах [1] определил следующие четыре общих компонента в организации системы квалификации, не зависящих от местных или других специфических факторов внешней среды:

1. Нормативно-правовое обеспечение.
2. Эффективный диалог заинтересованных сторон.
3. Институциональные механизмы.
4. Механизмы обеспечения качества.

В ряде стран используется понятие профессионального стандарта (*occupational standard*) - *нормативного документа, который отражает минимально необходимые требования к профессии по квалификационным уровням и профессиональным компетенциям с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ* [2].

Следует отметить, что в английском языке существует различие в терминологии, вместе с термином «*occupational standard*», используется понятие «*professional standard*». Последнее употребляется, например, в Великобритании не для обозначения рода или вида занятий (*occupational*), а именно для профессий (*professional*) врача, юриста, архитектора и других, требующих специализированного высшего профессионального образования [3] и требующего лицензии, как допуска в профессию. Кроме этого, для обозначения рассматриваемого содержания используется термин «*qualification standard*» как перечень типично ожидаемых достижений и способностей, связанных с квалификациями одного уровня Национальной рамки квалификации [4].

Профессиональные стандарты, являясь нормативным документом непрямого действия, предназначены для решения вопросов, связанных с обеспечением отраслевого участия и контроля за качеством труда, регулированием трудовых отношений в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности.

В **Великобритании** термин «*национальные профессиональные стандарты*» (*National Occupational Standards, NOS*) определяет набор компетенций (*competences*), необходимых для исполнения рабочих функций (*job roles*) индивидуальной трудовой деятельности (*occupations*). ПС рассматриваются как стандарты компетентности и охватывают ключевые виды деятельности в рамках того или иного рода занятий, во всех ситуациях, в которых может оказаться работник.

Процесс разработки профессиональных стандартов в сфере инженерных специальностей (OSCEng) Великобритании состоит из следующих этапов:

1 этап - определяется главная цель профессии как «развитие и доставка, обеспечение инженерных продуктов и процессов»;

2 этап - главная цель разбивается на «разделы» (подцели). Так, в OSCEng включено 8 крупных разделов (сверхзадач).

3 этап - сверхзадачи OSCEng раскладываются на 17 следующих профессиональных задач (юниты или модули), которые должен уметь решать специалист: разработка принципов и процессов; общее и специальное конструирование; принципы и процессы инженерного исследования; принципы и процессы производства; принципы и процессы обеспечения качества; методы анализа информации; разработка и методология исследования; проблемы здоровья, безопасности и экологии; организационные процедуры и системы; патенты,

авторское право и интеллектуальная собственность; спецификации, детали и форматы; законодательные и регулирующие структуры; анализ и оценка риска; планирование и управление проектом; методы презентации; методы решения проблем; продолжение профессионального развития [5].

Шотландским квалификационным управлением (SQA) реализуется иная схема разработки ПС в логике «ориентации на результаты». Технология включает в себя несколько этапов:

1 этап - на основе анализа трудовых операций на рабочем месте описываются укрупненные требования к умениям работника (обобщенные умения) или профессиональные компетенции,

2 этап - профессиональные компетенции разбиваются на «простые умения» (в том числе – интеллектуальные), степень овладения которыми можно наглядно продемонстрировать на практике. Часто это соответствует конкретной трудовой функции, реализуемой на рабочем месте (для этого прослеживается вся цепочка действий работника). Результаты этого этапа конвертируются в перечни умений, который предъявляется к оцениванию в случае, когда ПС используется в процедурах сертификации работника;

3 этап - происходит выработка критериев качества работы, т.е. показателей того, с каким качеством должны выполняться выделенные действия. Они содержат описание либо способа выполнения деятельности, заложенного в умении, либо продукта деятельности, получаемого в итоге. Описание критериев включает: объект деятельности, совершаемое действие, качество выполнения и ссылку на эталон выполнения работы. В руководстве по разработке ПС указывается правило, что целесообразно использовать от 4 до 6 критериев для каждого умения;

4 этап - составляется перечень и описание диапазона ситуаций, в которых может оказаться работник на сегодняшний день (уровень освоения). Этот компонент содержит информацию о различных условиях, ситуациях, подходах и т.п., в которых работник должен продемонстрировать профессиональные компетенции. Для некоторых умений может не потребоваться описание уровней освоения, т.к. вся необходимая информация полностью содержится либо в формулировке самого умения, либо в критериях качества.

Таким образом, ПС устанавливает, что работник должен уметь делать на данном рабочем месте (в данной профессии), каким эталонам должна соответствовать его деятельность, и в каких условиях он сможет применить эти умения. Чтобы выдержать эти требования, каждая компетенция как компонент ПС, формулируется в определенном единообразном формате:

- действие, описанное «активным глаголом»;
- объект, на который направлено действие;
- стандарт соответствия или условие применения.

В приложениях ко многим шотландским ПС содержится также описание основных способов оценки компетенций. Этот раздел бывает особенно полезен при использовании ПС в процедурах сертификации профессиональных квалификаций.

Структура ПС в **Великобритании** основана на так называемых «компетенциях для трудовой деятельности» [6]. Каждая квалификация составлена из набора единиц, представляющих собой минимальный набор знаний и умений, достаточный для присуждения квалификации. Юниты могут быть мандатными и факультативными. Они состоят из *элементов компетенции*, которые подробно описывают требования для оценки знаний и умений. Каждый элемент включает: критерии выполнения, установку диапазона, спецификации знаний, требования к показателям (доказательствам).

Компетенции, необходимые для трудовой деятельности содержат: технические ожидания, управление непредвиденными ситуациями, управление различными видами деятельности, управление взаимодействием в коллективе.

Процесс создания ПС включает в себя: исследование рынка труда с целью выявления области профессиональной деятельности, нуждающейся в обновлении (или создании нового стандарта); включение этой позиции в ежегодный план по разработке ПС; утверждение плана в Агентстве по развитию отраслевых умений; формирование группы экспертов (в

рамках соответствующего Отраслевого совета по умениям); разработка карты профессиональной области; разработка функциональной карты профессии; формирование собственно ПС; обсуждение проекта в отрасли; доработка ПС; утверждение ПС в Агентстве по развитию отраслевых умений.

Функциональная карта профессии содержит: 1) *главную цель* (краткое описание «миссии области»), 2) *ключевые области* (описание областей трудовой деятельности, необходимых для выполнения миссии), 3) *ключевые роли* (описание укрупненных функций, выполняемых группами или отдельными работниками), 4) *единицы компетентности, то есть компетенции* (описание конкретных функций, выполняемых работником) [7].

Во **Франции** разработкой квалификационных требований для государственных профессиональных дипломов занимается 20 консультативных профессиональных комиссий, компетенция которых определена законом. Каждая комиссия соответствует крупному сектору экономики и состоит из 4 коллегий: коллегия работодателей (10 представителей профессиональных объединений предпринимателей), коллегия наемных работников, коллегия органов государственной власти (представители заинтересованных министерств, чья компетенция распространяется на соответствующие секторы экономики), коллегия квалифицированных специалистов (представители Ассамблеи торгово-промышленных палат, профсоюзных объединений, ассоциаций родителей и др.).

В **Канаде** национальные профессиональные стандарты разрабатываются и утверждаются не государством, а профессионалами в соответствующей сфере промышленности и сервиса (сфера труда), на основе руководства «Процесс разработки профессиональных стандартов». Технология разработки ПС в Канаде включает этапы:

1 этап - общественно-профессиональная экспертиза данной профессиональной области (семинар, обсуждения);

2 этап - электронная версия выработанного документа с описанием «профессионального профиля» рассылается в различные ассоциации и заинтересованным лицам, многие из которых разместили документ на своих сайтах для широкого профессионально-общественного обсуждения материалов;

3 этап – рабочая группа разрабатывает собственно ПС, структура которого будет рассмотрена ниже.

4 этап - проект вновь прошел широкое обсуждение работодателей отрасли;

5 этап - Управляющий комитет рассмотрел предложения по ратификации и скорректировал стандарты;

6 этап - ПС утверждается Управляющим комитетом.

Технология разработки стандарта включает в себя определение *обобщенной цели* профессии и перечня *профессиональных задач*, которые решаются работником на рабочем месте (учитывая степень их типичности). Отдельная профессиональная задача – это четкая, заметная, измеримая деятельность, в совокупности с другими задачами описывающая логические шаги, которые практик должен сделать, чтобы выполнить определенное профессионально-трудовое задание в рамках вида профессиональной деятельности. В процессе формирования ПС она разбивается на *субзадачи*- самое мелкое деление, на которое можно разбить любой вид деятельности, и которое в совокупности с другими подзадачами описывает все действия работника в рамках выполнения задачи. При описании субзадачи определяются *знания и умения*, которые необходимы для того, чтобы адекватно выполнять субзадание. Кроме этого, выявляются и описываются *профессиональные контексты*, которые определяют параметры задачи.

В **Германии** при разработке ПС на первом этапе проводится исследование трудовой области, и затем Федеральный институт профобразования (BIBB) готовит необходимые документы по структуре и содержанию разрабатываемого документа (рисунок 4).

Далее объединения работодателей, профсоюзов, федерального правительства и правительств земель достигают соглашения по пилотированию новых процедур и ключевым параметрам. Затем соответствующее министерство и BIBB дорабатывают документы. В отношении квалификаций начального и повышенного уровня, регулируемых на федеральном уровне, инициатива по обновлению квалификаций и введению новых исходит в

значительной мере от работодателей [7].

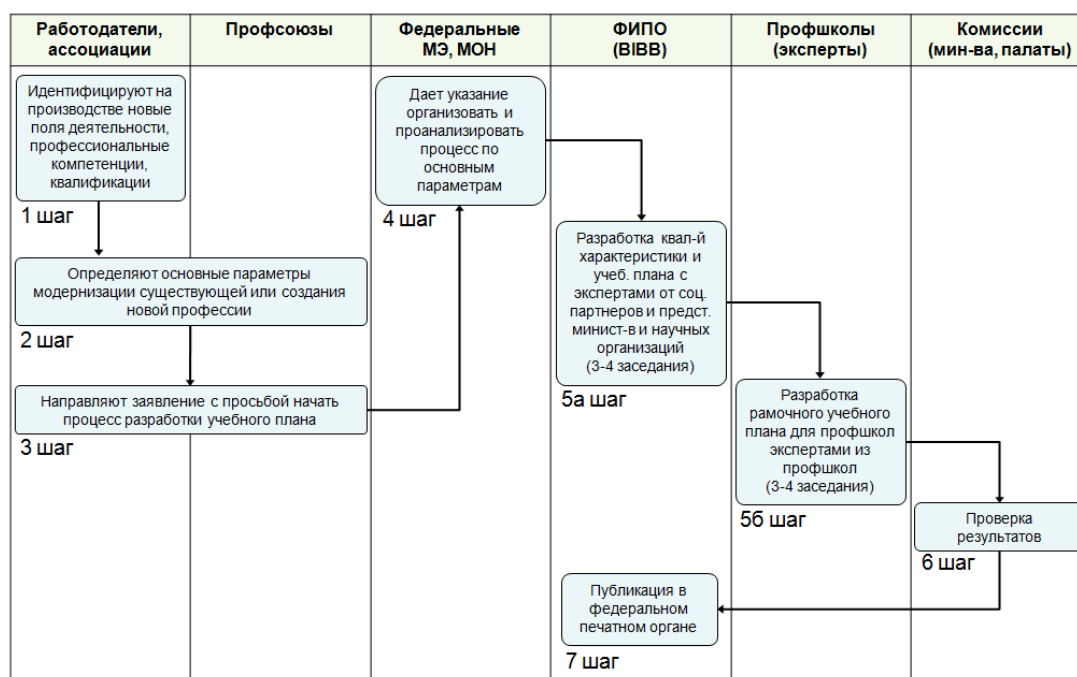


Рисунок 4 - Шаги разработки Положений об обучении профессии в Германии

Как показывает анализ, деятельность по разработке, обновлению и внедрению в практику профессиональных стандартов развивается в мире по нескольким направлениям. Во-первых, происходит движение от локальных отраслевых систем ПС к формированию общенациональных систем. Эта тенденция характерна для Австралии, Канады, Великобритании, США, Германии, Японии, Нидерландов, Малайзии, Филиппин, Турции, Румынии. Во-вторых, разрабатываются новые подходы и методы формирования и использования ПС. Они начинают активно применяться как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения. В-третьих, увеличивается круг «пользователей» профессиональных стандартов. Он охватывает не только кадровые службы, но и работодателей, работников, учащихся и студентов, преподавателей и руководителей учебных заведений.

При разработке ПС используется *методический принцип дезинтеграции*, аналогичный построению «дерева целей». Происходит последовательная дифференциация (расчленение) обобщенных позиций на составляющие дискретные задачи, достижение которых провидит к реализации обобщенной позиции (в РФ - Обобщенной трудовой функции, РК – трудовой функции). Полученные перечни далее разделяются на более мелкие составляющие: задачи или трудовые функции, трудовые действия (рисунок 5).

Процесс дезинтеграции завершается таким набором поддающихся диагностике элементов (компетенций, простых умений и т.д.), которые могут быть продемонстрированы работником и оценены внешним экспертом. Во всех методических материалах подчеркивается необходимость постоянной сверки полученных продуктов дезинтеграции на всех уровнях с верхними уровнями. При этом рекомендуется использовать метод ключевых вопросов типа «Для того, чтобы достигнуть (реализовать и т.д.) ..., что работник должен выполнять (уметь, знать и т.д.)?».

Все технологии разработки ПС содержат схемы, представляющие деятельностно-ориентированное описание конечных результатов деятельности. Процесс разработки профессионального стандарта всегда начинается с формулировки *глобальной цели* данного вида профессиональной области, выраженной в терминах профессиональной компетентности работника. Несмотря на некоторые семантические различия терминов,

используемых в различных странах («главная цель», «миссия», и т.д.), эти понятия идентичны: имеется в виду, инвариантная для всех возможных специализаций и видов деятельности, **сущность** профессии. На основе этой сущности вырабатывается набор ее базовых составляющих, которые также имеют разнообразные терминологические «окраски» («ключевые области», «обобщенные умения», «обобщенные роли», «обобщенные трудовые функции», «профессиональные задачи» и т.д.). Дальнейшей дедукцией определяются компоненты продукта, выработанного на предыдущем этапе («профессиональные подзадачи», «конкретные умения» и т.д.). Процесс детализации не бесконечен. Основным критерием его завершения является появление такого качества компонента как диагностичность (возможность оценки). Характерно, что все процессы содержат внутренние итерационные циклы для того, чтобы избежать повторов, дублирования.

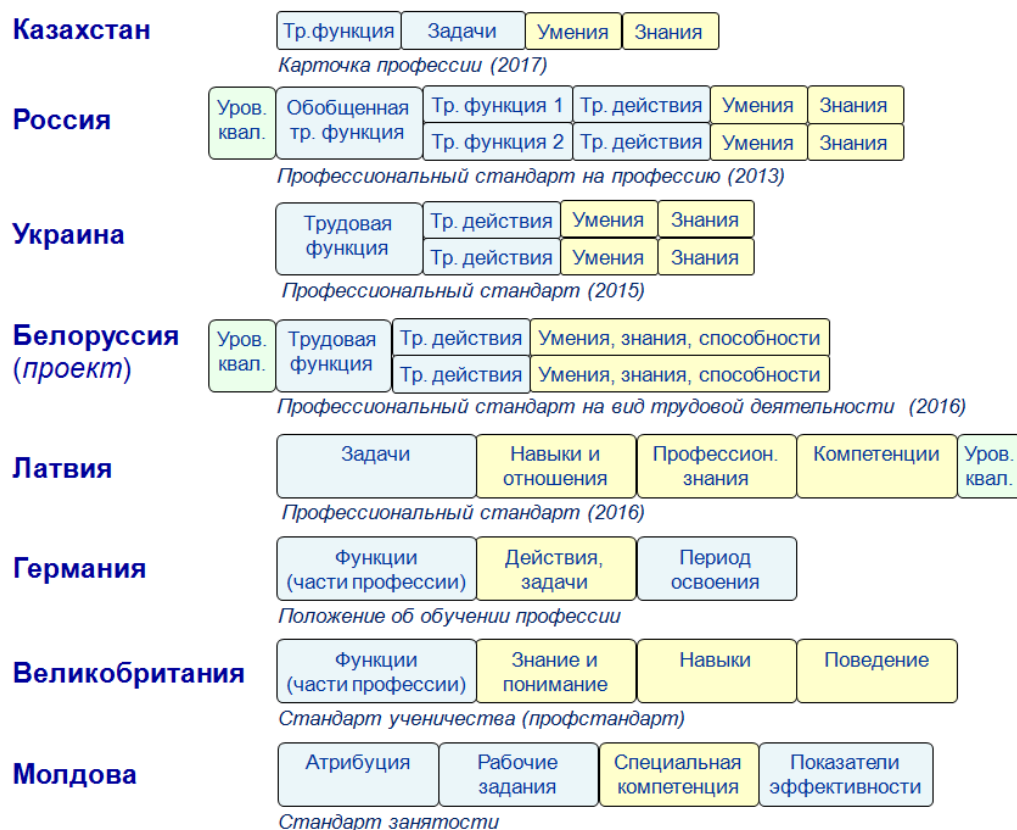


Рисунок 5 - Состав профстандартов разных стран

В отдельных странах используют метод функционального анализа и разрабатывают *функциональную карту профессиональной области*, которая имеет самостоятельную ценность. Функциональные карты профессии применяются для трансляции требований работодателей провайдером образовательных услуг, разработки учебных модулей, выявления сквозных компетенций в разных профессиональных областях и на разных уровнях квалификации (вертикальное и горизонтальное сопоставление).

На основе понимания и реконструкции результатов аналитических материалов о разработке и применении профессиональных стандартов, и собственного опыта авторов участия в разработке профессиональных стандартов и рамок квалификаций предлагается версия модели-инструмента становления и развития квалификаций (рисунок 6). Под квалификацией в данном случае понимается признанная (рынком труда, государством, образованием) профессиональная позиция, занятие (профессия, должность).

В жизненном цикле квалификации основу составляют три вершины – стандартизация требований к деятельности, освоение этих требований и оценка способности выполнять требования. Квалификация становится полноценной, функционирующей при равномерном вкладе каждой вершины. Инициатором или началом становления, развития квалификации может выступить любая из вершин. По данному «треугольнику» можно обобщенно

фиксировать текущее состояние «квалификации» по вкладу, участию вершин, а также намечать пути её перевода к гармоничному состоянию [6].

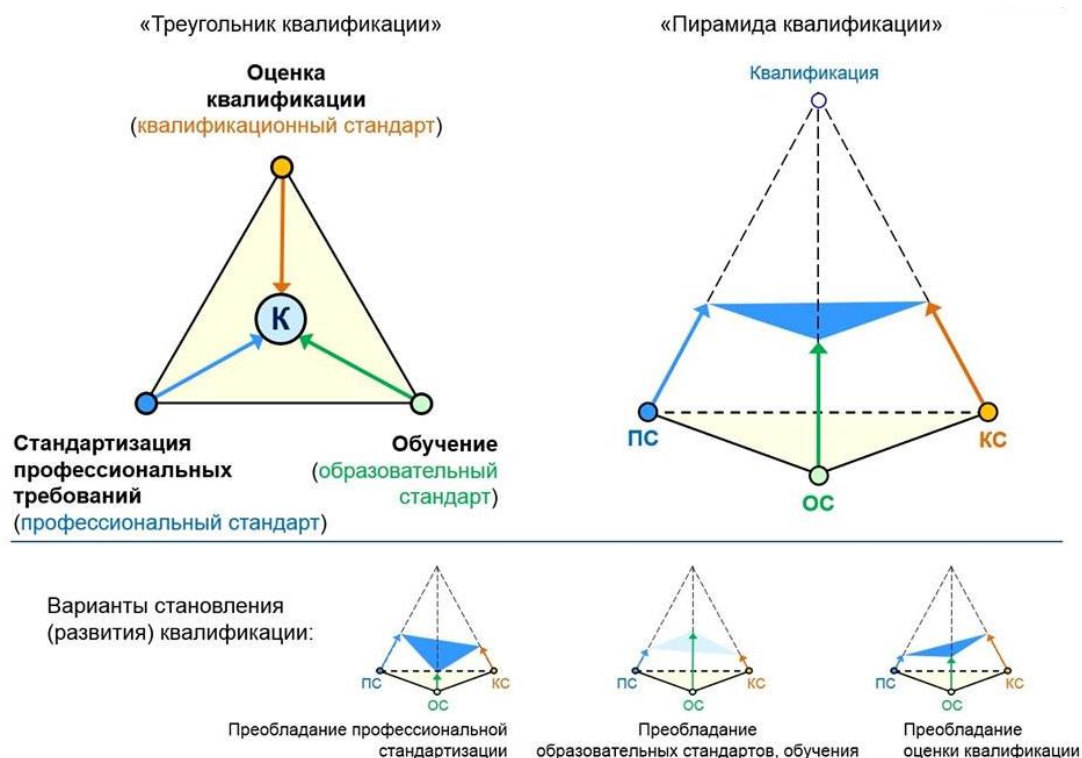


Рисунок 6 – «Треугольник» и «пирамида» квалификации

Пирамидальная конструкция дает возможность оценивать «перекосы» по отдельным основаниям и моделировать путь равномерного становления квалификации через «подтягивание» или «сдерживание» необходимых сторон пирамиды – профстандарты, обучение или оценку. Пирамида обозначает граничные варианты состояний квалификации и «подсказывает» ответы на необходимые вопросы, в т.ч. «С чего начать усиление или создание квалификации в текущих условиях?». Например, преобладание оценки квалификации при необходимой и достаточной стандартизации профессиональных требований описывает ситуацию в Казахстане до 2017 года, когда законодательно была закреплена обязательная оценка квалификации выпускников технического и профессионального образования (оценка уровня профподготовленности) при отсутствующих профстандартах, что привело к обесцениванию как самой процедуры оценки квалификации, так и выдаваемых свидетельств о квалификации. Ситуация улучшается (в пирамиде «перекос» устраняется по стороне ОК), обязательность этой процедуры для выпускников планируют исключить из закона об образовании в 2017 году.

Заключение:

В первой статье цикла мы осветили различные подходы к разработке и использованию профессиональных стандартов в зарубежных странах.

Глобализация в сфере образования оказалась, как и многое другое в нашем сложном мире, не линейным, а циклическим процессом. На определенном этапе она казалась нам драйвером сокращения отставания развивающихся стран от западных соседей, однако, в ближайшем будущем может стать фактором усугубления неравенства, в том числе в сфере профессиональных квалификаций на глобальном рынке труда.

В следующей статье мы рассмотрим опыт становления и развития рынка квалификаций на примере РК и РФ.

Список использованных источников

1. Усовершенствование квалификаций: на пути к систематизации ЕФО. 2017. 142 с.
[www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/\\$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/6C7324DC64593D77C1258152003E9392/$file/Qualifications_toolkit_RU.pdf)
2. Аналитический обзор зарубежной и отечественной практики организации и функционирования региональных моделей сертификации квалификации рабочих кадров. Машукова Н.Д. и др. - ГУ ВШЭ: НФПК, Проект «Реформа системы образования», 2006.
3. Глоссарий терминов профессионального образования и рынка труда. – М: Центр изучения проблем профессионального образования, 2001, с.39.
4. Прянишникова О.Д. Европейская рамка квалификаций непрерывного образования: актуальный опыт. Образовательная политика. – 2007. – Февраль. – С.43-49.
5. М.Додридж. Разрабатывая профессиональные стандарты для программ подготовки инженеров. Материалы Международной конференции по инженерному образованию, 6-10 августа 2009 г., Осло, Норвегия.
6. Бейкер К. Содержание образовательных стандартов как форма социального партнерства в профессиональном образовании. Материалы международной конференции «Сотрудничество во имя прогресса»: 1-5 октября 2003 г. – СПб: Британский Совет, 2003. – С. 12-18.
7. Дж. Кэрролл. Структурированный подход к разработке национальных профессиональных стандартов. Презентация на семинаре в Москве, ноябрь, 2006.
8. Анисимов О.С. Метасистемный треугольник. www.metodologika.ru/tax/15.