

Министерство труда и социальной защиты
населения Республики Казахстан

**Отчет по обзору международного опыта
методологических принципов и подходов
в разработке профессиональных
стандартов в странах ОЭСР и АТЭС**

Проект: Развитие трудовых навыков и
стимулирование рабочих мест

Контракт: Приведение в соответствие НПА,
процедур и методологии разработки и
утверждения ПС с учетом лучшего
международного опыта

Номер контракта: KZSJ-1.1/CS-02-CQS

Дата: 08.08.2017

Содержание:

Сокращения	3
1. Введение	5
2. Анализ международной практики.....	9
2.1. Австралия.....	9
2.2 Новая Зеландия.....	24
2.3 Канада.....	36
2.4 Германия.....	49
2.5 Великобритания	55
2.6 Польша	66
2.7 Россия.....	76
2.8 Австрия	85
2.9 Латвия.....	93
2.10 Сингапур	102
2.11 Ирландия	111
2.12 Китай	121
2.13 Республика Корея.....	127
2.14 Азиатско-Тихоокеанский регион (Япония)	133
3. Применение зарубежной практики в разработке профессиональных стандартов в Казахстане.....	137

Сокращения

АББРЕВИАТУРА	ОПИСАНИЕ
APEC (АТЭС)	Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество
APSDER (ППП)	Программа профессиональной подготовки для стран Азии и Тихого океана
AQF (АРК)	Австралийская рамка квалификаций
BBIB (ФИПТО)	Федеральный институт профессионально-технического обучения Германии
CET	Процесс непрерывного образования и обучения
EQF (ЕРК)	Европейская рамка квалификаций
FETAC (КСДОиПП)	Квалификационный совет по дополнительному образованию и профессиональной подготовке Ирландии
GQF (DQR)	Немецкая рамка квалификаций
HEA (УВО)	Управление высшего образования Ирландии
ILO (МОТ)	Международная организация труда
INQF (ИНРК)	Ирландская национальная рамка квалификаций
IUQB (СКИУ)	Совет по качеству ирландских университетов
KSS	Корейские стандарты мастерства
LQF (ЛРК)	Латвийская рамка квалификаций
MEL (МЗиТ)	Министерство занятости и труда
MHS	Старшая школа Майстера в Южной Корее
MOLSS (МТиСБ)	Министерство труда и социальной безопасности Китая
NCCA (НСУПиО)	Национальный совет по учебной программе и оценке Ирландии
NCS (НСК)	Национальные стандарты компетентности Южной Кореи
NOC (НКЗ)	Национальная классификация профессий/занятий Австралии
NOS (НПС)	Национальные профессиональные стандарты
NQAI (НКО)	Национальный квалификационный орган Ирландии
NQS (НСК)	Национальная система квалификаций
NSSC (НССН)	Австралийский национальный совет стандартов навыков
NZQF (НРК)	Новозеландская рамка квалификаций

OECD (ОЭСР)	Организация экономического сотрудничества и развития
OS (ПС)	Профессиональный стандарт
PQF (ПРК)	Польская рамка квалификаций
QQI (ИКК)	Ирландская квалификация качества
RMCS (РТСК)	Региональные типовые стандарты компетентности Азиатско-Тихоокеанского региона
RQF (НРК)	Национальная рамка квалификаций Российской Федерации
RTO (ООО)	Официальная организация обучения Австралии
SSO (ОППРН)	Организация поддержки процесса развития навыков
STA (ГУО)	Государственный учебный орган Австралии
VET (ПОиО)	Профессиональное образование и обучение
WDA (АРТР)	Агентство развития трудовых ресурсов Сингапура
WSQ (СКТР)	Система квалификаций трудовых ресурсов Сингапура

1. Введение

Обзор сферы и методологии

Перед выбором стран для анализа, был проведен первичный обзор для выявления методологических подходов в подготовке профессиональных стандартов (далее – ПС) по всему миру. Проведенный первичный обзор стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и стран Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС) показал, что существуют три основных подхода в подготовке профессиональных стандартов. Подходы в подготовке ПС приведены ниже.

В дополнение, следующие группы критериев были определены для отбора стран:

- ▶ страны считающиеся передовыми в области профессионального образования и обучения: **Великобритания, Канада, Германия, Новая Зеландия**. Эти страны имеют продолжительный и обширный опыт в области подготовки и применения стандартов образования;
- ▶ страны, схожие с Республикой Казахстан культурными и региональными аспектами: **Китай, Россия, Республика Корея, Сингапур, Япония**;
- ▶ страны, считающиеся передовыми государствами в области экономического роста и развития или принадлежат ОЭСР / АТЭС: **Австралия, Германия, Австрия, Польша, Латвия, Япония, Великобритания, Сингапур**.

На основе критериев, указанных выше, были выбраны 14 стран:

- ▶ ОЭСР: **Австрия, Канада, Германия, Латвия, Польша, Великобритания, Ирландия**.
- ▶ АТЭС: **Австралия, Китай, Россия, Сингапур, Новая Зеландия, Республика Корея, Япония**.

В каждой из выбранных стран был проанализированы следующие аспекты:

- ▶ краткое описание национальной системы квалификаций
- ▶ резюме по принципам и подходам в разработке профессиональных стандартов
- ▶ заинтересованные стороны и институциональный орган, принимающие участие в разработке, валидации, утверждении и обновлении ПС;
- ▶ подход к подготовке ПС;
- ▶ цель использования / применения ПС;
- ▶ описание структуры профессиональных стандартов.

Краткое изложение анализа

Развитие профессиональных навыков населения является важным приоритетом для большинства государственных программ. Профессиональные стандарты стали важным государственным инструментом для поддержки развития навыков и признания квалификаций, особенно в период проведения реформ, что привело к внедрению национальных квалификационных рамок, которые повсеместно внедряются в различных странах. Роль профессиональных стандартов заключается в установлении связи между потребностями рынка труда, обучением, оценкой и сертификацией.

Следует отметить, что не существует «идеальной» структуры и методологии разработки профессиональных стандартов. Во-первых, имеющиеся структуры ПС и методологии разработки ПС в настоящее время не имеют научного обоснования. Для того, чтобы компенсировать недостатки методологии разработки ПС, в качестве мер контроля и обеспечения качества проводятся многочисленные исследования и проверки качества.

Во-вторых, профессиональные стандарты разных стран имеют отличия, обусловленные национальной спецификой, видением и пониманием заинтересованных сторон, их влиянием, полномочиями и т.д. Наилучшей структурой процесса разработки ПС является та, которая соответствует целям, то есть отражает потребности всех заинтересованных сторон.

Разработка профессиональных стандартов является ресурсоемким процессом (как в части финансовых, так и временных ресурсов). Также достаточно сложно полноценно вовлекать экспертов в процесс разработки ПС ввиду их загруженности на «основной» работе. В настоящее время для оптимизации и поддержки разработки, проверки и обновления стандартов все чаще используются цифровые технологии.

Существуют различные подходы к разработке и использованию профессиональных стандартов в зарубежных странах. Профессиональные стандарты делятся на следующие основные группы в зависимости от того, каким образом они устанавливают взаимосвязь между квалификацией и профессией:

1. Профессиональные стандарты, служащие преимущественно в качестве системы классификации для основных профессий.
2. Профессиональные стандарты, используемые в качестве ориентира для оценки профессиональной производительности (стандарты на основе результатов работы).
3. Профессиональные стандарты, основанные на квалификации.

Что касается уровней квалификации, то они основываются на:

- 1) Профессиональных стандартах (например, как в Великобритании).
- 2) Образовательных стандартах (например, как в Германии, Сингапуре).

3) Интегрированных профессиональных и образовательных стандартах.
Данный подход применяется в большинстве стран.

Вид профессиональных стандартов	Описание	Страны
Классификация для основных профессий	- используются в качестве системы квалификации; - предназначаются для ведения статистики.	Франция, Греция, Швейцария, Словения, Румыния
Стандарты на основе результатов работы	- используются в качестве ориентира для оценки профессиональной производительности; - служат в качестве источника для разработки квалификаций и учебных программ; - применяются на практике для управления человеческими ресурсами.	Великобритания, Бельгия (профессиональная компетентность), Польша, Литва
Стандарты на основе квалификации	- профессиональные стандарты, связанные с определенной квалификацией; - профессиональные стандарты, являющиеся основой для определения образовательных и оценочных стандартов.	Латвия, Эстония, Нидерланды, Италия, Австрия, Бельгия, Швейцария, Португалия, Испания

В некоторых странах профессиональные стандарты отсутствуют, при этом образовательные стандарты служат в качестве основы для разработки квалификаций. К таким странам относятся: Германия, Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция, Чехия, Исландия, Ирландия и другие. В Дании, например, образовательные стандарты построены на основе компетенций и разработаны с учетом потребностей рынка труда. Несмотря на это, профессиональные стандарты в таких странах официально не разработаны.

Как видно из приведенной выше таблицы, некоторые страны одновременно применяют более одного вида профессиональных стандартов. Например, в Швейцарии применяются стандарты на основе квалификаций, которые включают

компетенции и классификацию основных профессий, которая, в свою очередь, включает описание деятельности, задач и должностных обязанностей.

В большинстве других стран стандарты, основанные на профессии, уже включают в себя описание деятельности, задач, должностных обязанностей и компетенций.

Общий вывод по результатам проведенного обзора международной практики в области профессиональных стандартов, заключается в том, что рамки профессиональной компетентности необходимы для обеспечения целостного, комплексного и системного подхода в разработке стандартов профессиональной подготовки, обучения и оценки. Такая структура должна включать следующие компоненты навыков:

1. Основные базовые навыки.
2. Техническая компетентность, которая включает навыки планирования, исполнения, контроля и оценки.
3. Цифровая компетентность, которая способствует использованию цифровых систем и инструментов, программных приложений и др.
4. Социальная и экологическая компетентность (на рабочем месте), связанная с безопасностью, ценностью, этикой и охраной окружающей среды.
5. Организационная компетенция для того, чтобы успешно справляться с возрастающей потребностью критически мыслить, разрешать проблемы и постоянно наращивать навыки работников.
6. Компетенция обработки информации для удовлетворения возросших требований к работникам в части оперативной обработки и работе с большим объемом информации в различных форматах и из различных источников.
7. Мета-компетенция в целях стимулирования самостоятельности работников для достижения оптимальной производительности.

2. Анализ международной практики

2.1. Австралия

Анализ Австралии

Краткое описание национальной системы квалификаций

Основа современной национальной системы квалификаций Австралии была сформирована по итогам реализации двух основополагающих национальных программ: «К квалифицированной Австралии» («Towards a skilled Australia»), 1994-1998 гг. и «Мост в будущее» («Bridge to the Future») – 1998-2003 гг. В результате реализации данных программ была сформирована Национальная рамка профессиональной подготовки (National Training Framework), представляющая собой национальную систему квалификаций.



Национальная рамка профессиональной подготовки, в свою очередь, включает 3 основных элемента:

1. Австралийскую рамку квалификаций (АРК) - описывает все национально признаваемые квалификации в Австралии (AQF – Australian Qualifications Framework). АРК охватывает среднюю школу, профессиональное образование и обучение (ПОО) и сектор высшего образования. АРК имеет десять уровней и 14 типов квалификаций. Уровни отличаются друг от друга сложностью, где уровень 1 - наименее сложный, а уровень 10 – наиболее сложный. Основная цель австралийского АРК – обеспечение единого, согласованного понимания того, что определяет каждую квалификацию. Каждый уровень и каждый тип квалификации описываются с точки зрения знаний и навыков, которые ожидаются от выпускников. Тем самым, АРК является инструментом классификации квалификаций.

Квалификационные уровни	Виды квалификации
10	Докторская степень (PhD)
9	Степень магистра

Анализ Австралии

8	Степень бакалавра с отличием Сертификат о высшем образовании Диплом о высшем образовании
7	Степень бакалавра
6	Степень специалиста Диплом о дополнительном специальном образовании
5	Диплом
4	Сертификат IV
3	Сертификат III
2	Сертификат II
1	Сертификат I
	Аттестат о среднем образовании

2. Австралийскую рамку качества обучения – набор национально согласованных принципов, подходов, механизмов и стандартов качества обучения и оценки (аттестации), осуществляемых образовательными (учебными) заведениями (AQTF - Australian Quality Training Framework);
3. Учебные пакеты (Training packages) – в учебных пакетах описываются стандарты профессиональных навыков, на основе которых может проводиться обучение и оценка компетенции. По сути учебные пакеты являются профессиональными стандартами в нашем понимании данного термина.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

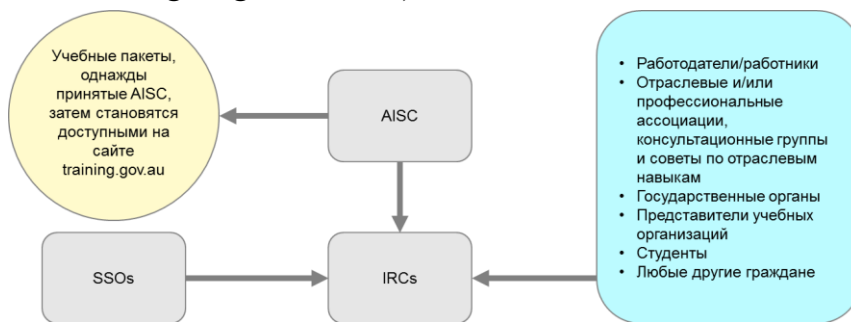
Учебные пакеты – это утвержденные в определенном формате национальные стандарты компетенций. Учебные пакеты рассматриваются как документ, определяющий ключевые знания и навыки, требуемые для осуществления профессиональной деятельности и являются эталоном для определения эффективности как с точки зрения работодателей, так и образовательных учреждений. В образовательной сфере, в частности, учебные пакеты являются основой для разработки обучающих курсов и обеспечения соответствия между профессиональным образованием и обучением внутри организаций.

Анализ Австралии

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Основные заинтересованные стороны в разработке профессиональных стандартов: Разработкой профессиональных стандартов (учебных пакетов) в Австралии занимаются следующие организации: ▶ AISC (Australian Industry and Skills Committee) – состоит из отраслевых лидеров и обеспечивает, чтобы мнение отраслей и бизнеса было услышано в части системы профессионального образования и подготовки ▶ IRCs (Industry Reference Committees) – 60 подразделений AISC, включающие представителей крупного и малого бизнеса, отраслевых ассоциаций и профсоюзов, иницирующие разработку/обновление ПС ▶ SSOs (Skills Service Organisations) – 6 независимых организаций, оказывающих профессиональные услуги, которые предоставляют поддержку IRCs в разработке ПС Для эффективной разработки и/или актуализации учебных пакетов проводится регулярное обсуждение и консультации как на национальном уровне, так и на уровне штатов и территорий. При согласовании учитываются мнения всех заинтересованных сторон: ▶ Работодателей и работников малых, средних и крупных предприятий, представляющих различные индустрии (включая предприятия, которые не применяют учебные пакеты); ▶ Отраслевых и/или профессиональных ассоциаций, консультационных групп и советов по отраслевым навыкам; ▶ Государственных органов, в том числе региональных органов управления профессиональной образования и подготовки (STAs – State Training Authorities), консультативных органов различных индустрий штата и территорий или любых других органов,

рекомендованных STA для предоставления консультаций правительствам в этой отрасли;

- Учебных организаций, зарегистрированных в каждом штате и территории (RTOs – Registered Training Organizations);



После совместного обсуждения с заинтересованными сторонами, учебные пакеты одобряются правительством страны, штатов и территорий, после чего пакеты считаются одобренными для использования на территории Австралии.

Совет министров по высшему образованию и занятости (Ministerial Council) и Национальный совет по качеству (National Quality Council) являются основными агентствами по внедрению ПС в Австралии. В случае, когда отрасль выявляет необходимость обучения на национальном уровне, которое не входит в учебный пакет, то организации поддержки процесса развития навыков (SSOs) разрабатывают данные учебные пакеты.

Указанные учебные пакеты утверждаются посредством расширенных обсуждений и консультаций с заинтересованными участниками отрасли.

Учебные пакеты, однажды принятые AISC, затем становятся доступными на сайте www.training.gov.au.

Анализ Австралии



Подход к разработке ПС (процесс, методы, структура методологии, обеспечение качества, шаблон ОС в целом и его отдельные разделы)

Учебные пакеты являются основой австралийской системы профессионального образования и обучения (ПОО).

Каждый пакет имеет три согласованных компонента:

- ▶ **Квалификации** - с требованиями, которые определяют основу и выбор стандартов компетенций для всех квалификаций в соответствии с АРК;
- ▶ **Группа знаний (skill set) и компетенций (unit of competency)** - ключевые навыки и знания, обязательные для демонстрации сотрудником, которые определены спецификой отрасли, для соответствия требованиям отраслей (функциональным / законодательным / нормативным / лицензированным);
- ▶ **Требования к оценке (assessment requirements)** - требования, необходимые для соответствия сотрудника стандартам компетенций. Требования призваны обеспечивать соответствие индивидуальных оценочных заключений, сделанных сотрудниками RTO, с принципами и правилами оценки и подтверждения.

Стандарты для учебных пакетов основаны на следующих политиках:

- ▶ **Политика продуктов для учебных пакетов**, в которой описывается процесс разработки учебных пакетов;
- ▶ **Процесс разработки учебных пакетов и политика процесса согласования**, в которой подробно описывается процесс разработки и согласования учебных пакетов.

Методология и процесс разработки профессиональных стандартов

Методология, используемая для разработки профессиональных стандартов (учебных пакетов), выбирается на основе требований и имеющихся ресурсов; комбинация методов может быть использована для повышения обоснования разрабатываемых компетенций и обеспечения охвата всех аспектов компетенции. Например, функциональный анализ и метод DACUM («Разработка учебного плана») определяют задачи и роли компетенция. При использовании только этих методов могут быть определены единицы компетенций, ориентированные на конкретные задачи. Методы интервью и критического инцидента могут охватывать не только задачи и роли компетенций, но также могут определять основные навыки управления непредвиденными обстоятельствами и другие аспекты компетенции.

Разработка профессиональных стандартов состоит из 8 этапов:

1. Проведение обзора внешней среды профессии.
2. Создание плана непрерывного улучшения.
3. Предоставление органами государственной подготовки (STA) и департаментом образования, занятости и трудовых отношений (DEEWR) данных по срокам и объему подготовки.
4. Проведение консультаций и разработки.
5. Ратификация и согласование организациями поддержки процесса развития навыков (SSO) проекта ПС с представителями отрасли/отраслевыми экспертами.

6. Согласование окончательной версии с заинтересованными сторонами.
7. Официальное утверждение ПС.
8. Утверждение проекта ПС в списке национальных профессиональных классификаций.

Далее, группа контроля качества (SSO) отвечает за совершенствование моделей, целей и методических рекомендаций:

1. Проведение консультаций и разработка (на национальном уровне).
2. Ратификация и согласование организациями поддержки процесса развития навыков (SSO) проекта ПС с представителями отрасли/отраслевыми экспертами.
3. Согласование окончательной версии с заинтересованными сторонами.

Основные этапы обновления стандарта.

Пересмотр учебного пакета проводится каждые 3-5 лет. Вместо используемого ранее целого набора программ, требовавшего от 18 месяцев до двух лет, в настоящее время основное внимание уделяется конкретным отраслевым аспектам.

Данный процесс включает анализ внешней среды на предмет выявления тенденций и потенциальных изменений в отрасли и отдельных секторах. Затем создается Национальная справочная группа по проектам (NPRG), состоящая из ключевых заинтересованных сторон отрасли, представляющих ассоциации, группы работодателей и группы сотрудников.

Национальной справочной группой по проектам NPRG готовится и подписывается краткое изложение объема работы. Данное изложение размещается на веб-сайте Совета для открытого доступа и получения комментариев. После онлайн-консультации наступает процесс консультаций на национальном уровне, который обычно включает в себя проведение семинаров во всех крупных городах и

Анализ Австралии

	сопровождается вебинарами. Результаты консультаций затем предоставляются Национальной справочной группе по проектам (NPRG). По итогам пересмотра, квалификации и компетенции корректируются в тех местах, где выявились пробелы. В случаях выявления проблем и недостаточных данных, разрабатываются новые квалификации и компетенции. Таким же способом обновляются не востребуемые или устаревшие квалификации и компетенции. Важно отметить, что обновленные квалификации и компетенции размещаются в интернете для предоставления обратной связи заинтересованными сторонами. Результаты обратной связи включаются в учебные пакеты, которые направляются в Национальную справочную группу по проектам (NPRG) для официального утверждения, после чего, отправляются в Австралийский национальный совет по стандартам навыков (NSSC).
Цель использования/применения ПС	Осуществление контроля и поддержки отдельных лиц в выбранной ими профессии и соответствующей подготовки Учебные пакеты разработаны для удовлетворения потребностей в подготовке специалистов нужной квалификации для отдельных отраслей и для групп отраслей. Программы обучения не предлагают, как обучаемый должен быть обучен, программы скорее определяют навыки и знания, необходимые для эффективной работы на рабочем месте. Учебные пакеты используются в качестве основы для большинства программ, существующих в системе (VET), включая австралийское специализированное обучение, учебные курсы, предлагаемые зарегистрированными специализированными учебными организациями, программы (VET) в школах, признание существующих навыков и лицензирование профессий. Таким образом, основными целями и предназначением ПС являются:

Анализ Австралии

- ▶ оказание помощи в системе VET в достижении лучшего соответствия между спросом на навыки и их предложением на рынке;
- ▶ стимулирование реализации гибкого и востребованного обучения и развития;
- ▶ обеспечение признания результатов обучения на национальном уровне;
- ▶ оказание помощи и поддержки населению при выборе образования и карьеры.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример:
Раздел 1. Название профессии	1. Название профессии 2. История модификации профессии	1. Столяр 1.2 История модификации: • Пересмотренная квалификация считается эквивалентной CPC30211 • Исправлены основные и выборочные единицы труда, что привело к изменению количества идентификаторов единицы. • Последнее обновление – замененные (новые) трудовые единицы эквивалентны единицам: – SBSMB301A - SBSMB301 – SBSMB406A - SBSMB406 – RIIICCM210A - RIIICCM210D – RIIOHS202A - RIIWHS202D – RIIWMG203A - RIIWMG203D
Раздел 2. Описание профессии	2.1 Цель профессии 2.2 Наименование смежных профессий, к которым применяется данный профессиональный стандарт. 2.3 Метод оценивания профессии 2.4 Обязательное окончание специализированных программ.	2.1 Профессия направлена на выполнение строительных работ в жилых и коммерческих помещениях. 2.2 Профессиональные названия могут включать: • Плотник • Столяр 2.3 Профессия имеет ряд основных единиц компетенций, которая в основном охватывает общие навыки в отрасли строительства. Отрасль строительства утверждает, что неформальное обучение и оценивание

Анализ Австралии

		навыков к призванию должны проводиться в реальной (или в максимально приближенной к работе симулируемой среде). Квалификация профессии требует присутствия всех единиц компетенций, указанных в данном профессиональном стандарте. 2.4 Обязательно прохождение общей входной учебной программы, установленной Национальным кодексом Практик для строительных работ перед выходом на работу. Достижение трудовой единицы CPCCOHS1001A покрывает это требование.
Раздел 3. Дополнительные требования.	3.1 Описание процесса подготовки специалиста 3.2 Необходимые лицензии 3.3 Другие требования.	3.1 Не применяется к данной профессии. 3.2 Не применяется к данной профессии 3.3 Не применяется к данной профессии.
Раздел 4. Необходимые единицы компетенций для профессиональной деятельности.	Перечисление навыков и умений в данной отрасли/индустрии: a. Коммуникация b. Работа в команде c. Решение проблем d. Инициатива и предприимчивость e. Планирование, организация труда f. Самоуправление g. Обучение h. Технологии	4.1 Коммуникация: • Общение с клиентами, коллегами и другими лицами с использованием эффективных и соответствующих методов коммуникации (четкая коммуникация, использование вербального и невербального языка, знание особенности межкультурной коммуникации, • Понимание и интерпретация информации по мере необходимости • Знание законодательства, лицензионных и организационных требований. • Знание требований по окружающей среде, включая материалы паспортов безопасности. • Знание кодов и стандартов. • Знание и понимание планов и чертежей. • Знание технических характеристик.

Анализ Австралии

		• Знание мер безопасности • Знание организационных политик и процедур • Понимание соответствующих определений, терминологии и символов, аббревиатур. • Проведение расчетов с использованием соответствующего оборудования и формул. • Умение составление отчетов и рисков. 4.2 Работа в команде • Предоставление помощи и поддержку другим членам команды. • Инициатива и поощрение улучшение производительности команды. • Определение сильных и слабых сторон членов команды. • Достойное отношение к людям из различных социальных, культурных и этнических слоев, с различными физическими и умственными способностями. • Постановка задач координации и задач. • Участие в совещаниях. 4.3 Решение проблем • Проверка инструментов и оборудования перед использованием на наличие повреждений и других дефектов и принятие решений по устранению • Обеспечивает безопасное хранение оборудования. 4.4 Инициатива и предприимчивость: • Определение возможностей повышения эффективности использования ресурсов и их внедрение.
--	--	--

Анализ Австралии

		• Принятие мер в случае изменений и проблем на рабочем месте. • Максимизация использования ресурсов путем рециркуляции, повторного использования или использования соответствующих методов утилизации. 4.5 Планирование, организация труда • Выбор и использование соответствующих материалов, инструментов и оборудования • Определение требований к количеству необходимых материалов. • Определение задач приоритетов и последовательностей • Применение навыков управления временем 4.6 Самоуправление • Оценивание собственных действий и осуществление контроля за производительностью и необходимых улучшений. • Управление собственной эффективностью для соответствия стандартам на рабочем месте. • Поддерживает улучшение рабочего процесса. • Осуществляет контроль за уборку рабочей зоны, инструментов и оборудования. 4.7 Обучение • Понимание и определение собственной потребности в обучении и стремление развивать навыки. • Открыт для изучения новых идей и методов • Корректное использование оборудования и компьютерной техники.
--	--	--

Анализ Австралии

Раздел 5. Правила использования профессиональных пакетов	5.1 Обозначение сколько трудовых единиц должен продемонстрировать сотрудник, чтобы исполнять работу. 5.2 Предварительные требования	5.1 Для достижения этой квалификации кандидат должен продемонстрировать свою компетентность в: • 30 трудовых единиц по компетенциям • 22 основные единицы • 8 единиц на выбор.
Раздел 6. Трудовые единицы основных компетенций		• СРСССА2002В Использование столярных инструментов и оборудования • СРСССА2011А Ручные плотницкие материалы • СРСССА3001А Провести общий снос небольших строительных конструкций • СРСССА3002А Выполните настройку • СРСССА3023А Выполнение операций для уравнивания • СРСССМ1012А Эффективная и устойчивая работа в строительной отрасли • СРСССМ1013А Планирование и организация работы • СРСССМ1014А Проведение коммуникаций на рабочем месте • СРСССМ1015А Выполнение измерений и расчетов • СРСССМ2001А Чтение и интерпретация планов и спецификаций • СРСССМ2007В Использование взрывных электроинструментов • Демонтаж ограниченных строительных лесов • СРСССМ2010В Безопасная работа на высотах • СРСССО2013А Проведение бетонирования для простых форм • СРССОНС2001А Применение требований, политики и процедуры ОНС в строительной индустрии

Анализ Австралии

		• CPCCSA3003A Установка систем напольных покрытий • CPCCSA3004A Установка настенных рам • CPCCSA3005B Установка потолочных рам • CPCCSA3006B Установление вертикальные ферм • CPCCSA3007C Установка скатных крыш • CPCCSA3008B Установка карнизов
Раздел 7. Выборочные компетенции трудовых единиц		• CPCCSA3010A Установка и замена окон и дверей • CPCCSA3012A Изготовление крепежных приспособлений для рамы и посадки • CPCCSA3016A Построение внешней лестницы из древесины. • BSBSMB301 Изучение возможностей микробизнеса • BSBSMB406 Управление финансами малого бизнеса • CPCCSA2003A Устранение и демонтаж опалубки для фундаментов и плит на земле • CPCCSA3009B Постройка современных крыш • CPCCSA3011A Восстановление деревянных створок до оконных рамок • CPCCSA3014A Построить переборки • CPCCSA3015A Сборка элементов • CPCCSA3017B Установка наружной облицовки • CPCCSM3001C Эксплуатация приподнятых рабочих платформ • CPCCSF2003A Вырезать и изгибать материалы с использованием оборудования окси-СНГ. • CPCCWC3003A Установка систем пассивного пожаротушения с сухой стенкой

Анализ Австралии

		• RIICCM210D Установка поддержки траншеи • RIIWHS202D Вход и работа в замкнутых пространствах • RIIWMG203D Строительная площадка для слива и обезвоживания
Раздел 5. Специализированное содержание профессии		Не применяется к данной профессии.

Источники информации

- ▶ <http://www.ivet.com.au/a/64.html>
- ▶ <http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-13-c.1s.2-st.5dy-eng.html#1>
- ▶ <https://www.asqa.gov.au/about/australias-vet-sector/training-packages>
- ▶ <https://www.education.gov.au/training-packages>
- ▶ https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Australia%20-%20NQF%20Inventory
- ▶ https://internationaleducation.gov.au/News/Latest-News/Documents/ED16-0165%20-%20693040%20-%20Joint%20Technical%20Report_ACC.pdf
- ▶ <https://www.aqf.edu.au/what-is-the-aqf>
- ▶ https://training.gov.au/TrainingComponentFiles/CPC08/CPC30211_R3.pdf
- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397639.pdf

2.2 Новая Зеландия

Анализ Новой Зеландии

Краткое описание национальной системы квалификаций

Качество национальных сертификатов, национальных дипломов, национальных степеней и диплома Новой Зеландии по бизнесу гарантируется квалификационным органом Новой Зеландии (NZQA – New Zealand Qualification Authority). Квалификационный орган Новой Зеландии администрирует Национальную квалификационную рамку Новой Зеландии (NZQF - New Zealand Qualification Framework), который является окончательным источником достоверной информации обо всех квалификациях, включая квалификации старших классов, средней школы и высших учебных заведений, а также включая все квалификации, доступные для иностранных студентов. Национальная рамка квалификаций Новой Зеландии имеет десять уровней. Уровни основаны на степени сложности, где первый уровень наименее сложный, а уровень 10 - наиболее сложный. Национальная рамка квалификаций Новой Зеландии является рамкой, основанной на результатах, описываемых с точки зрения знаний, навыков и атрибутов их применения, поэтому дескрипторы уровней NZQF определяются с точки зрения того, что выпускник должен знать, понимать и уметь в результате обучения. В итоге национальная рамка квалификаций Новой Зеландии предоставляет информацию о том, какие знания и опыт могут иметь обладатели квалификаций, а также о том, к какому дальнейшему образованию и / или возможностям трудоустройства может привести квалификация. Национальная рамка квалификаций Новой Зеландии призвана оптимизировать признание образовательных достижений и их вклад в экономический, социальный и культурный успех Новой Зеландии.

В частности, Национальная рамка квалификаций Новой Зеландии:

- ▶ определяет навыки, знания и атрибуты, полученные выпускником при получении квалификации;
- ▶ требует разработки комплексных и согласованных квалификаций, которые отвечают потребностям отдельных лиц, групп, отраслей и общества;
- ▶ повышает уверенность в качестве и международной сопоставимости квалификаций Новой Зеландии;
- ▶ обеспечивает и поддерживает предоставление высококачественных образовательных программ;
- ▶ способствует успеху коренного населения (Маори) в области образования, с помощью признания и продвижения знаний о Маори.

Анализ Новой Зеландии

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Основные заинтересованные стороны в разработке стандарта. В Новой Зеландии разрабатываются так называемые стандарты оценки (assessment standards), которые состоят из профессиональных стандартов (unit standards) и стандартов достижения (в нашем понимании квалификационных стандартов - achievement standards) Профессиональные стандарты разрабатываются отраслевыми организациями обучения (industry training organizations) и двумя подразделениями квалификационного органа Новой Зеландии: национальная квалификационная служба (NQS - National Qualifications Services) и служба квалификаций Маори (Māori Qualifications Services). Стандарты достижения (квалификационные стандарты) разрабатываются Министерством Образования. Вместе разработчиков стандартов оценки называют SSB - Standard-Setting Bodies¹. Все проверенные стандарты оценки, перечисляются в Каталоге стандартов оценки http://www.nzqa.govt.nz/framework/explore/index.do (DAS - Directory of Assessment Standards).

¹ <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/>

The screenshot shows the NZQA (New Zealand Qualifications Authority) website. The header includes the NZQA logo and navigation links like HOME, STUDYING IN NEW ZEALAND, QUALIFICATIONS & STANDARDS, NCEA, MĀORI & PASIFIKA, PROVIDERS & PARTNERS, and ABOUT US. The main content area is titled 'Explore Framework' and contains a search bar for standards. Below the search bar, there is a section for 'Multi-field Qualifications' listing several qualifications with their respective NQF Refs and descriptions. A 'Fields' section lists various educational fields. The page footer indicates the data is as of 11 January 2018.

Другие ключевые заинтересованные стороны в разработке профессиональных стандартов в Новой Зеландии²:

- ▶ Национальная Система Квалификаций (NQS);
- ▶ Квалификационные услуги Маори (MQS);
- ▶ Министерство образования (MoE);
- ▶ Организации производственного обучения (ИТО);
- ▶ Предприниматели Новой Зеландии.

² <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/>

Подход к подготовке
ПС (процесс, методы
и подходы, структура
методологии,
обеспечение
качества, шаблон ОС
и его «части»)

Методология и процесс разработки стандарта³

Каталог оценки стандартов формируется на национальном уровне и управляется специализированными органами, перечисленными выше. Каждый стандарт имеет определенные нормативы, которые представляют собой условное время обучения и уровень в соответствии с рамкой квалификаций, отражающий степень сложности приобретенных навыков и знаний. Общие нормативы позволяют перемещаться от одной квалификации к другой.

Организации производственного обучения (ИТО) разрабатывают стандарты и квалификации для конкретных отраслей и профессий и в настоящее время отвечают за две трети стандартов, входящих в DAS. ИТО не являются учебными заведениями или провайдерами обучения, но могут быть аккредитованы для обучения оценщиков по стандартам DAS. ИТО координирует структурированное обучение сотрудников, как в рабочее время, так и в нерабочее время, что позволяет сотрудникам совмещать получение квалификации с работой. Организации производственного обучения (ИТО) принадлежат различным компаниям, трастам и другим организациям и охватывают целый ряд отраслей в Новой Зеландии, включая строительство, водопроводно-канализационную отрасль, розничную торговлю, производство, а также государственные и общественные услуги. Они признаны правительством и финансируются как от правительства, так и от промышленности.

Процесс разработки ПС

Разработка стандартов включает следующие этапы:

Этап 1. Инициация и планирование.

Новые проекты по разработке, изменению или пересмотру стандартов иницируются после

³https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/New%20Zealand%20-%20NQF%20Inventory

детального совещания. К обсуждению приглашаются все заинтересованные стороны, включая компании, чтобы определить проблему и необходимость разработки стандарта. Например, в 2004 году Комитет по сохранению энергоэффективности обратился в Орган, занимающиеся утверждением стандартов (SSB), чтобы обсудить потребность в новом стандарте по производству биодизеля, в связи с международными трендами. После проведенной работы в 2005 году был разработан и опубликован стандарт «Автомобильное биодизельное топливо - Спецификация для производства и смешивания».

Этап 2. Разработка стандарта.

После определения цели проекта и сферы применения, Орган, занимающиеся утверждением стандартов (SSB) исследует какие организации заинтересованы в проекте. Далее определяется менеджер и члены проекта, которые считаются рабочей группой (или комитетом) по разработке стандарта). Члены рабочей группы/комитета разрабатывают стандарт или корректируют существующие материалы. Процесс разработки проходит во время совместных обсуждений, проведения встреч, конференций. Иногда между членами рабочей группы/комитета могут быть распределены отдельные разделы профессионального стандарта. Менеджер проекта по разработке стандарта координирует работу рабочей группы/комитета, который часто представляет собой разнообразный круг заинтересованных лиц по конкретной отрасли. Например, в рабочей группе/комитете по стандартам отрасли здравоохранения участвовали представители различных организаций, включая Министерство здравоохранения, Колледж акушеров Новой Зеландии, районные советы здравоохранения и многие другие поставщики услуг в области здравоохранения.

Этап 3. Общественное обсуждение.

Как только рабочая группа/комитет по разработке согласовывает проект стандарта, все заинтересованные представители общественности, в случае необходимости, представляют свои замечания по данному проекту. Период общественного обсуждения активно афишируется через различные СМИ. Комментарии могут поступать как незначительные редакционные исправления, так и рекомендации, которые существенно могут повлиять на содержание стандарта. Все публичные комментарии тщательно рассматриваются рабочей группой/комитетом и далее согласовываются.

Этап 4. Согласование.

Рабочие группы/комитеты по разработке руководствуются принципом консенсуса. Консенсус предполагает совместное решение проблем и обсуждение, чтобы достичь общепринятого решения. Рабочая группа/комитет стремится достичь полного консенсуса.

Этап 5. Утверждение.

Перед публикацией, все стандарты требуют окончательного одобрения от Органа, занимающиеся утверждением стандартов (SSB). Орган отвечает за обеспечение соблюдения надлежащего процесса, чтобы разработка стандарта была независимой, сбалансированной и основанной на консенсусе.

Этап 6. Публикация и распространение

Стандарт публикуется и предоставляется в электронном и печатном виде. Доступ к стандартам можно получить как в режиме онлайн, по электронной почте, так и по телефону, или через службу подписки на стандарты (New Zealand on-line).

Гарантия качества⁴

Каталог оценки стандартов (DAS) поддерживается трехступенчатой системой качества:

⁴https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/New%20Zealand%20-%20NQF%20Inventory

- ▶ Обеспечение качества стандартов – Национальная оценка качества стандартов до внесения в DAS.
- ▶ Согласие на оценку стандарта. Организации демонстрируют, что они могут разрабатывать или получать доступ к ресурсам оценки, проводить внутреннее модерирование, участвовать в национальной системе внешней модерации (SSB) и своевременно сообщать о результатах.
- ▶ Национальная внешняя модерация оценки - разработчик SSB управляет системой модерации, которая обеспечивает национальную согласованность решений по оценке стандартов DAS.

Пересмотр стандартов⁵

Новые стандарты вносятся в Справочник оценки стандартов. Дата планового пересмотра примерно через **пять лет**.

После того, как стандарт принимается, могут проводиться следующие мероприятия:

- ▶ **Продление стандарта.** Если на момент запланированной даты пересмотра стандарта не предоставляется достаточной информации для его пересмотра, стандарт может быть продлен в течение определенного периода времени. Перед продлением стандарт проверяется на соответствие действующему законодательству. Продленный стандарт становится новой версией, и его плановая дата пересмотра изменяется. Содержание стандарта и его идентификатор стандартного блока остаются неизменными.
- ▶ **Пересмотр стандарта.** Стандарт может быть пересмотрен с учетом появления новых факторов или упущений; изменений законодательства; обновлений ссылок на другие стандарты; или проблем оценки стандартов. В зависимости от изменений, могут потребоваться консультации с заинтересованными сторонами. Пересмотренный стандарт является новой версией. Идентификатор

⁵<http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/>

стандарта и плановая дата обзора остаются неизменными.

- ▶ **Обзор стандарта.** С наступлением запланированной даты пересмотра стандарта, органы, утверждающие стандарты (SSB), принимают решение о том, должен ли стандарт пройти полный пересмотр, включающий в себя всесторонние консультации с заинтересованными сторонами. Любое лицо или организация могут внести свой вклад в рассмотрение стандарта, отправив отзыв в SSB.
- ▶ В обзоре рассматриваются следующие вопросы стандарта:
 - ▶ Соответствует ли стандарт действующим критериям обеспечения качества;
 - ▶ Подходит ли стандарт для использования в течение следующих пяти лет;
 - ▶ Учитывает ли стандарт все обновленные требования в области индустрии, профессиональной или академической области, к которой он относится;
 - ▶ Имеет ли стандарт недостатки, выявленные посредством оценки или модерации.

В процессе обзора стандарты размещаются в одной из четырех категорий:

- ▶ категория A – Без изменений;
- ▶ категория B – Общий результат остается неизменным;
- ▶ категория C – Большие изменения;
- ▶ категория D – Срок стандарта истек и не подлежит замене.

Список исключенных стандартов⁶

Список необходим, чтобы избежать дублирования стандартов в Национальной рамке квалификаций Новой Зеландии (NZQF). Например, в случае, если два стандарта являются взаимоисключающими, чтобы не возникало ситуаций, когда получение кредитов по каждому стандарту учитывались бы

⁶ <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/standards-exclusion-list/>

Анализ Новой Зеландии

	дважды при достижении квалификации или одобрения курса.
Цель использования/применения ПС	Использование стандартов DAS в общепризнанных квалификациях помогает убедиться, что⁷: ▶ признаются четкие результаты; ▶ применяемые на национальном уровне стандарты применяются к признанным результатам; ▶ существующие знания и навыки признаются и зачисляются в Запись достижений.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Название профессии	1.1 Название профессии	1.1 Перевозчик пчел
Раздел 2. Уровень и кредиты	Уровень квалификации 2.2 Требуемое количество кредитов	2.1 Уровень: 2 2.2 Кредиты: 5
Раздел 3. Описание цели должности	2.1 Задачи профессии 2.2 Определение профессии	2.1 Люди, зачисленные на данную должность должны уметь: ▶ идентифицировать транспортные требования для ульев в новых местах пасеки; ▶ подготовить ульи для перевозки; ▶ транспортировка ульев; ▶ 2.2 определить вход в собственность, требования к доступу и выбор нового сайта пасеки, а также подготовить, разгрузить и установить ульи на новом сайте.
Раздел 4. Классификация	4.1 Отрасль	4.1 Сельское хозяйство
Раздел 5. Оценка	5.1 Оценка по прохождению сертификации	5.1 Достигнута

⁷ <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/>

Анализ Новой Зеландии

Раздел Информация руководстве	6. о 6.1 Законодательственные акты соответствующие должности 6.2 Необходимые рекомендации	6.1 Критерии эффективности должны соответствовать: ▶ Закон о сельскохозяйственных соединениях и ветеринарных лекарственных средствах 1997 года; ▶ Закон о животных в 1999 году; ▶ Закон о биозащищенности 1993 года; ▶ Биобезопасность (Национальный план борьбы с вредителями американского племени) Порядок 1998; ▶ Закон о продовольствии 2014 года; ▶ Код пищевых стандартов и стандарт питания: Тутин в меду 2016; ▶ Закон о безопасности и гигиене труда на рабочем месте 2015 года; ▶ Закон о наземном транспорте 1998 года; 6.2 Процедуры на рабочем месте должны соответствовать следующим ссылкам: Гудвин, Марк, «Устранение Американской болезни племянников» без использования препаратов: практическое пособие для пчеловодов (Отаки, Новая Зеландия: Национальная ассоциация пчеловодов Новой Зеландии, пересмотренное издание 2006 г.) (также именуемое «Руководство пчеловода»); и Гудвин, Марк и Тейлор, Мишель, «Контроль над Варрой» - Руководство для пчеловодов Новой Зеландии (Веллингтон, Новая Зеландия: Министерство сельского и лесного хозяйства Новой Зеландии, пересмотренное издание 2007 г.).
--	--	--

Анализ Новой Зеландии

		Все ссылки доступны из Пчеловодства NZ, PO Box 25207, Wellington 6146, Новой Зеландии http://apinz.org.nz/contact/ или по электронной почте info@apinz.org.nz ph + 64 4 471 6254.
Раздел 7. Результаты и критерии эффективности	7.1 Описание цели и необходимый результат	Результат 1 «Опишите транспортные требования для ульев в новых местах пасеки.» Критерий производительности: – Описать законодательные и рабочие требования для перевозки ульев. – Опишите соответствующие аварийные процедуры в случае аварии при транспортировке ульев. Результат 2 «Подготовьте ульи для транспортных и транспортных ульев.» Критерий производительности: – Проверить, подготовить и убрать ульи. – Загрузите ульи на транспортное средство. – Крышка и безопасная нагрузка. – Транспорт ульев на новый сайт. Результат 3 «Опишите вход в собственность, требования к доступу и выбор нового участка пасеки, а также подготовьте сайт, выгрузите и создайте ульи на новом сайте.» Критерий производительности: • Опишите вход в собственность, требования к доступу и выбор нового участка пасеки, а также

Анализ Новой Зеландии

подготовьте сайт, выгрузите и
создайте улы на новом сайте.

Источники информации

- ▶ <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/>
- ▶ <http://www.nzqa.govt.nz/studying-in-new-zealand/understand-nz-quals/nzqf/>
- ▶ <http://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf>
- ▶ <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications-standards/standards/standards-exclusion-list/>
- ▶ <https://www.standards.govt.nz/news/media-releases/2006/may/developing-new-zealand-standards/>
- ▶ <http://www.nzqa.govt.nz/nqfdocs/units/pdf/19892.pdf>

2.3 Канада

Анализ Канады

Краткое описание национальной системы квалификаций

Национальная рамка квалификаций Канады была разработана Советом министров образования для обеспечения рамки каждого уровня образования, основанного на результатах обучения. Помимо национальной рамки каждая провинция / территория может разработать свою, подробную, рамку квалификаций на каждом уровне образования. В рамках бакалавриата, магистратуры и докторантуры квалификации описаны на основе результатов обучения и разработки программ. До 2015 года только провинция Онтарио разработала рамку квалификаций провинции (Рамка Квалификаций Онтарио (OQF) на основе национальной рамки, которая состоит из 13 уровней, включая все квалификации после получения среднего образования от уровня сертификата до степени доктора.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

Канада имеет добровольно принимаемые национальные профессиональные стандарты, за исключением случаев, когда стандарты являются обязательными, но могут быть ограничены для конкретных провинций.

Профессиональные стандарты предназначены для того, чтобы признать знания и навыки работников в Канаде, а также для облегчения мобильности рабочей силы в Канаде. Стандарты также поддерживают процесс признания профессиональных стандартов иностранной рабочей силы. Дипломы и сертификаты принимаются органами по сертификации. Этот процесс также является добровольным. Профили основных навыков (essential skills) описывают как каждый навык должен применяться работниками в определенных профессиях. Профили призваны интегрировать основные навыки в национальные профессиональные стандарты, тем самым обеспечивая полное представление о потребностях конкретных профессий, и указывают, какие навыки могут переходить к другим профессиям. Руководящие принципы поддержки обучения, а также сертификации и аккредитации национальным стандартам в области труда разрабатываются Канадской ассоциацией стандартов и Отраслевыми советами. Аккредитация академических и учебных курсов и учебных программ также является добровольной и регулируется рядом различных органов по аккредитации в разных отраслях и регионах Канады.

Анализ Канады	
Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Основные участники процесса разработки и внедрения профессиональных стандартов: Emploi-Québec в сотрудничестве с отраслевым комитетом внедряет (и продвигает) профессиональные стандарты и инструменты в Канаде. Другие участники описаны ниже: ▶ Совет министров образования Канады (СМЕС). СМЕС осуществляет деятельность в сфере образования на общеканадском и международном уровнях и вносит вклад в работу по вопросам образования провинций и территорий. ▶ Канадская ассоциация стандартов. Это некоммерческая организация, которая помогает распознавать и интегрировать основные навыки в национальные профессиональные стандарты, предоставляя полную картину требований профессии и указывая, какие навыки могут быть перенесены к другим профессиям и т. д. ▶ Министр, Комиссия по рассмотрению трудовых споров. Профессиональный стандарт должен удовлетворять потребности рынка труда и соответствовать сектору. Кроме того, стандарт должен быть одобрен министром Комиссии по рассмотрению трудовых споров и должен соответствовать условиям, установленным в законе, и формальностям, установленным министром. Ключевые участники утверждения профессиональных стандартов: ▶ Канадская ассоциация стандартов и Альянс отраслевых советов. Эти организации ответственны за подготовку основополагающих принципов для поддержки обучения в соответствии с национальными профессиональными стандартами наряду с сертификацией и аккредитацией стандартов.

Анализ Канады

	Ключевые участники, вовлеченные в обновление профессиональных стандартов: ▶ Отраслевые советы. Отраслевые советы работают на национальном уровне, как правило, занимаются вопросами развития навыков и другими смежными вопросами в ключевых секторах страны. ▶ Организация по интеграции иммиграции в Канаде. Эта организация взаимодействует с отраслевыми советами Канады, получает актуальную информацию в отношении потребностей отрасли и новых разработок, инструментов развития и оценки потенциальных иммигрантов и других вопросов, связанных с иммиграцией.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества, шаблон ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Методология основана на анализе рабочих ситуаций с целью создания возможных сценариев обучения, которые включают в себя наблюдаемые действия и измеримые результаты. Навыки разрабатываются из этих сценариев. Взаимосвязь между навыками определяется в матрице навыков. В стандарте учитываются эти взаимосвязи в описании навыков. Все основные навыки заносятся в электронную базу данных (реестр навыков) в разрезе по профессиям: https://www.jobbank.gc.ca/es_all-eng.do

Анализ Канады



Government of Canada
Gouvernement du Canada

[Français](#)

Jobs
Immigration
Travel
Business
Benefits
Health
Taxes
More services

Home
Explore Careers by Skills & Knowledge
Explore Careers by Essential Skills

Job Bank
Menu
Sign-in

Explore Careers by Essential Skills

SELECT AN OCCUPATION

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Accounting and Related Clerks

Administrative Clerks

Aerospace Engineers

Agricultural and Fish Products Inspectors

Agricultural Representatives, Consultants and Specialists

Aircraft Assemblers and Aircraft Assembly Inspectors

Aircraft Instrument, Electrical and Avionics Mechanics, Technicians and Inspectors

Aircraft Mechanics

Airline Sales and Service Agents

Air Pilots, Flight Engineers and Flying Instructors

Air Traffic Controllers and Related Occupations

Air Transport Ramp Attendants

Apparel Production Supervisors

Appliance Servicers and Repairers

Aquaculture Operators and Managers

Процесс разработки профессиональных стандартов состоит из 9 этапов:

Действия, выполняемые для разработки профессионального стандарта	Ответственные участники	Советник в сотрудничестве с DDCIS
- Подтвердить разрешение на разработку стандарта и подтвердить принятие соглашения о финансировании путем подписания «Условий	DGDMO (Direction générale du développement de la main-d'oeuvre) (Генеральный директорат по развитию человеческих	DDCIS (Direction du développement des compétences et de l'interactionnelle) (Развитие навыков Лидерства и Секторальное вмешательство)

Анализ Канады

	присуждения», в котором говорится о: ▶ выполняемой работе и результатах; ▶ графике; ▶ условиях оплаты.	ресурсов) и Совет секторов	
	Организация работы: создание руководящего комитета; анализ документации (анализ работы, профилей компетенций и т. д.).	Отраслевой совет	Советник DDCIS из
	Разработка профиля навыков посредством анализа профессии.	Отраслевой совет	Советник DDCIS из
	Подтверждение профиля с экспертом отрасли.	Отраслевой совет	Советник DDCIS из
	Разработка профессионального стандарта в соответствии со стандартами качества, форматом и правилами представления.	Отраслевой совет	Советник DDCIS из
	Подтверждение стандарта (достижение консенсуса) посредством обширного обсуждения с	Отраслевой совет	Советник DDCIS из

Анализ Канады

представителями
отрасли

Отправка
подробного отчета,
демонстрирующего
достижение
согласия DDCIS.

Отраслевой
совет

Советник из
DDCIS

Получение
резолуции от
Отраслевого совета
(с обозначением
полученного
одобрения).

Отраслевой
совет

Советник из
DDCIS

Передача отчета
профессионального
стандарта в DDCIS
для утверждения
вместе с копией
решения для Совета.

Отраслевой
совет

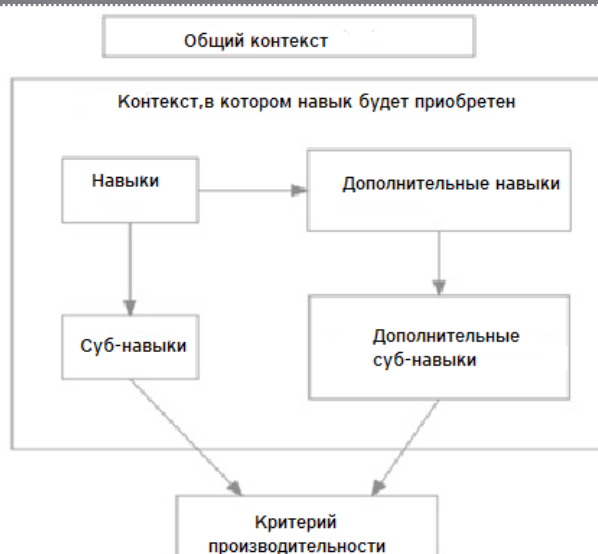
Советник из
DDCIS

Процесс утверждения профессионального стандарта

Утверждение профессионального стандарта проходит посредством обширного обсуждения и согласования с представителями отрасли. Также предоставляется подробный отчет в DDCIS, где отображены результаты обсуждения и достигнутый консенсус среди участников.

Иерархическая взаимосвязь между компонентами. Иерархическая взаимосвязь между компонентами, включенными в стандарт, продемонстрирована ниже:

Анализ Канады



Дополнительные профессиональные навыки связаны с конкретными условиями работы и не являются обязательными для всех сотрудников отрасли. Только несколько компаний могут признать эти навыки важными. Они зарегистрированы в реестре навыков и могут быть признаны сертификатом компетентности. Эти навыки являются неотъемлемыми компонентами для обучения, признания и оценки квалификации, а также для удовлетворения потребностей всей отрасли.

Цель использования/
применения ПС

Профессиональные стандарты:

- ▶ Предоставляют информацию о знаниях и навыках работников в Канаде;
- ▶ Содействуют мобильности рабочей силы в Канаде;
- ▶ Поддерживают процесс признания квалификаций.

Описание структуры профессиональных стандартов

Наименование раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Наименование профессии	Полное наименование профессии	Менеджер по логистике

Анализ Канады

Раздел 2. Описание профессии	Описание основных задач профессии.	Менеджеры по логистике планируют, организуют, направляют, управляют, оценивают и несут ответственность за операции и бюджет департаментов или компаний, участвующих в услугах цепей поставок, включая обслуживание клиентов, складирование, управление запасами, транспортировка, обработки материалов, стратегического планирования. Профессия включает выявление возможностей улучшения для логистической деятельности.
Раздел 3. Перспективы развития профессии	Описание перспектив карьерного развития.	Продвижение на руководящие должности возможно через: Систематически- ответственные должности и обширный опыт в сфере менеджмента. Карьерный путь будет зависеть от размера, типа, географического охвата, культуры и организационной структуры фирмы.
Раздел 4. Необходимые квалификации	4.1 Необходимый уровень образования 4.2 Обучение 4.3 Необходимый опыт работы	4.1 Менеджерам по логистике необходимо законченное образование в колледже/университете по специальностям в области бизнес-администрирования, управления транспортом, инженерия или комбинации эквивалентного обучения в сфере цепей поставок, администрирования, управления транспортом или инженерии, или эквивалентной комбинации обучения и опыта в сфере управления цепей поставок. Законченное высшее образование и международный опыт считаются плюсами. 4.2 Менеджеры по логистике могут быть обязаны проходить обучение без отрыва от производства; Однако, большинство работодателей требуют, чтобы обязательные навыки, знания, опыт работы и / или обучение присутствовали на момент приема на работу. 4.3 Требуется несколько лет подрядного опыта в области логистики, включая надзорный опыт. Обширный опыт в качестве руководителя может заменить формальное образование.
Раздел 5. Задачи профессии	Подробное перечисление задач профессиональной деятельности.	Менеджеры по логистике могут выполнять некоторые или все описанные общие задачи: • Планирует, разрабатывает, управляет и оценивает операции и бюджет отдела

Анализ Канады

		логистики или логистических услуг компании • Обсуждение деятельности компании в сфере обслуживания клиентов, складирования, инвентаря, транспортировки, обработки материалов и стратегического планирования компании. • Разрабатывает стратегию логистики для организации • Разрабатывает, контролирует и планирует мероприятия по поддержке логистики (планирование технического обслуживания, анализ ремонта и тестирования оборудования) • Устанавливает политику и стандарты, включая определение процедур обеспечения безопасности при обращении с опасными грузами и соблюдения транспортных правил • Управляет и оценивает риски в рамках логистической деятельности • Держит себя в курсе развития логистических технологий и применяет соответствующие технологии для улучшения логистических процессов • Устанавливает показатели эффективности, отслеживает текущую производительность и повышает производительность установленных целями • Разрабатывает и внедряет планы улучшения прибыли и корректирует планы управления • Сообщает и представляет организацию существующим клиентам, потенциальным клиентам, общественности, правительству и другим внешним источникам в отрасли • Проводит разработку стратегий ценообразования и переговоров, связанных с ценой и уровнем обслуживания с клиентами • Понимает потребности клиентов, обслуживает эти потребности и поддерживает благоприятные деловые отношения с клиентами, персоналом
--	--	---

Анализ Канады

		непосредственно относящийся к логистической деятельности • Проводит подбор, обучение и оценку персонала • Мониторинг отдельных лиц, занимающихся следующими обязанностями: отгрузка, прием, хранение раздаточных материалов, деталей и изделий; контроль диспетчерских бригад, занимающихся планированием транспортных экипажей и маршрутов • Управление деятельности подрядчиков и субподрядчиков • Сотрудничает с руководством, информирует о работе процесса логистики. • Разработка плана и материала обучения персонала
Раздел 6. Необходимое оборудование и технологии	Перечисление необходимого оборудования для профессиональной деятельности.	Необходимо знание: • Компьютерного оборудования и связанного с ним программного обеспечения • Персональных цифровых помощников или организаторов • Устройств связи
Раздел 7. Необходимые компетенции	7.1 Знания 7.2 Навыки 7.3 Персональные компетенции	7.1 Менеджер по логистике должен обладать знаниями: о системах управления, охране здоровья и безопасности, общественной безопасности, персональном обслуживании, принципах и методах транспортировки, обработки материалов, администрировании и управлении цепей-поставок, английский язык и другие языки, математические знание, знание об управлении персонала. 7.2 Менеджер по логистике должен иметь следующие наборы навыков: координация, активное слушание, критическое мышление, понимание прочитанного, мониторинг, ориентация на обслуживание, управление временем, суждение, способность самостоятельно принимать решения.

Анализ Канады

		7.3.1 Профессиональная этика: • Умение разрабатывать и поддерживать рабочую среду и безопасность • Предоставление сотрудникам возможность работать самостоятельно. • Поощрение сотрудников в использовании своих сильных сторон для достижения целей компании. 7.3.2 Стили работы • Целостность • Аналитическое мышление • Надежность • Внимание к деталям • Сотрудничество • Настойчивость • Самоконтроль • Инициатива • Устойчивость к стрессам и адаптивность / гибкость.
Раздел 8. Обязательные (основные) навыки	8.1 Основные навыки - это навыки, необходимые для работы, обучения и жизни. Они обеспечивают основу для изучения всех других навыков и позволяют людям развиваться в работе и адаптироваться к изменениям на рабочем месте. Для большего подробные профили основных навыков см. на веб-сайте ESDC: http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/les/index.shtml	8.1 Основные навыки: • Чтение – понимание и интерпретация текста в книгах, отчетах, источниках СМИ. Сотрудник должен быть способен читать и интерпретировать комплексные тексты журналов, информационных бюллетеней, правительственных документов, бухгалтерских и финансовых отчетов. • Организация и составление документации • Письменные навыки – составление документации, составление писем персоналу, руководству и клиентам, составление отчетов. • Умение считать – применение финансовой и денежной математики, использование численной оценки. • Вербальная коммуникация – обеспечение четкого руководства над персоналом, профессиональная коммуникация с клиентами, сотрудниками и коллегами, использующие различные коммуникационные устройства и медиа, проведение интервью с потенциальными сотрудниками в

Анализ Канады

	8.2 Дополнительные характеристики должности 8.3 Будущие тренды влияющие на основные навыки.	процессе найма, проведение совещаний персонала и проведение презентаций • Навыки мышления - принятие решений, планирование заданий, значительное использование памяти, поиск информации • Навыки работы с людьми –менеджеры по логистике работают как часть более широкой команды для удовлетворения потребностей клиентов. Они участвуют в пограничных и организационных группах и обеспечивают поддержку членов команды и оказания им помощи в достижении их личных целей. Менеджеры по логистике должны предоставлять клиентам четкие и соответствующие рекомендации и информацию о логистических операциях. • Дополнительные характеристики должности 8.2 Дополнительные характеристики: • Физические аспекты - менеджер по логистике активно работает в офисе (сидя в течение длительного времени, постоянное использование компьютера и телефона) • Характеристики «идеала» - менеджер по логистике должен обладать продвинутыми навыками межличностного общения - быть убедительным, чутким, умеющим справляться с давлением, иметь чувство внимание к деталям. Так же, менеджер по логистике должен проявлять лидерство, продвинутые навыки управления людьми, навыки эффективного разрешения конфликтов, а также иметь способность эффективного планирования. Важна гибкость, поскольку менеджер по логистике работает с различными группами общества и интересами. 8.3 Будущие тренды: Менеджеры по логистике в данный момент пользуются большим спросом и спрос будет
--	---	---

Анализ Канады

		продолжать увеличиваться на североамериканском рынке. Последующее увеличение компьютеризации процессов может означать, что логистическим менеджерам потребуется расширенные навыки работы с компьютером, для того чтобы работать с более сложным программным обеспечением. Знание международного торгового права, а также новых финансовых инструментов будут важными для растущей глобальной экономики. Знание иностранных языков, а также знание межкультурного общения считаются растущей потребностью. Кроме того, большое значение будет играть устойчивое развитие бизнеса, поскольку логистика затрагивает экологические и социальные вопросы.
--	--	---

Источники информации

- ▶ <https://www.cicic.ca/1286/Pan-Canadian-qualifications-frameworks/index.canada>
- ▶ https://www.cicic.ca/docs/lisboa/Recommendation_on_the_use_of_qualifications_frameworks_in_the_recognition_of_foreign_qualifications.pdf
- ▶ <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/95/QA-Statement-2007.en.pdf>
- ▶ <http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-13-c.1s.2-st.5dy-eng.html#14>
- ▶ <http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-13-c.1s.2-st.5dy-eng.html?wbdisable=true>
- ▶ <http://www.supplychaincanada.org/assets/u/CSCSCOSFinalLogisticsManager.pdf>
- ▶ <http://www.supplychaincanada.org/assets/u/OSbrochureEnglishOnlineVersion.pdf>
- ▶ <http://www.supplychaincanada.org/en/NOS>

2.4 Германия

Анализ Германии

Краткое описание национальной системы квалификаций

Национальная рамка квалификаций Германии (GQF, DQR) – это национальная политика в отношении регулируемых и проверенных квалификаций в образовании Германии.

GQF имеет восемь уровней, описывающих компетенции, необходимые для получения квалификации. Однако, они не отображают индивидуальные учебные и профессиональные стандарты. Термин компетенция, составляющая главную часть DQR, отражает способность и готовность индивида использовать знания, навыки, личные, социальные и методологические компетенции и осознано применять их. Под понятием компетентности понимаются всеобъемлющие навыки в этом контексте.

Для выпускников программ профессионального обучения в Германии применяется следующее: Профессиональная подготовка и подготовка кадров с двухгодичным периодом обучения выделяются на уровень 3; Профессионально-техническое образование и квалификация с 3-3,5-летним периодом относятся к уровню 4; Повышение квалификации, как бакалавр и мастер-профессионал, выделяется на уровень 6. Таким образом, передовые квалификации находятся на том же уровне, что и степень бакалавра в высших учебных заведениях.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

В Германии нет отдельных профессиональных стандартов, вместо этого используется интегрированная концепция для разработки правил обучения в качестве образовательных стандартов, включая использование профессиональных стандартов. В системе начального профессионального образования (дуальная система) профессиональные стандарты сочетаются с учебными и оценочными стандартами. Профессиональные стандарты выполняют ту же функцию, но не разрабатываются отдельно, они являются частью комплексного процесса разработки стандартов обучения и оценки.

Профессиональные стандарты называются «Положение о профессиональной подготовке» («training regulations») («Ausbildungsordnungen» для начального ПОО и «Fortbildungsordnungen» для дальнейшего образования и обучения). Положение о профессиональной подготовке выпускаются совместно уполномоченными органами Министерством экономики и Министерством образования и науки. Основным вкладом в развитие Положений о профессиональной подготовке

Анализ Германии

вносят социальные партнеры, работодатели и профсоюзы в Федеральном институте профессионального образования и обучения (BIBB).

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Основные участники процесса разработки и внедрения стандартов: Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB) готовит содержание правил обучения для правительства. BIBB разрабатывает проекты вместе с экспертами определенной области профессионального обучения, которые были уполномочены представлять интересы работодателя и профсоюзов. BIBB координирует весь процесс. Совет BIBB состоит из восьми представителей работодателей, восьми представителей профсоюзов, представителей восьми земель и пяти представителей федерального правительства. Федеральное правительство, правительства земель, работодатели, профсоюзы и исследовательское сообщество ПОО являются участниками процесса обновления стандарта.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества шаблона ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Процесс разработки ПС в Германии состоит из следующих этапов: Этап 1. Консультации для обсуждения базовых (формальных) ориентиров. В рамках этапа рассматриваются ориентиры и направления для необходимой разработки или корректировки стандарта и учебного плана. Во время консультации привлекаются ассоциации работодателей и профсоюзов, что позволяет использовать практический опыт и гарантирует широкое признание стандарта. Предложения могут появляться разными способами: ▶ из результатов предварительных переговоров со стороны работодателей и профсоюзов; ▶ из результатов проведенных исследовательских проектов или

Анализ Германии

консультативных заключений, подготовленных Федеральным институтом профессионального образования и обучения (BIBB);

- ▶ из инструкций ответственного министерства.

Этап 2. Согласование стандарта.

Главным уполномоченным органом, согласовывающим стандарт, является Федеральный институт профессионального обучения (BIBB). Институт проводит исследование в соответствующей профессиональной области, а также может предложить и скорректировать направление и ориентиры для новых стандартов.

Этап 3. Обращение в соответствующее министерство.

Новые ориентиры направляются в соответствующее министерство в виде официальной заявки. Министерство далее дает разрешение на проведение последующей разработки стандарта и запуска основного процесса разработки, в ходе которого чередуются стадии разработки и согласования. С одной стороны, положение о профессиональной подготовке разрабатывают рабочие группы, состоящие из членов профсоюзных организаций выбранных компаний. С другой стороны, стандарт рассматривается экспертами из Постоянной конференции министров образования и культуры (КМК) которые далее готовят соответствующий учебный план. Проведение совместных совещаний с участием обеих сторон гарантирует соблюдение принципа согласования и достижения консенсуса.

Этап 4. Правовая экспертиза, признание стандарта.

На заключительном этапе проводится правовая экспертиза, и соответствующее министерство вводит в действие положение о профессиональной подготовке на основе стандарта. Учебный план в последствии выпускается федеральными землями.

Цель использования/
применения ПС

Положение о профессиональной подготовке – это правовой документ, в котором указаны цели,

Анализ Германии

содержание и требования к экзамену в рамках обучения в компании.

Цель Закона о профессиональной подготовке состоит в том, чтобы обучить молодых людей, которые вступают в сферу труда, профессиональному мастерству в рамках широко определенной сферой деятельности, чтобы они могли соответствовать постоянно меняющимся требованиям работы.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Название профессии	Полное название профессии	Повар
Раздел 2. Описание профессии	1) Определение профессии – кто такой? 2) Подробное описание обязанностей – чем занимается? 3) Персональные, личностные качества для профессии - Кто может работать? 4) Положительные стороны профессии – что особенно хорошо в профессии?	1) Поваром считается сотрудник, работающий на кухне в зоне обслуживания ресторанов и отелей, буфетов. 2) Обязанности повара: ▶ Соблюдение правил гигиены пищевых продуктов и инструментария ▶ Знание цен и условий доставки продуктов питания ▶ Создание меню и последовательности меню, разработка изменений меню. ▶ Планирование и организация покупки продуктов питания ▶ Проведение контроля качества, количества и цены товаров. ▶ Безопасное хранение продуктов питания ▶ Приготовление разнообразных блюд ▶ Рассмотрение аспектов питания (с пищеварительного аспекта) 3) Повар: ▶ Имеет хорошее обоняние и вкус

Анализ Германии

		▶ Соблюдает чистоту и гигиену во всем что делает ▶ Получает удовольствие от приготовления пищи. ▶ Не может иметь пищевую аллергию. 4) Повар: ▶ Является универсальной деятельностью ▶ Имеет видимые результаты своей работы ▶ Имеет возможность работы в любой точке мира. ▶ Имеет постоянную связь со своими клиентами
Раздел 3. Требования образования и обучения профессии	Минимальное специализированное образование и опыт работы.	▶ Для обучения специальности не требуется специализированного среднего и высшего образования. Достаточен Диплом об окончании средней школы. ▶ Обязательно наличие медицинской справки. ▶ Продолжительность специализированного образования составляет минимум три года. ▶ Перед началом профессиональной деятельности обязательна стажировка.
Раздел 4. Перспективы деятельности и профессии	Описание смежных профессий, методы повышения квалификации	▶ Руководящие должности в ресторанном бизнесе. ▶ Переход в индустрию гостеприимства.

Источники информации

- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397644.pdf
- ▶ http://emcet.net/download/products/req/professional_standards_for_vocational_training_specialists_germany.pdf

Анализ Германии

- ▶ “Vocational Training Regulations and the Process Behind Them”, available for download at:
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2062>
- ▶ <http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-13-c.1s.2-st.5dy-eng.html#6>
- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397643.pdf
- ▶ Kock, Anke, u.a. (2013): Voruntersuchung zur Novellierung des Ausbildungsberufs Luftverkehrskaufmann / Luftverkehrskauffrau. Projektbeschreibung. Entwicklungsprojekt 4.2.419. Online:
https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/at_42419.pdf.
- ▶ Seyfried, Brigitte, u.a. (2011): Evaluierung der Erprobungsverordnung der Ausbildungsberufe „Fachkraft für Automaten-service und Automatenfachmann/ Automatenfachfrau“. Entwicklung
https://www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Berufsbildung/ausbildung/presentation-neuordnung-automobilkaufmann_11.05.2017.pdf
- ▶ <http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Berufsbilder/koch.html>

2.5 Великобритания

Анализ Великобритании

Краткое описание национальной системы квалификаций

Национальные профессиональные стандарты Великобритании (NOS) предоставляют ориентированные на спрос, основанные на фактических данных контрольные показатели результатов компетенции, которые лежат в основе профессионального обучения, развития и квалификаций во всех секторах, профессиях и регионах Великобритании. Они охватывают навыки трудоустройства, самоуправления, организации работы, мышления и решения проблем, работы с другими людьми, эффективного общения и понимания бизнеса⁸.

Важно отметить, что в Северной Ирландии, Шотландии и Уэльсе в настоящее время существует 4 национальных системы профессиональной подготовки.

8-уровневая структура квалификаций является важным организационным инструментом для установления профессиональных стандартов. Эта рамка включает в себя всю общую и профессиональную квалификацию в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии. Существует также квалификационная рамка высшего образования, которая дает обзор всех основных квалификаций высшего образования, предлагаемых университетами или колледжами высшего образования, а также квалификационная и кредитная рамка, которая содержат профессиональные квалификации, доступные в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии, разработанной с 2005 года. Нормативная система предназначена для разъяснения того, как различные типы квалификаций взаимосвязаны между собой и позволяет гибко передавать нормативы между квалификациями. Эта рамка играет центральную роль в разработке профессиональных стандартов, поскольку она устанавливает правила для разработки профессиональных квалификаций⁹.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

Национальные профессиональные стандарты (NOS) - это заявления о стандартах, которые должны выполнять люди для достижения соответствующих целей при выполнении функций на рабочем месте, а также спецификация основополагающих знаний и навыков.

⁸ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf

⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf

Анализ Великобритании

NOS являются:

- (national) национальными, так как могут использоваться во всех частях Великобритании.
- (occupational) профессиональными, так как описывают работу, требуемую от сотрудника при выполнении функций на рабочем месте, то есть в профессии.
- (standards) стандартными, так как они являются едиными требованиями, которые согласованы с представителями работодателей и других ключевых заинтересованных сторон и одобрены Группой NOS Великобритании.

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	В Великобритании ПС применяется по всей стране и могут разрабатываться только государственными советами по отраслевым навыкам (SSCs - Sector Skills Councils) или другими организациями по установлению стандартов с представительством в Англии, Уэльсе, Шотландии и Северной Ирландии. SSC проводят исследования, и привлекают ключевые заинтересованные стороны из всех стран Великобритании. До утверждения стандартов, должно быть предоставлено доказательство поддержки в масштабах всей Великобритании. Процесс утверждения включает работу агентств, действующих от имени соответствующего правительственного департамента Великобритании: правительство Шотландии, правительство Уэльской Ассамблеи и Законодательная ассамблея Северной Ирландии. Ключевые участники разработки профессиональных стандартов: Поскольку стандарты разработаны путем анализа области работы, они могут быть разработаны только с использованием показательного примера от организаций, к которым применяются стандарты (организации различаются по своим размерам, а также степени общности продуктов и услуг). Существуют также другие участники, которые имеют значительный интерес в разработке ПС, которые обычно вовлечены в этот процесс:

Анализ Великобритании

- ▶ Органы, отвечающие за отраслевые регламенты;
- ▶ Профессиональные органы;
- ▶ Торговые ассоциации;
- ▶ Ассоциации работодателя / членства;
- ▶ Профсоюзы и другие ассоциации работников;
- ▶ Провайдеры обучения;
- ▶ Квалификационные организации / органы;
- ▶ Исследовательские организации;
- ▶ Национальные правительства;

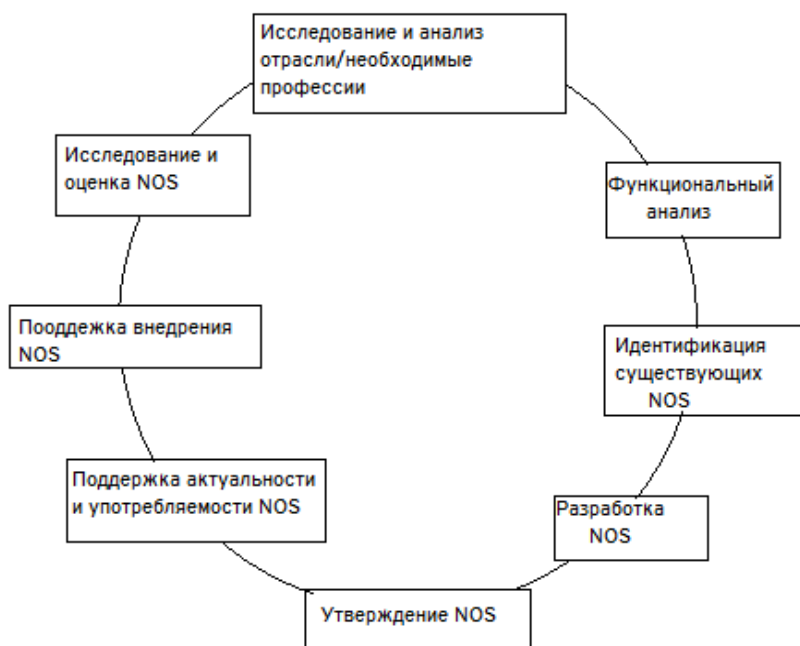
Ключевым участником утверждения профессиональных стандартов является комиссия национальных профессиональных стандартов (NOS) Великобритании.

Ключевые участники обновления стандарта - все организации, разрабатывающие и участвующие в обсуждении стандартов.

Методология и процесс утверждения профессиональных стандартов

Процесс разработки и анализа стандарта широко известен и происходит по циклу, который показан ниже:

Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества)



Анализ Сектора / Профессии

Анализ Великобритании

Каждая организация, устанавливающая стандарты, должна:

- ▶ собирать и архивировать обновленную информацию о рынке труда в Великобритании (LMI) об отрасли / сфере деятельности, которую она охватывает;
- ▶ выявлять, устанавливать приоритеты и делать бизнес-обоснование для разработки любых новых или пересмотренных национальных профессиональных стандартов (NOS) в рамках своей отрасли / профессии;
- ▶ обеспечить, чтобы NOS были разработаны с помощью соответствующих работодателей из всей Великобритании и учитывали потребности всех ключевых заинтересованных сторон;
- ▶ публиковать планы по пересмотру NOS или разработке новых стандартов в базе данных национальных профессиональных стандартов (NOS).

Анализ сектора предоставляет разработчикам NOS надежную исследовательскую базу, а также помогает в решении следующих задач:

- ▶ разработка внутреннего или внешнего бизнес-обоснования для разработки и / или пересмотра NOS;
- ▶ определение выборки работодателей для участия в разработке и / или пересмотре NOS;
- ▶ выявление других ключевых заинтересованных сторон, которые могут быть полезны в процессе разработки и / или пересмотра стандартов.

Далее собирается следующая информация:

- ▶ размер и профиль отрасли / профессии, подотраслей и географическое положение организаций и работников;
- ▶ виды профессий в отрасли и ожидаемые изменения в структуре занятости;
- ▶ связь между отраслью / профессией и другими отраслями / профессиями;

- ▶ ключевые тенденции, события и факторы, влияющие на отрасль / профессию;
- ▶ возможности для развития карьеры;
- ▶ работодатели и другие ключевые заинтересованные стороны.

Функциональный анализ

Функциональный анализ является основным инструментом, используемым для определения выполняемых в профессии функций, а также для установления границ между различными профессиями. Представители работодателей часто участвуют в функциональном анализе, и более широких консультациях, проводимых в электронном формате, через электронную почту или фокус-группы.

Детальная функциональная карта позволяет установить уникальный вклад каждой профессии, т.е. что отличает ее от всех остальных профессий, что называется «ограничением сферы деятельности». Ограничение сферы деятельности необходимо для того, чтобы идентифицировать основные и вторичные (суб-) функции, чтобы четко определить какой прямой вклад они вносят в отрасль. Без функциональной карты, невозможно обозначить, где заканчивается одна профессиональная область, а другая начинается.

Сопоставление функций также позволяет достичь уровня конкретной деятельности, которая определяет профессиональную компетентность путем создания новых или принятия существующих национальных профессиональных стандартов (NOS). NOS описывают, что сотрудники любой профессии должны достичь, а также в каких знаниях и понимании каких аспектов они нуждаются.

Функции – действия, которые сотрудник обязан выполнять как часть своей работы. Случайные действия не являются функциями. Функции имеют четкую цель и результат, которые являются ценными для работодателя. Со знанием определенных функций, определяется стандарт, который

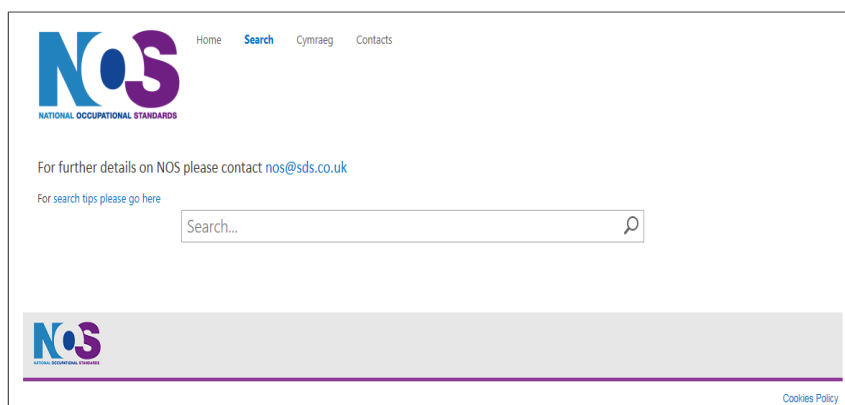
сотрудники должны достичь, и знания, которые им необходимы.

Поиск существующих Национальных профессиональных стандартов (NOS)

Прежде чем приступить к разработке новых стандартов, организациям, устанавливающим стандарты, следует провести исследование о существующих стандартах NOS (Generic NOS, подготовленные для всех секторов, общие стандарты, созданные в отдельных секторах или специфичные для сектора стандарты, которые могут использоваться в других источниках).

Поиск существующих профессиональных стандартов осуществляется через единую базу данных:

<http://www.ukstandards.org.uk/Pages/index.aspx>



Разработка Национальных профессиональных стандартов (NOS)

После исследования, если есть очевидная потребность в разработке новых стандартов, стандарт разрабатывается через функциональный анализ.

Утверждение Национальных профессиональных стандартов (NOS)

Организации, отвечающие за утверждение стандартов, несут ответственность за качество разрабатываемых ими стандартов и должны иметь системы обеспечения качества стандартов, которые контролируются с помощью опубликованных механизмов обеспечения качества. Окончательная

версия стандарта должна быть загружена в базу данных NOS, чтобы получить утверждение от Комиссии NOS Великобритании. После утверждения Национальные профессиональные стандарты публикуются в свободном доступе для работодателей, других организаций, определяющих стандарты, и заинтересованных сторон для использования.

Поддержание актуальности и использования Национальных профессиональных стандартов (NOS)

Организации, утверждающие стандарты, должны постоянно следить за актуальностью стандартов с тем, чтобы своевременно пересматривать или удалять их.

Поддержка внедрения Национальных профессиональных стандартов (NOS)

Национальные профессиональные стандарты (NOS) доступны в базе данных NOS, но организации, разрабатывающие стандарты, могут также создавать свои Национальные профессиональные стандарты, продукты и услуги, доступные через специализированные веб-сайты или другие носители. Каждая организация, разрабатывающая стандарты, должна обеспечивать их продвижение для заинтересованных сторон.

Оценка Национальных профессиональных стандартов (NOS)

Каждая организация, утверждающая стандарты, должна собирать информацию о том, кто использует профессиональные стандарты для каких целей, регистрировать отзывы пользователей стандартов, продуктов, услуг, а также разрабатывать показатели и собирать данные для измерения влияния профессиональных стандартов/ услуг на развитие навыков и результаты бизнеса.

Процесс разработки ПС в Великобритании обычно состоит из 4 этапов:

Анализ Великобритании

	Стадия		Шаги
	1	Подготовка к разработке профессиональных стандартов:	1. Назначить менеджера проекта. 2. Собрать информацию о профессии. 3. Создать рабочую группу для семинара по анализу профессии. 4. Подготовка к семинару.
	2	Собрать информацию и проводить исследования по профессии	1. Мотивировать экспертов. 2. Сформулировать описание профессии. 3. Определите обязанности, задачи. 4. Проанализировать, уточнить и организовать определенные обязанности и задачи. 5. Определить необходимые навыки, знания, отношения и ресурсы.
	3	Оценить и улучшить полученную информацию	1. Подготовка, затем проверка обязанностей, задач. 2. Оценка навыков, знаний, отношений и ресурсов. 3. Редакционная обработка. 4. Распределение знаний на разных уровнях (концепция, осознание, применение). 5. Формулировка профессиональных компетенций.
	4	Подготовка и юридическое одобрение	1. Разместить информацию в шаблоне. 2. Процесс утверждения.
Цель использования/применения ПС	Национальные профессиональные стандарты (NOS) предоставляют информацию о спросе на определенные навыки в стране и создают основу профессионального обучения, развития и квалификации во всех отраслях, профессиях и регионах Великобритании.		

Анализ Великобритании

Описание структуры профессиональных стандартов

Обязательные компоненты		Необязательные компоненты
1. Уникальный номер ссылки. 2. Название. 3. Обзор. 4. Критерии эффективности. 5. Знание и понимание. 6. Технические данные.		1. Элементы. 2. Область применения. 3. Поведение. 4. Значения. 5. Навыки. 6. Глоссарий. 7. Ссылки на другие NOS. 8. Внешние ссылки.
Название раздела	Элементы раздела	Пример
Уникальный номер ссылки	-	“TDASTL23”
Название	-	«Планировать и оценивать преподавательскую и учебную деятельность под руководством учителя»
Обзор	Четкое и краткое описание того, что представляет Национальный профессиональный стандарт (NOS) и для кого он предназначен	«Для кого предназначен этот стандарт? Раздел предназначен для тех, кто планирует и оценивает учебные мероприятия для отдельных учеников или групп учеников в соответствии с инструкциями учителя. О чем этот стандарт? Этот раздел занимается планированием и проведением учебных мероприятий, которые дополняют, усиливают или расширяют обучение, запланированное и поставленное учителем. [...] Учебные мероприятия будут проводиться для отдельных учеников или небольших групп [...]. Они могут быть проведены в классной комнате или в любой обстановке, где проводятся преподавание или обучение [...]. Этот раздел содержит три элемента: 1. Планирование учебных мероприятий под руководством учителя 2. Проведение учебных мероприятия 3. Оценка учебных и образовательных мероприятий и их результатов [...]

Анализ Великобритании

Критерий производительности	Включает: ▶ все аспекты, имеющие решающее значение для выполнения функции до удовлетворительного стандарта; ▶ непредвиденные обстоятельства, которые могут возникнуть; ▶ описание различных подфункций	«Вы должны уметь: Планировать учебные мероприятия под руководством учителя: P1 уточнить и подтвердить с учителем: P1.1 цели преподавания и обучения в мероприятиях P1.2 ваша роль в планировании, предоставлении и оценке учебных и учебных мероприятий и относится к тому, что учитель будет делать P1.3 учеников, с которыми вы будете работать. [...] Предоставление учебных и образовательных мероприятия: P6 создавать и поддерживать целенаправленную рабочую среду для учебной деятельности. P7 эффективно и чутко общаться с учениками для поддержки их обучения. [...] Оценить учебные и образовательные мероприятия и их результаты: P15 определить и использовать данные из учебных мероприятий для оценки успеваемости учеников. [...]
Знание и понимание	Включает: ▶ знание и понимание, которые необходимы для эффективного выполнения функции, Национальных профессиональных стандартов (NOS).	«Вы должны знать и понимать: K1 характер и границы вашей роли в планировании и предоставлении преподавательской и учебной деятельности, а также ее связь с ролью учителя и других в школе. K2 важности высокого ожидания учеников и того, как это проявляется в вашей практике [...]
Технические данные	Включает: ▶ название организации, устанавливающей стандарты; ▶ номер версии стандарта;	«Разработано Агентством по обучению и развитию школ Номер версии: 1 Дата утверждения: июнь 2007 г. Ориентировочная дата обзора: июнь 2009 г. Срок действия: текущий Статус: оригинал Исходная организация: Агентство по обучению и развитию школ

Анализ Великобритании

	▶ дата утверждения стандарта; ▶ дата, по которой ожидается, что стандарт будет рассмотрен; ▶ действительность стандарта; ▶ статус стандарта, то есть «оригинал» или «индивидуальный»; ▶ название создающей организации и уникальный ссылочный номер оригинальной стандарта; ▶ занятия, к которым применяется стандарты.	Оригинальный URN: STL23 Соответствующие профессии: Общественные услуги; Развитие ребенка и благополучие; Образование и обучение; Поддержка прямого обучения; Уход за детьми и родственные личные услуги; Государственная служба и другие ассоциированные специалисты: поддержка преподавания и обучения в школах. Ключевые термины: подготовка, ресурсы, персонализированное обучение, участие, прогресс».
--	--	---

Источники информации

- ▶ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf
- ▶ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304235/nos-strategy-2011.pdf
- ▶ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304239/nos-guide-for-_developers-2011.pdf
- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf
- ▶ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf

2.6 Польша

Анализ Польши

Краткое описание национальной системы квалификаций

Польская рамка квалификаций (PQF), похожа на рамку квалификаций Европы (EQF), которая выделяет восемь уровней квалификации. Каждый уровень описывается общими дескрипторами, которые характеризуют требуемые результаты обучения для каждого уровня. Цель дескрипторов в Польской рамке квалификаций (PQF) состоит в том, чтобы охватить весь спектр результатов обучения, от самого низкого до самого высокого уровня. Дескрипторы учитывают обучение, которое происходит как на рабочем месте, так и в образовательной среде.

Для обеспечения необходимого уровня прозрачности и достоверности квалификации, присваиваемой работникам различных организаций в различных сферах социальной жизни (школы, региональные экзаменационные комиссии, палаты ремесел, высшие учебные заведения, работодатели, отраслевые ассоциации, учебные заведения, неправительственные организации и т. д.), в Польше разрабатывается национальный реестр квалификаций, который будет включать:

- ▶ квалификации, присуждаемые в системе ТиПО и высшего образования (описание и правила сертификации и признания квалификации);
- ▶ квалификации, присуждаемые «за пределами» системы формального образования, на рыночных условиях.

Национальный реестр будет представлять собой общедоступный электронный перечень всех выданных и зарегистрированных в Польше квалификаций. Ответственность за управление данным реестром будет нести институт национальной системы квалификаций. Каждая квалификация в реестре указана в соответствии с уровнями Польской рамки квалификаций (PQF) и Европейской рамки квалификаций (EQF). После вступления в силу закона о национальной системе квалификаций, дипломы и сертификаты, выданные различными организациями, которые не вошли в реестр, не признаются в качестве квалификаций. Это означает, что квалификация может быть признана только в том случае, если она указана в реестре квалификаций и после ее оценки подтверждена уполномоченным учреждением.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Польша начала внедрять систему профессиональных стандартов (Krajowy standard kompetencji zawodowych) в конце 1990-х годов, в рамках ряда проектов, финансируемых и контролируемых Министерством труда и социальной политики (MPiPS). За эти годы было разработано 553

Анализ Польши

профессиональных стандарта, покрывающих 2443 профессии на рынке труда Польши.

С 2012 года в Польше используется пересмотренный стандартизованный формат профессионального стандарта, состоящий из ключевых задач, сопровождаемых описанием профессиональных навыков, знаний и личностных компетенций. Внедрение стандартизированного профессионального стандарта было направлено на унификацию потребностей в результатах обучения в различных отраслях и профессиях, а также для более четкого сопоставления с европейской рамкой квалификаций.

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Ключевые участники разработки профессиональных стандартов: Главное управление труда министерства труда и социальной политики (MPiPS) осуществляет координацию и контроль разработки профессиональных стандартов. Перечень профессиональных стандартов расположен в общедоступной электронной базе данных Министерства труда и социальной политики. В Польше профессиональный стандарт определяется как стандарт, описывающий профессиональные компетенции, необходимые для выполнения профессиональных задач, которые подтверждены представителями: ▶ профессиональных ассоциаций; ▶ отраслевых организаций; ▶ работодателей; ▶ сотрудников; ▶ других ключевых заинтересованных сторон¹⁰. В соответствии с действующим законодательством, ответственность за разработку всех профессиональных стандартов несет министр труда.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии,	В Польше уже почти 20 лет продолжается работа по стандартизации профессиональных квалификаций. Разработка профессиональных стандартов основывается на ожиданиях работодателей. Первые

¹⁰<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=19:national-report-poland-en>

Анализ Польши

обеспечение
качества.

стандарты, разработанные в Польше, назывались «стандарты квалификации». Затем терминология была изменена в соответствии с рекомендациями Европейского Парламента. В настоящее время существуют стандарты профессиональных компетенций, которые определяют, что должен знать и уметь работник и включают дополнения, которые могут иметь отношение к возможным ситуациям на рабочем месте¹¹. Окончательное утверждение профессиональных стандартов осуществляется отраслевой комиссией.

Национальные стандарты профессиональной квалификации разработаны в Польше для занятий и специальностей, зафиксированных в «Польском классификаторе занятий» (KZiS), который представляет собой систематизированный перечень профессий и специальностей, присутствующих на рынке труда. Классификатор был разработан на основе Международной стандартной классификации профессий ISCO-08.

Профессиональные стандарты в Польше имеют в большей степени консультативный статус и направлены скорее на обучение на рабочем месте, нежели на формальное образование, хотя в последнее время они более интенсивно используются учебными заведениями.

Концептуальная модель и методология разработки:

- ▶ польская модель профессионального стандарта предполагает ключевую роль работодателей, отраслевых организаций, профессиональных ассоциаций как источников информации о необходимых профессиональных компетенциях;
- ▶ стандартная модель основана на анализе профессиональных задач.

Различают три вида профессиональных задач:

¹¹<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=19:national-report-poland-en>

- ▶ технологические и исполнительные;
- ▶ организационные, управленческие и контрольные;
- ▶ сотрудничество и коммуникация.
- ▶ профессиональные компетенции, выделяемые по профессиональным задачам, описываются в следующих категориях: навыки, знания, личная и социальная компетентность (благодаря этому набор требований работодателей может быть перенесен в результаты обучения);
- ▶ опросник-исследование, подготовленный группой экспертов, используется для исследования содержания работы во время исследования отрасли;
- ▶ стандарт включает отсылку на описанные профессиональные компетенции к Европейской и Польской рамке квалификаций.

Методология разработки профессиональных стандартов включает в себя несколько этапов:

- ▶ Подбор, обучение и назначение Группы экспертов, оценщиков, рецензентов и отраслевых комиссий, соответствующих для данной профессии (в соответствии с определенными требованиями к набору персонала).
- ▶ Работу группы экспертов, разрабатывающей стандарт на основе собственных знаний и профессионального опыта:
 - разработку плана сбора исходных данных, касающихся требований работодателей (в каких предприятиях / учреждениях, на каких работах проводится отраслевое исследование);
 - подготовку предложения описания профессии, в том числе перечень профессиональных задач и компетенции, а также описание компетенции с точки зрения

знаний, навыков, социальных и основных компетенций в форме анкеты для опроса, проверка ее на двух предприятиях;

- проведение исследования в минимум 5 университетах/организациях (всего не более 15 опросов)
- разработка проекта описания профессионального стандарта компетенции на основании результатов оценки компетенции, которая требуется работодателями.

- ▶ Выполнение процесса оценки, проверки и пересмотра исходной версии описания стандарта.
- ▶ Окончательное утверждение описания стандарта профессиональной компетентности отраслевой комиссией, компетентной для данной профессии.
- ▶ Внедрение описания стандарта профессиональной компетентности, одобренного отраслевой комиссией и принятого MPiPS в базу данных (www.kwalifikacje.praca.gov.pl).

Пример структуры стандарта профессиональной компетентности приведен в Приложении А.

Пересмотр стандартов

Каждые два или три года реестр профессиональных стандартов обновляется, для того чтобы адаптировать ее к изменениям (польскому и европейскому рынку труда) путем введения новых профессий / специализаций и / или удаления профессий, которые больше не пользуются спросом на рынке труда¹².

¹²<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=19:national-report-poland-en>

Анализ Польши

Цель использования/
применения ПС

Профессиональные стандарты применяются, в основном в области профессионального образования и занятости, например:

- ▶ агентствами по трудоустройству;
- ▶ при профориентации;
- ▶ при разработке и обновлении учебных программ профессионального образования;
- ▶ при разработке образовательных стандартов;
- ▶ при разработке программ профессиональной квалификации;

Однако до сих пор не проводилось исследований по эффективности использования стандартов в Польше.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Описание профессии	1.1 Полное название профессии 1.2 Код группы трудовой единицы	1.1 Медсестра 1.2 3231
Раздел 2. Описание профессии	2.1 Законодательственные акты соответствующие должности 2.2 Определение профессии 2.2 Задачи профессии	- 2.1 Закон о самоуправлении медсестер и акушерок от 19 апреля 1991 года (Journ-Law 1991 года, №. 41 пункт 179, с последующими поправками). - Закон от 23 января 2003 года об универсальном страховании с На-Национальный фонд здоровья (журнал закона 2003 года, № 45, пункт 391, с последующим Поправки). - Закон от 6 декабря 2002 года об оказании медицинских спасательных услуг («Вестник права 2002 года», № 241, пункт 2073)... 2.2 Практика сестринского назначения влечет за собой оказание услуг, а именно: уход, профилактика, диагностика, реабилитация и здравоохранение, образовательные услуги.

Анализ Пользы

		2.3 Медсестра оказывает услуги главным образом через: • определение состояния здоровья и потребностей, выявление проблем сестринского дела • обеспечение сестринского ухода • внедрение медицинских инструкций в процессе диагностики, лечения, и реабилитации • независимое предоставление профилактических, диагностических, лечебных и реабилитационных услуг в пределах определенной области • санитарное просвещение
Раздел 3. Образование квалификации	3.1 Уровни квалификации 3.2 Позиция 3.3 Необходимый опыт работы/ образование	Уровень 1 Медсестра Необходимое образование: Диплом медсестры или бакалавр в уходе за больными Уровень 2 - Старшая медсестра - Промышленная медицина - Специалист по сестринскому уходу Необходимое образование: Специализация в области курс медсестры / квалификации и соответствующий опыт работы. Уровень 3 - Заместитель директора сестринского ухода - Главная медсестра - Старшая сестра Необходимое образование: Высшее образование (степень магистра), участие в исследованиях
Раздел 4. Цели и квалификация	Профессиональные задания	Профессиональная квалификационная компетентность

Анализ Польшы

	ПЗ-1. Укрепление здоровья и санитарное знания для отдельных лиц и социальных групп	ПК-1. Обучение санитарному знанию.
	ПЗ-2. Обеспечение ухода за людьми	ПК-2. Уход за людьми.
	ПЗ-3. Обеспечение неотложной медицинской помощи больным в условиях, угрожающих жизни	ПК-3. Организация сестринского ухода.
	ПЗ-4. Обеспечение ухода за больными / инвалидами.	ПК-4. Применение процедур, обеспечивающих надлежащее качество ухода.
	ПЗ-5. Помощь больным / инвалидам на ежедневной основе.	ПК-5. Обеспечение сотрудничества в терапевтической команде.
	ПЗ-6. Использование медицинского оборудования.	
	ПЗ-7. Подготовка пациентов к диагностическим тестам и хирургическим процедурам.	
	ПЗ-8. Обучение больных / инвалидов и их семей для само ухода.	
	ПЗ-9. Введение: кислорода, медикаментов, крови и заменителей крови больных.	
	ПЗ-10. Улучшение эффективности больного / инвалида в двигательной деятельности.	

Анализ Польшы

Матрица соотношения профессиональных заданий и профессиональной квалификационной компетентности:

Профессиональные задания	Профессиональная квалификационная компетентность				
	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-5
ПЗ-1	X	X	X		X
ПЗ-2	X	X	X		X
ПЗ-3		X	X	X	X
ПЗ-4	X	X	X	X	X
ПЗ-5	X	X	X		
ПЗ-6		X	X		X
ПЗ-7	X	X	X	X	X
ПЗ-8	X	X			X
ПЗ-9		X	X	X	X
ПЗ-10	X	X			X

Дополнительные профессиональная компетентность
(навыки, знания, личностные компетенции)

Уровень 1	Навыки	- Общения с пациентами. - Адаптации к изменениям, происходящим в окружении - Принятия самостоятельных решений. - Выполнения задания, связанных с работой.
	Знания	- Знания эффективной коммуникации. - Знания правил социального сосуществования. - Знание методов поиска и обработки информации. - Знание заполнения документов и выполнения расчетов. - Знание правил, касающиеся профессиональной безопасности и гигиены.
	Личностные компетенции	- Ответственность - Независимость в выполнении профессиональных задач. - Коммуникативность. - Способность мыслить логически. - Способность к сотрудничеству.
Уровень 2	Навыки	- Организации работы с учетом эргономики, гигиены, безопасности. - Планирования своей работы и работы подчиненных сотрудников.

Анализ Польши

		▶ Обеспечения соответствующих условий для выполнения задач. ▶ Оценки работы.
	Знания	▶ Знание рабочего процесса. ▶ Умение работать в команде. ▶ Умение работать под давлением ▶ Знание элементы позиции работы. ▶ Знание порядка оценки качества работы.
	Личностные компетенции	▶ Готовность к изменения ▶ Умение убеждать
Уровень 3	Навыки	▶ Участие в планировании целей учреждения и планирование его задач. ▶ Участие в определении стратегических целей учреждения. ▶ Планирование в изменениях позиций. ▶ Сотрудничество с руководством учреждения. ▶ Контроль санитарного состояние учреждения.
	Знания	▶ Знание азов организации и управления ▶ Знание стратегического менеджмента. ▶ Знание методов планирования работы. ▶ Умение разрешения конфликтов.
	Личностные компетенции	▶ Независимость в принятии стратегических решений. ▶ Способность принимать соответствующие решения. ▶ Умение убеждать

Источники информации

- ▶ <http://devmts.org.uk/ocstds.pdf>
- ▶ <http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=19:national-report-poland-en>
- ▶ <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/168624/8.%20National%20vocational%20qualification%20standards%20-%20Development%20and%20application.pdf/374f8d9b-571d-47e9-9690-87f871101d90?t=1403698617000>

2.7 Россия

Анализ России

Краткое описание национальной системы квалификаций

Российская рамка квалификаций (RQF) - это 9-уровневая структура (9-й уровень охватывает квалификацию научного сотрудника), а дескрипторы рамки аналогичны описанию Европейской рамки квалификаций.

Структура основана на следующих дескрипторах: ответственность (которая коррелирует с столбцом компетенций EQF), навыки и знания. Кроме того, дескрипторы включают в себя такие параметры, как «способы достижения уровня квалификации» и «продолжительность формальных образовательных программ».

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Ключевые участники разработки Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. В него входят представители органов государственной власти Российской Федерации, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций. Основные направления деятельности включают: ▶ разработку предложения Президенту РФ по приоритетным направлениям госполитики в сфере квалификаций и подготовки кадров; ▶ координацию деятельности объединений работодателей и органов государственной власти в сфере НСК; ▶ содействие международному сотрудничеству в сфере НСК; ▶ экспертизу проектов законов и иных НПА в сфере НСК; ▶ экспертизу проектов профессиональных стандартов; ▶ экспертизу ФГОС и их проектов; ▶ создание Советом по профессиональным квалификациям

Советы по профессиональным квалификациям (СПК). На текущий момент создано 28 СПК. Их основные направления деятельности включают:

- ▶ мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- ▶ разработку и актуализацию профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- ▶ организацию независимой оценки квалификаций;
- ▶ проведение экспертизы ФГОС, профессиональных образовательных программ;
- ▶ организацию профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

Национальное агентство развития квалификаций (НАРТ), основными направлениями деятельности которого являются:

- ▶ исследования и разработки в сфере профессионального образования и систем квалификаций;
- ▶ организация и проведение учебных курсов, конференций, семинаров и круглых столов по проблемам разработки и внедрения современных методов управления качеством трудовых ресурсов, общественно – государственного взаимодействия в сфере профессионального образования;
- ▶ координация участия представителей бизнес сообщества в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования;
- ▶ осуществление научно – методического сопровождение деятельности организаций по вопросам разработки и внедрения профессиональных стандартов, независимой оценки и сертификации квалификаций.

Методология и процесс разработки стандарта

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

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

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

Этап 1:

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

Этап 2:

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

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

Этап 3:

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

Благодаря такой структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт может быть прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования. А именно, каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению.

Все профессиональные стандарты после утверждения размещаются в реестре, размещенном на электронном ресурсе Министерства труда России: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>.

Анализ России

Наименование стандарта	Код стандарта	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности менеджера высшего звена	МД 001	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности менеджера среднего звена	МД 002	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности менеджера низшего звена	МД 003	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности специалиста высшего звена	СП 001	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности специалиста среднего звена	СП 002	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности специалиста низшего звена	СП 003	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности мастера высшего звена	ММ 001	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности мастера среднего звена	ММ 002	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности мастера низшего звена	ММ 003	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности рабочего высшего звена	РМ 001	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности рабочего среднего звена	РМ 002	Ссылка на документ
Стандарт профессиональной деятельности рабочего низшего звена	РМ 003	Ссылка на документ

Цель использования/применения ПС

Профессиональные стандарты используются:

- ▶ для разработки должностных инструкций;
- ▶ как основа для внутрикорпоративной системы обучения;
- ▶ для увязки профессионального стандарта с определенными должностями;
- ▶ для индивидуальной оценки деятельности сотрудника.

Описание структуры профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

- 1) Раздел I. Общие сведения;
- 2) Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);
- 3) Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций;
- 4) Раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта.

Раздел I – Общие сведения.

Раздел включает:

- ▶ Наименование вида профессиональной деятельности, определяемого разработчиком с учетом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ):
- 2. позиция «Код», заполняемая Министерством;
- 3. строка «Основная цель вида профессиональной деятельности», в которой приводится краткое описание вида профессиональной деятельности;
- 4. строка «Группа занятий», в которой указывается наименование одной или нескольких базовых групп занятий в соответствии с ОКЗ, соотносимых с обобщенными трудовыми функциями профессионального

Анализ России

	стандарта. При отсутствии информации в графе ставится прочерк; 5. строка «Отнесение к видам экономической деятельности», в которой указываются код и наименование одного или нескольких видов, подгрупп или групп экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД, к которым относится данный вид профессиональной деятельности
Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).	Раздел содержит описание трудовых функций в форме таблицы, в которой указываются: ▶ в графе «Обобщенные трудовые функции» - код, наименование обобщенной трудовой функции и уровень квалификации. Код оформляется в виде заглавной буквы латинского алфавита, начиная с первой буквы, а уровень квалификации определяется в соответствии с характеристиками, содержащимися в уровнях квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов, утверждаемых Министерством (далее - Уровни квалификации); ▶ в графе «Трудовые функции» - наименования и коды трудовых функций. Код трудовой функции определяется в формате «х/хх.х», где: первый знак - буквенный код обобщенной трудовой функции; два знака через дробь - порядковый номер трудовой функции в перечне трудовых функций соответствующего вида профессиональной деятельности. При этом применяется сквозная нумерация трудовых функций; последний знак через точку - номер уровня квалификации. Уровень квалификации для каждой трудовой функции определяется в соответствии с характеристиками, содержащимися в Уровнях квалификации. Если трудовые функции, выделяемые в обобщенной трудовой функции, относятся к нескольким уровням квалификации, то трудовой функции, относящейся к наименьшему уровню квалификации, присваивается номер 01. <i>Пример: А/01.6 - код первой трудовой функции, относящейся к 6 уровню квалификации и входящей в состав обобщенной трудовой функции А.</i> Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики конкретных трудовых функций. В этом случае разработчик профессионального стандарта может ввести подуровни квалификации, фиксируемые в формате: х.х, где первый знак обозначает уровень квалификации, а второй знак через точку - подуровень квалификации, указываемый от наименьшего к наивысшему. <i>Пример: 6.1 - первый подуровень шестого уровня квалификации;</i>

Анализ России

Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.	Раздел содержит описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в их состав: ▶ наименование и код обобщенной трудовой функции, а также уровень квалификации, к которому она относится. Эти данные должны быть идентичны данным графы «Обобщенные трудовые функции» раздела II. «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности); ▶ происхождение обобщенной трудовой функции - если обобщенная трудовая функция впервые представлена в профессиональных стандартах, утверждаемых Министерством, делается отметка «х» в позиции «оригинал», если она заимствована из другого профессионального стандарта в позиции «Код оригинала» указывается ее уникальный код, содержащийся в профессиональном стандарте – первоисточнике, в позиции «Регистрационный номер профессионального стандарта» указывается регистрационный номер профессионального стандарта - первоисточника; ▶ возможные наименования должностей - примеры наименования должностей работников, выполняющих данную обобщенную трудовую функцию; ▶ требования к образованию и обучению - требования к уровню общего и (или) профессионального образования, направленности основных и (или) дополнительных программ профессионального образования и (или) основных программ профессионального обучения. При отсутствии требований в соответствующей позиции ставится прочерк; ▶ требования к опыту практической работы - характер и продолжительность такого опыта. При отсутствии таких требований в соответствующей позиции ставится прочерк; ▶ особые условия допуска к работе - требования к половозрастным характеристикам работников, выполняющих данную обобщенную трудовую функцию, наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования. При отсутствии требований ставится в соответствующей позиции ставится прочерк; ▶ дополнительные характеристики обобщенных трудовых функций, содержащие:
--	---

Анализ России

		1) код базовой группы (xxxx) и ее наименование в соответствии с ОКЗ. При отсутствии информации ставится прочерк; 2) наименования должностей или профессий в соответствии с ЕКС и ЕТКС. При отсутствии информации ставится прочерк; 3) код и наименование одной или нескольких специальностей/профессий, освоение которых обеспечивает выполнение обобщенной трудовой функции. При отсутствии информации ставится прочерк; ▶ наименование и код трудовой функции, а также уровень (подуровень) квалификации, к которому она относится. Эти данные должны быть идентичны данным графы «Трудовые функции» Раздела II. «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)»; ▶ происхождение трудовой функции. Если трудовая функция впервые представлена в профессиональных стандартах, утверждаемых Министерством, делается отметка «х» в позиции «оригинал». Если трудовая функция заимствована из другого профессионального стандарта в позиции «Код оригинала» указывается ее код, содержащийся в профессиональном стандарте - первоисточнике, в позиции «Регистрационный номер профессионального стандарта» указывается регистрационный номер профессионального стандарта – первоисточника; ▶ позиция «Трудовые действия» - перечень основных трудовых действий, обеспечивающих выполнение трудовой функции; ▶ позиция «Необходимые умения» и «Необходимые знания» - умения и знания, обеспечивающие выполнение всех трудовых действий; ▶ позиция «Другие характеристики», в которой указывается наличие факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а также другие значимые по решению разработчика характеристики трудовой функции, например, специфика средств труда или предметов труда, конкретизация ответственности.
Раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта.		Раздел содержит информацию об ответственной организации и организациях - разработчиках профессионального стандарта.

Источники информации

Анализ России

- ▶ https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Russian%20Federation%20-%20NQF%20Inventory
- ▶ http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvdatabase_rus_en.pdf
- ▶ <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12>

2.8 Австрия

Анализ Австрии

Краткое описание национальной системы квалификаций

Целью австрийской национальной системы квалификаций является создание инструмента перевода различных систем квалификаций и их уровней для всех областей образования. Классификация квалификаций на восемь уровней ориентирована на результаты обучения и основана на Европейской системе квалификаций для непрерывного обучения (EQF).¹³

Еще одна цель Национальной рамки квалификаций состоит в том, чтобы сопоставить национальную систему квалификаций, представить классификации по отношению друг к другу и сформировать четкие уровни системы квалификаций как на национальном, так и на международном уровне. Среди основных задач национальной рамки квалификаций можно выделить следующие:

- ▶ укреплять прозрачность, понимание и сопоставимость австрийских квалификаций на международном уровне;
- ▶ содействовать трансграничной мобильности;
- ▶ облегчить понимание формальной и неформальной квалификации для австрийских граждан;
- ▶ улучшить проницаемость формальных и неформальных секторов квалификационной системы: разработать новые пути, открыть новые возможности продвижения и поддерживать концепцию непрерывного обучения;
- ▶ продвигать ориентацию на результаты обучения;
- ▶ продвигать европейские стандарты в высшем образовании¹⁴.

Роль национальной рамки квалификаций заключается в укреплении взаимосвязи между различными элементами системы квалификаций¹⁵.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

В Австрии не применяются как таковые профессиональные стандарты. Используется другие механизмы координации для обеспечения прочной связи между квалификацией и рынком труда. В качестве профессиональных стандартов рассматриваются краткие описания профессий, описания задач / навыков и областей знаний, которые называются называются (Berufsbild).

¹³ <http://www.bildungssystem.at/en/nqf/>

¹⁴ See explanations to the act (in German): https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_00999/fname_498915.pdf

¹⁵ Further information on these objectives can be found on the Austrian Parliament's on-line service on legal innovations (in German): <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/module?gentic.am=Content&p.conte.ntid=10007.180581>

Анализ Австрии

Данные описания согласовываются со стандартами системы образования, образуя таким образом «план обучения». Для обеспечения данного соответствия, профессии подразделяются на поля деятельности (Lernfelder), которым приписываются цели обучения.

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Разработка «Berufsbilder» (спецификации профессиональной подготовки) для обучения на рабочем месте координируется исследовательскими органами ПОО IBW и ÖIBF совместно с работодателями, представителями работников и профессиональными организациями. Другие участники процесса: ▶ социальные партнеры, играющие важную роль в определении стандартов; ▶ сотрудники и работодатели, участвующие в равной степени в процессе определения и обновления квалификаций и «принципа согласия», гарантирующие, что их позиции будут учитываться, а также разработка структуры квалификации, стандартов оценивания и стандартов, применяемых к обучению на рабочем месте; ▶ Федеральный институт профессионального обучения (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung - ÖIBF), координирует разработку квалификационной структуры, стандартов оценивания и стандартов, применяемых к обучению на рабочем месте (которые разрабатываются сотрудниками и работодателями)¹⁶; ▶ Министерство экономики (BMWFI), утверждающее технические требования к профессиональной подготовке; ▶ Федеральное министерство образования (BMUKK), регулирующее образовательные стандарты для каждой профессиональной области (всего 1795).

¹⁶<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=14:national-report-austria>

Подход к подготовке
ПС (процесс, методы
и подходы, структура
методологии,
обеспечение
качества шаблон ОС
и его «части»)

Методология и процесс разработки стандарта

Этап 1. Проводится обсуждение необходимости разработки нового стандарта с заинтересованными лицами Австрийской рамки квалификации.

Этап 2. Проводится «фаза установления фактов», направленная на сбор и анализ информации, проведение исследовательской работы и подготовки консультационного документа. Выводы исследований представляются Национальной руководящей группе в форме отчета (Konsolidierung der Stellungnahme zum Konsultationspapier).

Этап 3. Стандарт разрабатывается в Национальном пункте координации (National Koordinierungsstelle, NKS), где устанавливаются параметры и требования к квалификации. На данном этапе организовывается и привлекается консультативный совет. Данный этап обеспечивает совместимость с рамкой квалификации.

Этап 4. Соответствие нового стандарта с рамкой квалификации обрабатывается Национальной руководящей группой.

Этап 5. Стандарт публикуется в едином реестре.

Модели и методологии

В Австрии понятие компетенция состоит из:

- ▶ предметная компетентность («возможность что-то сделать», «определение практических навыков»), считается ключевым требованием для трудоустройства;
- ▶ методологическая компетентность является важнейшим требованием для практического внедрения и дальнейшего развития предметной компетентности. Этот вид компетентности состоит из способностей проявлять гибкость, самостоятельно обучаться и самостоятельно решать проблемы;
- ▶ социальная компетентность, охватывающая открытость, умение работать в команде и коммуникативные навыки.

Анализ Австрии

Цель использования/применения ПС

Цель образовательных стандартов:

- ▶ описывать задачи, области знаний и навыки, которые охватываются системой образования, предоставляя форму «плана обучения»;
- ▶ для обеспечения соответствия теоретической (формальной) и практической (неформальной) части обучения, занятия подразделяются на сферы деятельности, к которым приписываются учебные цели для формального обучения;
- ▶ контрольный список используется для обеспечения того, чтобы навыки и знания, полученные на рабочем месте, также рассматривались в классе.¹⁷

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Название профессии	1) Полное название профессии 2) Минимальное количество лет специального образования, учебный период внутри компании, необходимые стандарты дипломов и наличие рекомендаций	1) Банковский служащий. 2) Необходимо три года профессионального образования (банковский или финансовый сектор) и два рекомендательных письма от профессоров профессионального образования.
Раздел 2. Профессиональный профиль.	1) Знания и навыки, необходимые после получения профессионального образования.	Сотрудник должен быть квалифицированным для проведения следующих занятий профессионально и независимо: 1) Проводить обслуживание клиентов, консультирование по предлагаемым услугам банка. 2) Умение обрабатывать безналичные платежи 3) Умение проводить и обрабатывать международные платежи.

¹⁷<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=14:national-report-austria>

Анализ Австрии

		4) Осуществлять работу, связанную с ценными бумагами и кредитной сферы. 5) Проведение административной работы с использованием оперативной информации. 6) Создание и поддержка статистики.
Раздел 3. Профессиональный стандарт	1. Характеристики результатов обязательного обучения внутри компании на три года. 1.1 Знания норматив охраны труда, предотвращения несчастных случаев и защиты окружающей среды. 2. Знание управлением компании и электронных систем. 3. Знание проведения учета в компании. 4. Прочие профессиональные знания. 5. Междисциплинарное образование для передачи профессиональных знаний и для повышения должности. 5.1 Методологическая компетенция – гибкость, самостоятельное обучение, независимое решение проблем. 5.2 Социальная компетенция – открытость к миру, экологическая осведомленность, командный дух. 5.3 Персональная компетентность.	1.1 Для обучения определяется следующий профессиональный профиль. Вышеупомянутые навыки и знания должны преподаваться, в течении последнего года обучения, чтобы обучаемый был квалифицирован для проведения квалифицированных видов деятельности, который включает в себя самостоятельное планирование, внедрение, мониторинг и оптимизации процессов. 1.1.1 Год 1. Базовые знания организации и ее задач, знание ассортимента услуг, предлагаемых банком. Год 2,3. Знание полного спектра услуг банка и специализированного спектра услуг для конкретного экономического сектора (Год 2,3). 1.1.2 Год 1. Базовые знания о актуальной позиции банковского сектора и его отношениях с остальной экономикой 1.1.3 Год 2,3. Умение контактировать с клиентами банка. 1.1.4 Год 2,3. Знание поведения клиентов

Анализ Австрии

	5.4 Коммуникативная компетенция. 5.5 Рабочие принципы сотрудника – трудовая этика профессии. 5.6 Ориентация на клиента	1.1.5 Год 2,3. Знание базовых актов законодательства, знание конкретных актов законодательства. 1.1.1 Знание и функциональное применение оборудования и технических средств и средств компании 1.1.2 Знание рисков несчастных случаев, оказание первой помощи и соответствующих правил безопасности и другие соответствующие положения о защите жизни и здоровья. 1.1.3 Базовые знания регулирующих органов, социального страхования, а также нормы трудового законодательства. 1.1.4 Знание эффективной организации рабочего места. 1.1.5 Знание о безопасной сортировке и утилизации отходов и документации. 1.1.6 Год 1. Знание противопожарной безопасности. 2. 1 Знание организационной структуры, задач, обязанностей и отношений отдельных бизнес-единиц и отношений с внешними компаниями 2.2 Умение оценивать статистические данные компаний и оценивать результаты 3. Проведение учета затрат 3.1 Проведение учета налогов, учета отчислений. 4. Знание правовых основ денежной экономики и
--	---	---

Анализ Австрии

		соответствующих правил защиты потребителей (включая правила банковской тайны, защиты данных и отмывания денег, WAG 2007 и KSchG, Compliance) 5.1 Разработка стратегий решения, независимая обработка информации, самостоятельность в принятии решений. 5.2 Работа в команде, помощь сотрудникам. 5.3 Уверенность в себе, готовность к получению дальнейшего образования, формулирование персональных и групповых потребностей. 5.4 Нахождение общего языка с клиентами, членами группы, знание иностранных языков. 5.5 Надежность, ответственность, пунктуальность. 5.6 Учет и анализ потребностей клиентов.
Раздел 4. Законодательная база для вступления стандарта в силу.	▶ Описание Актов, Законов, Положений и Правил, которые подтверждают потребность разработки профессионального стандарта. ▶ Дополнительная информация по законодательству	▶ Утвержденные положения разделов 1 и 3, касающихся правил обучения для банковского служащего, вступают в силу 1 июня 2016 года. ▶ Истекающие 31 мая 2016 года Федеральный закон «Бюллетень 2 № 2/2004» и Федеральный указ BGGI 2 № 177/2005 не исключают пункты из раздела 3. Обучающиеся в банковском секторе с 31 мая 2016 года имеют возможность могут быть дополнительно обучены квалификациям исключенными Бюллетенями.

Анализ Австрии

		▶ При повышении сотрудника, дальнейшие инструкции могут быть найдены в BGBl II № 2/2004 и в Указе BGBl II № 177/2005
--	--	--

Источники информации

- ▶ <http://www.bildungssystem.at/en/nqf/>
- ▶ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_00999/fname_498915.pdf
- ▶ <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/module?genetics.am=Content&p.contentid=10007.180581>
- ▶ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/austria-european-inventory-nqf-2016>
- ▶ <http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=14:national-report-austria>
- ▶ https://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Documents/BGBLA_2016_II_121.pdf
- ▶ https://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Documents/BGBLA_2016_II_130.pdf
- ▶ https://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Documents/BGBLA_2016_II_122.pdf
- ▶ <http://devmts.org.uk/io1paper.pdf>
- ▶ http://www.oezbf.at/cms/tl_files/Fortbildung/OeZBF_Kongresse/Kongress%202016/Vortraege/Bruneforth_OEZBF_2016-Standards-Begabung.pdf

2.9 Латвия

Краткое описание национальной системы квалификаций

Латвийская рамка квалификаций (LQF) представляет собой систему из восьми уровней, включающих все уровни образования (базовое, среднее и высшее образование), все виды образования (общее, профессиональное и академическое образование), а также профессиональную квалификацию, полученную за пределами формального образования. Латвийская рамка квалификаций относится к Европейской рамке квалификаций.

Уровни Латвийской рамки квалификаций (LQF) характеризуются результатами обучения, которые должны быть достигнуты на каждом уровне. Каждый уровень включает знания, навыки и компетенции предыдущих уровней.

Результаты обучения - это подтверждение того, что человек знает, понимает и обладает навыками после завершения обучения (формального, неформального или спонтанного). Закон о профессиональном образовании (с 1999 года с поправками от 23 апреля 2015 года, который вступил в силу 16 июля 2015 года) указывает, как уровни профессиональной квалификации, используемые в системе профессионального образования Латвии, относятся к уровням LQF:

1. Уровень 1 профессиональной квалификации соответствует уровню 2 LQF.
2. Уровень 2 профессиональной квалификации соответствует уровню 3 LQF.
3. Уровень 3 профессиональной квалификации соответствует уровню 4 LQF.
4. Уровень 4 профессиональной квалификации соответствует уровню 5 LQF.
5. Уровень 5 профессиональной квалификации соответствует уровню 6 и 7 LQF.

Дескрипторы уровней Латвийской рамки квалификаций (LQF) основаны на результатах обучения, которые выражаются в трех измерениях:

- ▶ знания (знания и понимание);
- ▶ навыки (способность применять знания, общение, общие навыки);
- ▶ компетенция (анализ, синтез и оценка).

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

Национальный стандарт профессионального образования и профессиональные стандарты определяют содержание учебных программ в профессиональном образовании. Профессиональные стандарты и типовые учебные планы разрабатываются в сотрудничестве с профессиональными ассоциациями, представляющие различные секторы экономики. На основе соответствующих стандартов и типовых программ, учебные заведения

разрабатывают собственные учебные программы в соответствии с потребностями местного рынка труда.

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Министерство образования и науки (далее – Министерство) и Администрация профессионально-технического образования (далее – Администрация) наряду с отделом Трехстороннего сотрудничества Профессионально-технического образования и занятости, отвечают за следующие задачи: ▶ организация разработки и экспертизы проектов профессиональных стандартов с привлечением представителей отраслевых министерств и профессиональных организаций; ▶ обеспечение организационной и методологической поддержки для развития проекта профессиональных стандартов и профессионально-технических стандартов. Для разработки профессиональных стандартов создана рабочая группа, в которую включены представители профессиональных организаций из различных отраслей или организаций работодателей. Эта рабочая группа определяет: ▶ обязанности и задачи, которые характеризуют профессию; ▶ необходимые навыки для выполнения основных задач профессиональной деятельности; ▶ необходимые знания для выполнения основных задач и профессиональной деятельности; ▶ необходимые профессиональные компетенции для осуществления профессиональной деятельности; ▶ место профессии в структуре отраслевых квалификаций и рабочих инструкциях, в которых предусмотрено краткое изложение основных задач профессиональной деятельности. Проект профессиональных стандартов также может быть разработан трудовыми организациями,

	организациями работодателей, профессиональными организациями, учебными заведениями и другими правовыми или юридическими организациями, при выполнении требований, указанных в соответствующих постановлениях. Разработчик профессиональных стандартов предоставляет проект разработки в Министерство либо в Администрацию.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы, структура методологии, обеспечение качества, шаблон ОС и его детали)	Профессиональные стандарты в Латвии описывают профессиональную деятельность и должностные обязанности, а также основные и профессиональные знания, навыки, отношение и компетенции, необходимые для выполнения этих должностных обязанностей. Процедуры по разработке профессиональных стандартов в Латвии регулируются нормативно-правовыми актами Кабинета Министров: ▶ Постановление Кабинета Министров №461 «Правила для классификации должностей, профессий, соответствующих задач и основных навыков, и Классификации должностей и использование процедуры обновления; ▶ Постановление Кабинета Министров №149 «Процедуры для разработки профессиональных стандартов и профессионально-технических стандартов». Нормативно-правовые акты содержат процедуры по разработке профессиональных стандартов, их структуру, а также ответственность Министерства образования и науки и других учреждений в соответствующих вопросах. Методология разработки профессиональных стандартов Методология разработки профессиональных стандартов Латвии разрабатывается Министерством образования и науки и его подведомственными учреждениями. Профессиональные стандарты разрабатываются в четырех этапах: 1. Подготовка к разработке профессиональных стандартов 1.1 Назначение менеджера проекта.

1.2 Сбор информации о профессии. Если исследования по отрасли были уже проведены, руководитель проекта собирает необходимую информацию из материалов проведенных исследований. В случае если предварительное исследование по отрасли не проводилось, менеджер проекта в сотрудничестве с представителями отрасли проводит следующую работу:

- ▶ определяет профессии из классификатора профессий;
- ▶ определяет места профессий в рамках квалификации профессии;
- ▶ определяет смежных профессий.

1.3 Организация рабочей группы для проведения семинара / рабочего совещания по анализу профессии. Список участников семинара должен быть следующим:

- ▶ модератор;
- ▶ эксперты;
- ▶ наблюдатели.

1.4 Подготовка к семинару (согласование места, времени проведения семинара, подготовка необходимого оборудования).

2. Сбор информации и проведение исследования по профессии, включая следующее:

2.1 Мотивация экспертов, участвовавших в семинаре по анализу профессии.

2.2 Разработки описания профессии.

2.3 Определение обязанностей в рамках профессии.

2.4 Определение задач в рамках профессии.

2.5 Пересмотр и уточнение определенных обязанностей и задач.

2.6 Организация обозначенных обязанностей и задач в логической структуре.

2.7 Определение необходимых навыков, знаний, взглядов и ресурсов.

2.8 Пересмотреть и уточнение описания профессии.

3. Оценка и совершенствование полученной информации:

3.1 Подготовка к оценке и улучшению информации. Сбор информации, полученной в ходе проведения аналитических семинаров профессии, создание группы экспертов для оценки, совершенствования информации и подготовка отдельных экспертов для работы.

3.2 Тестирование обязанностей и задач, определенных во время проведения аналитических семинаров профессии.

3.3 Составление списка навыков, знаний, мнений и ресурсов.

3.4 Редакционная обработка (пересмотр и уточнение формулировки навыков, знаний, мнений и ресурсов, не меняя сути содержания).

3.5 Распределение знаний на разных уровнях:

- ▶ на уровне концепции;
- ▶ на уровне осведомленности;
- ▶ на прикладном уровне.

3.6 Разработка профессиональных компетенций.

4. Подготовка и юридическое утверждение профессионального стандарта.

4.1 Упорядочение информации в профессиональном стандарте (см. приложение – Шаблон профессионального и профессионально-технического стандарта: Латвия)

4.2 Процесс утверждения профессионального стандарта. Процесс утверждения описан в Постановлении Кабинета Министров №149 «Процедуры для разработки профессиональных

	стандартов и профессионально-технических стандартов»: ▶ проект профессионального стандарта передается на рассмотрение в Министерство или Администрацию; ▶ Министерство или Администрация координирует процесс согласования профессионального стандарта с отделом Трехстороннего сотрудничества Профессионально-технического образования и занятости. Если проект профессионального стандарта представляется другим органом, Министерство или Администрация в течение 10 дней после его получения рассматривает соответствие проекта профессионального стандарта соответствующим требованиям, указанным в Постановлении, и передает отделу Трехстороннего сотрудничества Профессионально-технического образования и занятости для их согласования; ▶ отдел Трехстороннего сотрудничества Профессионально-технического образования и занятости должны привлечь экспертов из отраслевых министерств и профессиональных организаций и в течение двух месяцев после получения проекта профессионального стандарта и профессионально-технического стандарта рассматривает его на заседании.
Цель использования/применения ПС	Профессиональные стандарты используются: ▶ для разработки должностных инструкций; ▶ как основа для внутрикорпоративной системы обучения; ▶ для увязки профессионального стандарта с определенными должностями; ▶ коды единиц (unit) могут быть использованы для увязки профессионального стандарта с определенными должностями; ▶ для индивидуальной оценки деятельности сотрудника.
Описание структуры профессиональных стандартов	

Название раздела	Элементы раздела	Пример
I. Общие положения	Включают в себя: наименование профессии Код профессии	1. Наименование профессии: Программный инженер 2. Код профессии: – 2512 02
II. Описание Работы	Включают в себя: уровень профессиональной квалификации – показывает, как профессиональный стандарт связан со структурой национальных квалификаций; – краткое изложение основных задач профессиональной деятельности	1. Уровень профессиональной квалификации: 5-ый уровень профессиональной квалификации 2. Краткое изложение основных задач профессиональной деятельности: Программный инженер разрабатывает программное обеспечение в соответствии с условиями функциональности, качества и мощности ресурса путем настройки среды разработки и написания программного кода в соответствии с дизайном и правилами кодирования. Кроме того инженер-программист реализует и поддерживает программное обеспечение, предоставляет консультации для пользователей программного обеспечения, готовит условия для внедрения программного обеспечения, готовит план тестирования программного обеспечения, вносит необходимые изменения в программное обеспечение, проводит анализ текущей ситуации, планирует проекты программного обеспечения, определяет требования и готовит документацию для пользователя, организует и управляет группой программистов, систематически развивает навыки и знания. Программный инженер работает в компаниях, занимающихся разработкой программного обеспечения, внедрением или техническим обслуживанием.
III. Необходимые профессиональные компетенции для ведения профессиональной деятельности	Включает в себя список профессиональных компетенций (Подтверждённая способность целенаправленно использовать знания, навыки и отношение в профессиональном	умение кодирования с использованием и пониманием описания дизайна программного обеспечения; умение кодирования на основе анализа входных и выходных данных; возможность кодирования, настроив рабочую среду; умение кодирования в соответствии с принципами разработки программного обеспечения и кодирования;

	развитии и во время выполнения работы), необходимых для выполнения профессиональной деятельности	умение оформления на основе анализа и понимания спецификации программного обеспечения
IV.Необходимые навыки для выполнения основных задач профессиональной деятельности	Необходимые навыки для выполнения основных задач профессиональной деятельности	использование текстовых и графических редакций и других приложений офиса; участие в управлении проектами; кодирование и отлаживании программ; использование дизайна схем и диаграмм; разработка алгоритмов и структур данных; выбор разумных ресурсов для назначенных задач; знание и использование защиты данных и мер безопасности; настройка рабочей станции; использование средств разработки программного обеспечения
V.Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности	1. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на уровне концепции 2. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на уровне осведомленности 3. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на прикладном уровне	1. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на уровне концепции: – охрана труда и эргономика; – управление проектами развития Программного обеспечения; 2. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на уровне осведомленности: экономика и бизнес; классификация и использование операционных систем; структура и функции компьютерных систем; компьютерные сетевые технологии; правила и стандарты ИТ индустрии 3. Необходимые знания для выполнения основных задач профессиональной деятельности на прикладном уровне: знание по крайней мере двух иностранных языков математика;

		общение и профессиональная этика; классификация и использование прикладного программного обеспечения; языки программирования; терминология баз данных; технологии разработки программного обеспечения; объектно-ориентированное программирование; алгоритмы и структуры данных; интернет технологии.
Источники информации		
▶ http://www.nki-latvija.lv/en/par-lki ▶ http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/latvia-establishing-legal-framework-employers-participation-developing ▶ http://www.viaa.gov.lv/files/news/1808/educ_in_latvia.pdf		

2.10 Сингапур

Анализ Сингапура

Краткое описание национальной системы квалификаций

Система квалификаций навыков персонала (WSQ) является результатом крупных недавних реформ в системе непрерывного образования и обучения Сингапура (CET). Система WSQ ориентирована на профессиональное обучение, а не на академическое образование.

Система WSQ - это система квалификаций, основанная на компетенциях, которая оснащает работников фундаментальными, междисциплинарными, отраслевыми и профессиональными компетенциями. Система WSQ включает в себя шесть уровней квалификации, начиная от Средних и Высших Сертификатов (предназначенных для оперативных или технических заданий), до Сертификатов и Дипломов (предназначенных для управленческих заданий), а также до Дипломов Специалиста и Дипломов о высшем образовании (предназначенных для профессиональной и специализированной работы).



Система квалификаций навыков на рабочих местах (WSQ) охватывает 26 областей, которые включают:

- «Вертикальные» отраслевые рамки, такие как аэрокосмическая промышленность, изготовление электрических или фотонных схем, безопасность, цифровая анимация и туризм;

Анализ Сингапура

- ▶ «Горизонтальные» рамки, такие как управление бизнесом, руководство и управление персоналом и высокое качество предоставляемого сервиса¹⁸.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган ПС	Ключевые участники разработки стандарта В 2003 году правительство Сингапура предприняло шаги по координации усиления в системе непрерывного образования и обучения Сингапура (CET) в различных правительственных ведомствах в соответствии с новым уставным советом - агентством развития рабочей силы Сингапура (WDA). Одной из ключевых инициатив WDA было создание комплексной системы (CET), которая была запущена в 2005 году как система WSQ¹⁹. Заинтересованные стороны профессиональных стандартов WSQ, применение ПС и их преимущества: ▶ Сотрудник / физическое лицо. Стандарты разработаны для самооценки, чтобы выяснить, готов ли сотрудник к конкретной работе и определить собственные потребности развития. Также стандарты разработаны для получения качественной подготовки и развития, а также национально признанных навыков. ▶ Работодатель / Организация. Стандарты разработаны для найма, отбора, развития, управления эффективностью и управления талантами. Работодатель может использовать профессиональные стандарты для принятия решений и разработки инструментов, которые будут развивать и продвигать персонал с целью максимальной производительности, и достижения деловых потребностей. Также

¹⁸ http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/epr/TVET/SINGAPORE_Paper.pdf

¹⁹ http://www.tda.edu.au/resources/Part-2-Annex-B-Appendix-2_Sample-HR-Competency-Standard_final.pdf;

Анализ Сингапура

	работодатель может использовать стандарты для качественного обучения персонала. ▶ Учебная организация. Стандарты разработаны для внедрения системы непрерывного образования и обучения. ПС помогают разработать программы обучения и оценки, которые наилучшим образом развивают способности слушателей в соответствии с наборами навыков, указанными в профессиональных стандартах. Также ПС помогают стажерам продвигаться по разным уровням компетентности и получать национальную поддержку в подготовке и оценке обучения. ▶ Власть / Правительство. Стандарты созданы для управления и планирования потребностей работников в промышленном секторе. Также чтобы определить уровень квалификаций ключевых профессиональных групп с целью повышения качества и производительности конкретной отрасли. Некоторые учреждения используют профессиональные стандарты для лицензирования квалифицированных профессий. Примеры включают NEA, SIRD, STB, MOM. ▶ Орган квалификации. Стандарты используются для выдачи квалификаций и сертификатов. WDA является органом квалификаций WSQ, который использует профессиональные стандарты для проектирования, обеспечения качества и получения дипломов и сертификатов.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества шаблон ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Профессиональные стандарты WSQ являются информационными документами, которые фиксируют наиболее достоверную информацию о конкретной задаче в отраслевой среде. Элементы профессионального стандарта WSQ: ▶ предполагаемые результаты работы; ▶ предполагаемый уровень производительности;

- ▶ знания, которые поддерживают достижение результатов работы;
- ▶ рабочая обстановка, в соответствии с которыми должны быть достигнуты результаты работы, с отраслевыми согласованными минимальными стандартами и ожиданиями.²⁰

Процесс разработки

Этап 1. Комитет Сингапурской стандартной профессиональной классификации (SSOC) разрабатывает классификации в которых указываются трудовые единицы.

Этап 2. Комитет сопоставляет трудовые единицы профессии, для которой создается стандарт, с уже существующими квалификациями и находит группу, присущую заданным трудовым единицам. Находящиеся в этой группе профессии считаются выполняющими один и тот же тип работы, тем самым классифицированными в одной и той же профессиональной группе, независимо от опыта работы и навыков.

Этап 2. Профессия сопоставляется соответствующему уровню квалификации:

- ▶ Первый уровень квалификации определяется как требующий первичного или отсутствие образования.
- ▶ Второй уровень квалификации определяется как требующий среднего или школьного образования.
- ▶ Третий уровень квалификации определяется как требующий высшего образования, ведущего к присуждению премии, не эквивалентной первой университетской степени.
- ▶ Четвертый уровень квалификации определяется как требующий высшего

²⁰http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssgws/sgsg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf

образования, ведущего к университетской или последипломной университетской степени, или эквивалентное образование.

Этап 3. Новый профессиональный стандарт вносится в реестр SSOC и в отчет по изменениям в квалификациях.

Документация информации, собранной в результате анализа задач, входящих в профессиональный стандарт WSQ, определяется следующим образом:

- ▶ элементы работы заполняются одним индивидуальным сотрудником;
- ▶ рабочие элементы имеют четкие начальные и конечные точки;
- ▶ стандарты производительности точно указаны, чтобы работодатели, сотрудники и частные лица имели четкое представление;
- ▶ поставщики точно знают ожидаемые результаты и уровни производительности;
- ▶ предоставляются результаты продукта, которые могут быть оценены;
- ▶ учитываются изменения технологий и процессов;
- ▶ стандарты эффективности сопоставляются с международными стандартами;
- ▶ знания, навыки и стандарты производительности предоставляются на учебных занятиях;
- ▶ полученные знания, навыки и стандарты производительности соответствуют уровню компетенции WSQ, выбранному для подразделения компетенции.

Тем самым рассматриваются пять измерений компетенции:

- ▶ **целевые навыки** (навыки, знания и позиции, имеющие непосредственное отношение к работе);
- ▶ **навыки управления задачами** (Навыки и знания в отношении управления различными

асpekтами / подзадачами рабочего элемента одновременно или последовательно);

- ▶ **навыки управления непредвиденными обстоятельствами** (Навыки и знания, необходимые для обработки нестандартных и непредвиденных ситуаций, возникающих при выполнении работы);
- ▶ **роль и навыки рабочей среды** (Навыки и знания, требуемые для сотрудника, чтобы связать работу с его/ее ролью в целом)
- ▶ **навыки передачи** (Навыки и знания, необходимые для того, чтобы сотрудник мог выполнять рабочий элемент в более чем одном рабочем контексте или ситуации).²¹

Гарантия качества

Профессиональные стандарты WSQ утверждены и одобрены представителями отрасли, до выпуска для использования. Профессиональный стандарт WSQ **пересматривается не реже одного раза в три года**, чтобы обеспечить актуальность для отрасли. Во время документирования компетенций в профессиональных стандартах проводится надлежащая проверка, для обеспечения применения, точности и актуальности стандарта. Также проводится многочисленные раунды аттестации с представителями отрасли и внутренними процессами поддержки, а также с помощью поддержки WDA.²²

Форматы - это стандарты компетенции WSQ которые появляются в разных форматах в зависимости от потребностей отрасли. Существует два основных формата:

- ▶ **Формат документирующий результаты работы** как «Элементы компетенции» и «Критерии эффективности», охватывает

²¹http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf

²²http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf

рабочие элементы, которые привязаны к более низким уровням компетенции WSQ. Рабочие элементы стандартизируются проще, поскольку рабочие процедуры могут быть обобщены по отраслям. Результаты работы могут быть дополнительно сгруппированы в элементы компетенции, которые соответствуют основным подзадачам, например, инженерия, аэрокосмическая промышленность, розничная торговля, туризм и поддержка здравоохранения.

- ▶ **Формат документирующий результаты работы как «Отчеты о производительности»**, охватывает профессиональные стандарты и виды компетенций, которые привязаны к диплому WSQ и к более высоким уровням. Эти результаты эффективности, как правило, менее заметны, поскольку рабочие элементы носят менее процедурный характер, поэтому трудно стандартизировать результаты работы в отрасли, например, креативной индустрии или инфокоммуникационной технологии.²³

Ключевые компоненты профессионального стандарта WSQ:

- ▶ WSQ рамка профессиональных стандартов;
- ▶ категория компетенции;
- ▶ уровень компетентности;
- ▶ название компетенции;
- ▶ код компетенции;
- ▶ рекомендуемые часы обучения;
- ▶ рекомендуемые часы оценки;
- ▶ стандартная стоимость;
- ▶ обзор;
- ▶ занятия / целевая группа;
- ▶ предполагаемые навыки и знания;
- ▶ подкрепление знаний;

²³http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf

Анализ Сингапура

	▶ критерии эффективности / заявления; ▶ диапазон и контексты; ▶ источники доказательств.
Цель использования/применения ПС	Цель профессиональных стандартов WSQ заключается в том, чтобы выступать в качестве ключевого источника информации для отдельных лиц, работодателей и поставщиков учебных материалов, которым требуется подробная информация о характеристиках профессиональных стандартов, а также о навыках и знаниях, необходимых для отдельных лиц по отраслям.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример
Раздел 1. Описание профессии	1.1 Полное название профессии 1.2 Код группы трудовой единицы	1.1 Менеджер по рекламе и связям с общественностью 1.2 1222
Раздел 2. Описание профессии	2.1 Определение профессии 2.2 Задачи профессии	2.1 Менеджеры по рекламе и связям с общественностью планируют, направляют и координируют процесс рекламы, общественных связей и общественной информации предприятий и организаций. 2.2 Задачи включают: • Планирование, руководство и координацию деятельности по рекламе • Согласование рекламных контрактов с клиентами или с средствами СМИ • Управление информационными программами для информирования клиентов • Руководство и управление деятельностью персонала по рекламе и связям с общественностью.
Раздел 3. Список профессий, входящих в данную		• Менеджер по рекламе • Менеджер по работе с клиентами • Менеджер по связям с общественностью

Анализ Сингапура

группу трудовой единицы		• Менеджер по рекламе
----------------------------	--	-----------------------

Источники информации

- ▶ http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/epr/TVET/SINGAPOR_E_Paper.pdf
- ▶ http://www.ssg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssg/TrainingOrganisations/cd/Competency_Standards_for_Training_and_Assessment.pdf
- ▶ https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en#!/wiki/Wf591e43b607e_4ccf_8d94_a3256a255147/page/Singapore%20-%20NQF%20Inventory
- ▶ http://www.singstat.gov.sg/docs/default-source/default-document-library/methodologies_and_standards/standards_and_classifications/occupational_classification/ssoc2015-report.pdf

2.11 Ирландия

Анализ Ирландии

Краткое описание национальной системы квалификаций

Национальная рамка квалификаций (NQF) Ирландии была представлена в 2003 году и в настоящее время является основной организационной структурой для разработки квалификаций ПОО. Квалификации в рамках структуры объединяются и основываются на результатах обучения, в которых говорится, что учащиеся должны знать, понимать и уметь делать. Они могут быть как практически ориентированными, так основанными на знаниях²⁴.

NQF, подразумевает что все успехи в обучении могут быть измерены и взаимосвязаны друг с другом. В нем описывается, что учащиеся должны знать, понимать и в состоянии делать на основе конкретной квалификации, а также NQF демонстрирует учащимся как перейти от одной квалификации или уровня квалификации к другой в рамках системы.

Каждый класс из десяти уровней NQF подразделяется от новичка до специалиста, основываясь на стандартах знаний, навыков и компетентности. Множество различных типов и размеров квалификаций, включенных в NFQ, организованы таким образом, что квалификация основана на принципе и цели изучения результатов. Квалификаций также связаны с кредитными системами и механизмами признания приоритетного обучения (т. е. проверки непринужденного и неформального обучения)²⁵.

Таким образом, NFQ включает сертификаты и дипломы за все виды обучения, где бы они ни были получены: школьные квалификации, присуждаемые Государственной комиссией по экзаменам, а также дополнительные и высшие учебные квалификации, ранее присуждаемые Советом по вопросам образования и подготовки (FETAC) и Советом по высшему образованию и подготовке кадров (HETAC), а также те, которые присуждаются Институтами технологии и университетами, включенные в рамку NFQ.

Краткое описание структуры и элементов NFQ продемонстрировано ниже²⁶.

²⁴http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf

²⁵<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=15:national-report-ireland>

²⁶ <http://www.nfq-qqi.com/index.html>

Анализ Ирландии



Требования к квалификации ПОО в Ирландии основаны на исследовании секторальных потребностей и составлены группой по разработке стандартов для каждой профессиональной области, которая включает представителей промышленности и другие соответствующие секторальные заинтересованные стороны. В определенном секторе этот процесс контролируется национальными квалификациями и органами по обеспечению качества Qualifications and Quality Ireland (QQI). Хотя некоторые спецификации можно охарактеризовать как стандарты профессиональной компетентности, **система агностична в отношении какого-либо конкретного подхода или модели компетентности**²⁷.

Понятие компетентности довольно широко используется в Ирландии без конкретного определения или подхода к операционализации. Британские Профессиональные Стандарты иногда были заимствованы для конкретных применений, хотя Ирландия избегала принятия эквивалентной программы разработки стандартов²⁸.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

Понятие компетентности довольно широко используется в Ирландии без какого-либо конкретного определения или подхода к операционализации. Не смотря на то, что британские профессиональные стандарты иногда заимствовались для конкретных применений разработки профессиональных стандартов, Республика избегала принятия эквивалентной программы разработки стандартов. Ирландская национальная структура квалификаций

²⁷ <http://devmts.org.uk/ocstds.pdf>

²⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf

Анализ Ирландии

(NFQ) является уполномоченным институтом, формирующим основную организационную структуру для разработки квалификаций ПОО. Квалификации в рамках структуры объединяются и основываются на результатах обучения, в которых описывается, что учащиеся должны знать, понимать и делать; квалификации они могут быть ориентированы на практику, или же быть полностью основанными на знаниях.

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Ключевые заинтересованные стороны в разработке стандарта В Ирландии прогнозирование основывается на «Группе экспертов по нуждающимся навыкам в будущем», в которую входят представители бизнеса, сотрудников, образования, государственных ведомств и государственных учреждений. Группа экспертов консультирует ирландское правительство по потребностям в навыках и проблемам рынка труда, которые влияют на рост предприятий и занятости²⁹. Последнее изменение произошло в 2012 году, когда был создан единый орган по присуждению квалификаций «Качество и квалификация Ирландии» (QQI). QQI является государственным агентством, учрежденным в соответствии с Законом об обеспечении качества и квалификации (Education and Training) 2012 года, наряду с советом назначенным министром образования и навыков. Функции QQI включают в себя те, которые выполнялись ранее Советом по присуждению, вопросам дальнейшего образования и подготовки (FETAC), Советом по высшему образованию и подготовке кадров (HETAC); Советом по качеству ирландских университетов (IUQB) и Национальный квалификационный орган Ирландии (NQAI)³⁰.

²⁹http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf

³⁰<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=15:national-report-ireland>

Консультация имеет решающее значение для выполнения функции QQI как часть системы, которая разрабатывает и реализует политику с социальными, коммерческими и образовательными целями. В настоящее время QQI соблюдает рамки консультаций и разрабатывает политику, направленную на поддержку этого сотрудничества. Основные заинтересованные стороны этого процесса:

- ▶ **Учащиеся.** QQI взаимодействует с учащимися в структуре управления посредством консультаций с репрезентативными группами и добивается участия учащихся в процессах обзора и аккредитации. Эта обратная связь является явным требованием руководящих принципов обеспечения качества QQI. Помимо присутствия двух представителей на совете QQI, учащиеся участвуют в оценочных процессах стандартов. Все группы по институциональному контролю включают в себя студента или представителя студента, и во время обзоров команда встречается со студентами и представителями.
- ▶ **Провайдеры.** QQI взаимодействует с учебными заведениями, учреждениями высшего образования, с государственными и частными секторами. QQI консультируется с поставщиками о стратегическом и политическом развитии. В некоторых случаях QQI также выступает в качестве награждающего органа и внешнего органа обеспечения качества.
- ▶ **Работодатели.** Часть работы QQI заключается в том, чтобы помогать отвечать требованиям рынка труда. Это означает обеспечения навыков, необходимых работодателям в постоянно меняющейся среде, а также содействие с программами, разработанными образовательными учреждениями. С этой целью QQI взаимодействует с работодателями и представителями работодателей по ряду

Анализ Ирландии

	направлений деятельности, включая разработку стандартов, консультирование по вопросам политики и признание / согласование иностранных квалификаций. QQI также способствует участию работодателей в работе провайдеров, например, в их системах обеспечения качества и панелях обзора программ. ▶ Профессиональные / регулирующие органы. Профессиональные / регулирующие органы играют ключевую роль в работе QQI, поскольку профессии сфокусированы на практике, и имеют решающее значение для функционирования системы квалификаций. Вклад органов также имеет важное значение в таких областях, как обеспечение качества образования, а также определение и формулирование стандартов квалификации. Поэтому важно, чтобы QQI участвовал в обмене знаниями с рядом организаций в рамках своего процесса разработки политики. ▶ Государственные органы. QQI регулярно взаимодействует с соответствующими государственными органами и разрабатывает протоколы. Некоторые из государственных органов, с которыми QQI работает на постоянной основе, включают следующее: ▶ Департамент образования и повышения квалификации; ▶ Управление по вопросам дополнительного образования и обучения; ▶ Управление высшего образования (HEA); ▶ Национальный совет по учебной программе и оценке (NCCA).
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение	Методология и процесс развития стандарта: Текущая деятельность по развитию стандартов в Ирландии во многом связана с процессом,

Анализ Ирландии

качества шаблон ОС и его «части»)

установленным для разработки стандартов в Национальную рамку квалификаций³¹.

Этап 1. Формирование требований к квалификации. Требования описывают качество выполнения сотрудником трудовых функций через метод функционального анализа.

Этап 2. Разработка официальной карты, которая содержит описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности. Каждая функция, перенесенная в профессиональный стандарт, становится единицей профессионального стандарта, в которой описываются требования к знаниям, умениям и широким компетенциям, необходимым для выполнения этой конкретной трудовой функции.

Этап 3. Комбинация единиц ПС формирует квалификационный профиль, или стандарт, и позволяет построить отраслевую рамку квалификаций. Освоение соответствующего набора единиц ПС приводит к получению квалификации определенного уровня. Именно поэтому на их основе функционального анализа можно создавать прозрачные и непротиворечивые модульные образовательные программы, ориентированные на результат.

Чтобы обеспечить разработку стандартов, QQI предлагает приложения для разработки новых стандартов, которые необходимы для завершения предложения, которое предоставляет информацию для решения таких вопросов, как:

- ▶ название присуждённого стандарта;
- ▶ область обучения (качество и квалификация разных областей обучения и смежных областей);
- ▶ цель;
- ▶ существование похожих стандартов;

³¹<http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=15:national-report-ireland>

- ▶ выполнение соответствующих международных работ;
- ▶ с кем проводились консультации.

Гарантия качества

QQI также предоставляет систему оценки, которая описывает процесс оценки. Предоставляются шаблоны для руководства процессами, чтобы обеспечить соответствие всех стандартов согласованной информации. В руководящих принципах QQI указано, что уделяется приоритетное внимание к разработке определенных наград. Учитываются потребности, которые указаны Группой экспертов по потребности навыков.

Группа экспертов также взаимодействует с провайдерами. Процесс таков, что как только Группа экспертов задает приоритеты, далее Группа экспертов пишет в каждое учреждение, сообщают им приоритетные области и спрашивают о возможности адаптации своих курсов для удовлетворения приоритетных потребностей и для зачисления студентов. Далее заключают соглашение с поставщиками, и правительством, которое поддерживают провайдеры, предлагая им необходимые программы, где учащиеся получают к ним доступ. Соглашения, достигнутые в образовательных учреждениях, затем поддерживаются правительством, и предоставляется дополнительное финансирование, позволяющее учреждениям внести необходимые изменения в свои учебные планы. Кроме того, правительство предоставляет инициативы учреждениям для увеличения числа учащихся в приоритетных областях и предоставляет стипендии студентам для участия в исследованиях. Этот метод не требует новых квалификаций, только новые модули и увеличение числа учащихся. Поэтому цель процесса достигается относительно быстро, гарантируя

Анализ Ирландии

	провайдером какие приоритеты устанавливать и как их осуществлять ³² .
Цель использования/применения ПС	Главные цели (QQI) и профессиональных стандартов (ПС): ▶ воспроизвести знания, навыки и компетентность человека (стандарты учебных достижений); ▶ содействовать повышению качества в высшем образовании и обучении Ирландии, а также в обеспечении качества услуг; ▶ поддерживать и продвигать систему квалификаций, которая приносит пользу учащимся и другим заинтересованным сторонам.

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела	Пример:
Раздел 1. Описание профессии и справочный материал	1.1 Название профессии 1.2 Описание процесса и методов оценивания стандарта.	1.1 Инженер 1.2 Фаза 1 – Доказательства специализированного образования Фаза 2 – Доказательства компетенций Фаза 3 – Критерии ПС инженера и оценивание кандидата
Раздел 2. Фаза 1 – Доказательство специализированного образования	2.1 Стандарт образования 2.2. Метод оценивания стандартов образования 2.3 Дополнительные критерии образования и навыков профессии.	2.1 Степень бакалавра (опционально – степень мастера) по специальности «Инженер» аккредитованная Ассоциацией Инженеров Ирландии или Наличие степени (бакалавр, мастер) смежной специальности признанной Ассоциацией Инженеров Ирландии 2.2 Программа образования должна быть аккредитована Ассоциацией инженеров Ирландии. 2.3.1 Демонстрация углубленного технического понимания, умение

³²http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf

Анализ Ирландии

		экспериментировать с применением ряда стандартных и специализированных инструментов и методов исследования 2.3.2 Демонстрация вовлеченности в многопрофильные проекты, решение проблем. 2.3.3 Демонстрация знания рынка 2.3.4 Способность эффективно работать как индивидуально, так и в команде. 2.3.5 Соблюдение этических стандартов, направленную на людей, вовлеченных в сферу инженерии и окружающей среды.
Раздел 3. Доказательство компетенций	3.1 Описание показателей компетенций 3.2 Список необходимых документов, подтверждающих компетенцию 3.3 Список профессиональных компетенций – навыки, знания и отношение к профессии.	3.1 Обязательное регулярное прохождения тренингов, проводимых крупными организациями в сфере инженерии 3.2.1 Отчет о карьерных достижениях 3.2.2 Основные области экспертизы 3.3.3 Перспективы развития профессии 3.3 Оптимизирование и применение актуальных технологий, применение теоретических и практических знаний в решении проблем, эффективная коммуникация, личная приверженность к профессии, профессиональное поведение, признание обязательств перед обществом.
Раздел 4. Критерии ПС и оценка кандидата по рамке квалификации	Описание начального уровня оценки (начинающий специалист) до уровня профессионала (эксперта)	Уровень 1. - Кандидат демонстрирует профессиональные навыки с низким уровнем личной ответственности. - Кандидат демонстрирует ограниченное понимание компетенций профессии. Уровень 2. - Кандидат демонстрирует профессиональные навыки, кандидат выполняет свою роль

Анализ Ирландии

		под своей ответственностью в более простых задач. - Кандидат демонстрирует достаточное понимание компетенций профессии. Уровень 3. - Кандидат уверенно демонстрирует свой профессиональный опыт, несет персональную ответственность в нестандартных и сложных ситуациях. - Кандидат демонстрирует хорошее понимание компетенций профессии. Уровень 4 - Кандидат демонстрирует своим опытом он/она выполняет свои обязанности автономно и отвечает за значительные инженерные работы/проекты и за развитие своих подчиненных. - Кандидат демонстрирует отличное понимание профессии и ее практики.
--	--	--

Источники информации

- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_397640.pdf
- ▶ <http://devmts.org.uk/ocstds.pdf>
- ▶ <http://www.comprocom.eu/component/phocadownload/category/2-intellectual-outputs?download=15:national-report-ireland>
- ▶ <http://www.nfq-qqi.com/index.html>
- ▶ <http://www.qqi.ie/Downloads/Who%20We%20Are-Booklet-July%2017.pdf>
- ▶ <http://www.engineersireland.ie/EngineersIreland/media/SiteMedia/membership/professional-titles/EI-Regulations-For-Chartered-Engineer-March-2015.pdf>
- ▶ <https://dbei.gov.ie/en/>

2.12 Китай

Анализ Китая

Краткое описание национальной системы квалификаций

Система профессиональной квалификации и сертификации Китая является неотъемлемой частью китайской системы трудоустройства. Система основана на профессиональной классификации и стандартах, проводимых оценочными агентствами, и утвержденным правительством. Профессиональные квалификации и сертификации десонстрируют кикие у человека есть способности и знания, необходимые для работы в соответствующих профессиях.

Кроме того, система профессионального обучения в Китае состоит из следующих ключевых элементов:

- ▶ профессиональная классификация и стандарты профессионализма;
- ▶ диверсификация обучения на различных уровнях;
- ▶ профессиональное тестирование и квалификация;
- ▶ соревнования и награды за навыки³³.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Резюме

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Ключевые заинтересованные стороны разработки стандарта ▶ Министерство труда и социального обеспечения (MOLSS). Составляет соответствующие постановления об оценке профессионального уровня и национального профессионального стандарта. ▶ Министерство персонала. Создает временные средства профессиональной квалификации и системы сертификации. ▶ Институт профессиональной квалификации и сертификации, возглавляемый MOLSS. Институт профессиональной оценки является социализированным управляющим учреждением, возглавляемым правительством. Согласно законам и правилам, учреждение по

³³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_162444.pdf

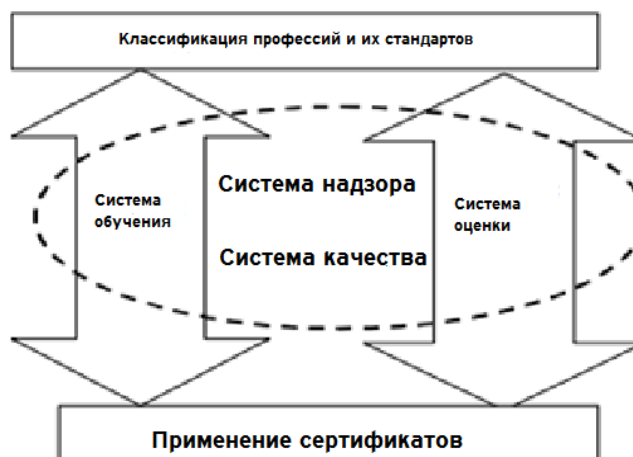
Анализ Китая

	профессиональному обучению, возглавляемого отделом управления труда, организуется центром инструктажа по оценке профессионализма и опирается на рабочие системы оценки и признания, проводимые оценочными учреждениями. ▶ Профессиональная квалификация и институт сертификаций. Профессиональная квалификация и институт сертификаций Китая отвечают за тренинги и оценки. Люди могут добровольно участвовать в профессиональной квалификационной аттестации. ▶ Учебные агентства. Агентства, отвечающие требованиям соответствующих нормативных актов и утверждаемые трудовым административным отделом, могут принимать участие в учебных мероприятиях. ▶ Индустриальная профессиональная квалификация и сертификационный институт под руководством департаментов труда. Из-за непопулярности какой-либо сертификации промышленной индустрии, MOLSS одобрила 16 отраслей для создания соответствующих центров профессиональной оценки и навыков в соответствии с Правилами профессиональной оценки.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества шаблон ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Профессиональные стандарты в Китае занимают существенное положение во всей системе профессиональной квалификации. Процесс разработк ПС в Китае включает следующие этапы: Этап 1. Анализ профессиональной деятельности профессии на основе профессиональных навыков. Этап 2. Проведение функционального анализа - сопоставление результатов анализа профессиональной деятельности национальным стандартам квалификации. Сопоставление необходимо для того, чтобы адекватно удовлетворять актуальные потребности производства и для

совершенствования технологий и трудоустройства в целом.

Этап 3. Утверждение профессиональных стандартов.

Система профессионального обучения, составляющая основной орган системы сертификаций, является исполнительной системой всего учреждения, а также системой профессионального обучения, которая способствует получению работниками квалификации и сертификацию, система также является помощником системы оценки. Кроме того, система контроля и система управления качеством гарантируют качественную работу этих двух систем. Вышеперечисленные системы, составляют всю китайскую систему профессиональной квалификации и сертификации, которая продемонстрирована ниже.

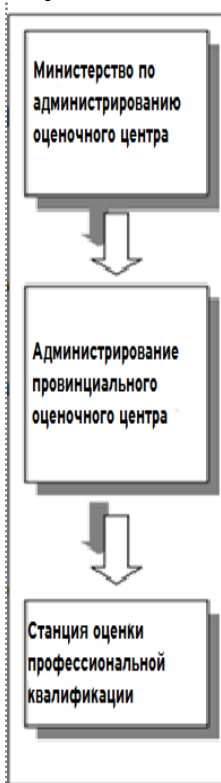


Обязанности всех уровней учреждений по оценке профессионализма:

1-й уровень. Обязанности центров оценки профессиональной квалификации при Министерстве труда:

- ▶ участие в установлении национальных стандартов профессионализма и разработке базы данных тестовых вопросов;
- ▶ проведение исследований по профессиональной классификации, профессиональным стандартам, теориям оценки навыков и предоставление консультационных услуг;
- ▶ поощрение национальных соревнований по профессионализму.

2-й уровень. Обязанности руководящих центров оценки профессионализма в провинциальных, муниципальных и непосредственно под



юрисдикцией департаментов управления занятости в городах:

- ▶ организация местного профессионального оценивания навыков и обучение экспертов;
- ▶ проведение исследований по оценке профессионализма и предоставление консультационных услуг;
- ▶ содействие в соревнованиях профессионализма.

3-й уровень. Институт оценки профессионализма, одобренный отделами управления занятости, является первичной организацией оценки профессионализма и проведения мероприятий по оценке навыков. Обязанности института:

- ▶ участие в оценке профессионализма, и проверка квалификаций оценщика, далее выдача разрешения на тестирование через утверждение центра оценки;

Анализ Китая	
	▶ организация аттестации для участия в соответствующем тесте в надлежащее время и в надлежащем месте; ▶ координация соответствующих вопросов, возникших процессе оценки; ▶ сбор результатов и отправка их в центр оценки; ▶ предоставление оценочных докладов в центр оценивания и внесение рекомендации для групп оценивания; ▶ помощь центру в обрабатывании соответствующих процедур сертификатов, и выдача профессиональных квалификаций эксперту, сдавшему экзамены; ▶ проведение консультаций и статистических работ по оценке.
Цель использования/применения ПС	Общая цель правительства по внедрению системы сертификатов профессиональных квалификаций заключается в том, чтобы полностью улучшить компетенцию рабочих, укрепить возможности трудоустройства и получить рабочие места в качестве отправных точек. При этом, в первую очередь рассматриваются социальные интересы и принципы качества. Следует отметить что необходимо совершенствовать систему социализированного управления профессиональных квалификаций, для того чтобы расширить охват оценки профессионализма, улучшить оценку качества и повысить уровень сертификатов профессиональной квалификации в обществе. Кроме того, важно осуществлять процесс признания сертификата профессиональной квалификации и образовательных степеней и соотносить систему квалификаций к системе занятости³⁴.
Описание структуры профессиональных стандартов	
Название раздела	Элементы раздела

³⁴http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1126210664195/1636971-1126210694253/Vocation_Qualification.pdf

Анализ Китая

Раздел 1. Название и описание профессии	• Полное название профессии • Определение профессии • Уровень профессии • Необходимые условия профессии • Процесс оценивания профессии
Раздел 2. Основные требования	• Описание профессиональной этики – основные понятия этики и отношение к работе. • Описание базовых знаний для исполнения обязанностей на всех квалификационных уровнях (Пример: знание законодательства, знание мер безопасности, знание мер охраны окружающей среды)
Раздел 3. Требования к профессии – знания и навыки, необходимые для работы, которые основаны на анализе профессиональной деятельности.	• Функции профессии • Содержание профессии • Навыки профессиональной квалификации • Необходимое образование и описание обучения внутри компании
Раздел 4. Таблица пропорций	• Таблица соотношения пропорций навыков • Таблица соотношения пропорций технических знаний.

Источники информации

- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf
- ▶ <http://www.molss.gov.cn/>
- ▶ http://conference.iza.org/conference_files/LabEco2009/su_z5566.pdf
- ▶ <https://www.nuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-china.pdf>
- ▶ http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1126210664195/1636971-1126210694253/Vocation_Qualification.pdf
- ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_162444.pdf
- ▶ http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1126210664195/1636971-1126210694253/Vocation_Qualification.pdf

2.13 Республика Корея

Анализ Республики Корея

Краткое описание национальной системы квалификаций

Основные особенности системы ПОО (VET) Республики Корея:

- ▶ получение образования считается одним из приоритетных в корейском обществе;
- ▶ профессиональное образование и профессиональная подготовка взаимно не интегрированы;
- ▶ существующие системы образования и обучения в большей степени координируются правительством;
- ▶ правительство нацелено на укрепление профессионального образования и обучения. К основным стандартам относятся: Средняя школа Мастера (MHS), Национальные стандарты компетентности (NCS) и система двойного обучения Work-learning;
- ▶ система обучения на рабочем месте не предоставляется систематически.
- ▶ нехватка нормативов для контроля качества обучения на рабочем месте³⁵.

Квалификационные системы в Корее делятся на национальные квалификации и частные квалификации³⁶. Подробная структура приведена ниже.



Для уточнения стандартов и разработки системы квалификаций был создан Национальный закон о технических квалификациях Республики Корея (с

³⁵ https://www.uned.ac.cr/ocex/images/stories/SINAE_1103_%20by%20LJY%201.pdf

³⁶ <https://www.oecd.org/korea/41679912.pdf>

Анализ Республики Корея

поправками от 31 декабря 1973 года). Закон о рамке квалификаций (с поправками от 27 марта 1997 года) делит квалификации на национальные и частные, и определяет основные элементы квалификационной системы. Национальная система технической квалификации состоит из 5 уровней, 27 отраслей, 180 видов работ и 556 подпунктов. Пять уровней включают в себя ремесленник, инженер-промышленник, инженер, мастер ремесленник и профессиональный инженер³⁷.

Национальная рамка квалификаций (NQF) Кореи - это комплексная система, демонстрирующая эквивалентность образования, обучения, квалификации и опыта работы на основе количества и уровней обучения. Правительство сосредоточено на «создании общества, ориентированного на компетентность, посредством создания системы непрерывного образования», а также правительство занимается продвижением соответствующей политики. С этой программой правительство готовит план развития и стратегию управления NQF на основе национальных стандартов компетентности (NCS).

Контекст развития национальных стандартов компетентности (NCS) - это стремление к созданию общества, основанного на компетенции, вместо академического фонового общества в Кореи. Основой разработкой национальных стандартов компетентности (NCS) являются следующие:

- ▶ в настоящее время в Кореи из-за трудностей связанных с трудоустройством, поэтому большинство молодых людей ищущих работу, стремятся приобрести квалификацию в области иностранных языков и ИТ, а также, получить опыт работы за рубежом;
- ▶ на рынке труда Кореи наблюдается большое количество людей с высшим образованием, что привело к тому что, люди получают первичный опыт работы в более позднем возрасте, по сравнению с прошлым поколением. Несмотря на этот фактор, несоответствие между работой и образованием по-прежнему остается проблемой.

Система профессиональной квалификации в Кореи функционирует отдельно от национальных профессиональных стандартов (NOS) и Корейских стандартов навыков (KSS) правительства Кореи. Ранее в обществе обсуждались опасения, что это может подорвать международное признание корейских стандартов обучения с национальными квалификациями и может повлиять в будущем на аутсорсинг кадров³⁸.

³⁷ http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/worldvetdatabase_kor_en.pdf

³⁸ https://www.uned.ac.cr/ocex/images/stories/SINAES_1103_%20by%20LJY%201.pdf

Анализ Республики Корея

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Критерий	Практика в стране
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Ключевые участники разработки стандарта Министерство занятости и труда (MEL) и Министерство образования являются основными органами, ответственными за разработку Национальной системы квалификаций в Республике Корея³⁹. MEL отвечает за установление и координацию политики в области занятости и труда, страхование занятости, повышения квалификации и профессиональных навыков, баланса между работой и семьей, трудовых стандартов, благосостояния работников, регулирование трудовых отношений, сотрудничества между трудом и управлением, безопасности труда, страхования от несчастных случаев на производстве, а также другие дела. Также, MEL предлагает всестороннюю поддержку деятельности по развитию навыков, проводимой работодателями, ищущими работу и работающими в форме финансовых субсидий и совместного использования средств⁴⁰. Основные участники процесса: ▶ Министерство занятости и труда; ▶ Министерство образования; ▶ Образовательные учреждения; ▶ Работодатели; ▶ Сотрудники.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества шаблон ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Процесс разработки ПС включает следующие этапы: Этап 1. Разработка плана разработки стандарта в министерстве труда и занятости, министерстве образования.

³⁹http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/apeid/Documents/countryreport_recogn/Republic_of_Korea_Country_Report_Summary_12th_Session_Regional_Committee_2013.pdf

⁴⁰ <http://www.moel.go.kr/english/moel/moelObjFunctions.jsp>

Анализ Республики Корея

	Этап 2. Привлечение рабочей группы и рабочего комитета министерством труда и занятости Этап 3. Выбор рабочей группой комитета по разработке стандарта Этап 4. Доклад рабочей группы о плане профессионального стандарта Этап 5. Разработка профессионального стандарта с учетом комментариев плана ПС экспертами. Этап 6. Доклад рабочей группы о запланированном расписании применения и внедрения стандарта соответствующим министерствам и индустриям. Этап 7. Тестирование стандарта на 20-30 предприятиях Этап 8. Финальный доклад рабочей группы о результатах тестирования стандарта и предложение комментариев по улучшению стандарта. Этап 9. Обсуждение и утверждение финальной версии ПС в Комитете квалификаций. Правительство Кореи планирует унифицировать стандарты в Национальные стандарты компетентности (NCS). Основные особенности NCS: ▶ национальная стандартная система знаний, навыков и отношений, необходимых для работы; ▶ научные и системные стандарты для оценки компетентности сотрудника, такие как возможности планирования, профессиональные знания, продуктивность и способность анализа рынка; ▶ развитие кадров для удовлетворения требований работодателей; ▶ в рамках NCS все отрасли промышленности подразделяются на 24 раздела, 77 подразделений, 226 групп и 856 классов. Они доступны для всех компаний в Корее.
Цель использования/применения ПС	Уровни стандартов NCS варьируются от базовых знаний, необходимых в каждой отрасли, таких как грамотность и расчет, до создания новых стандартов с использованием самых передовых знаний в каждой

Анализ Республики Корея

отрасли⁴¹.

Как показано в таблице ниже, NCS является всеобъемлющими стандартами, которые доступны работодателям и профессиональным институтам. Стандарты также используются при квалификационных экзаменах.

Работа, место работы, работодатель	Образование и учебный институт	Сертифицирующий орган
▶ Разработка модели служебного продвижения ▶ Контрольный список для занятости, размещения и продвижения по службе ▶ Инструмент самодиагностики по производительности труда	▶ Разработка профессионального образования и обучения ▶ Разработка учебного плана, контента и учебников ▶ Разработка учебного стандарта	▶ Установка нового типа квалификации ▶ Разработка и реформация инструкций квалификаций • Создание вопросов и методов для тестирования

Описание структуры профессиональных стандартов

Название раздела	Элементы раздела
Раздел 1. Название профессии.	Название профессии
Раздел 2. Единица трудовой функции -	2. Определение трудовой единицы – описание цели применения единицы, код единицы. 2.1 Измерение масштаба профессии • Необходимое, оборудование для исполнения профессии. 2.2 Процесс оценивания профессии • Выбор наиболее подходящего метода оценивания

⁴¹ https://www.uned.ac.cr/ocex/images/stories/SINAES_1103_%20by%20LJY%201.pdf

Анализ Республики Корея

	2.3 Основные навыки
Раздел 3. Элементы трудовой функции	3. Описание подразделов трудовой функции 3.1 Необходимые знания для исполнения профессии 3.2 Необходимые навыки для исполнения профессии 3.3 Отношение к работе
Раздел 4. Критерии производительности	Описание уровней достижения на каждую трудовую единицу.

Источники информации

- ▶ <https://www.oecd.org/korea/41679912.pdf>
- ▶ https://www.uned.ac.cr/ocex/images/stories/SINAES_1103_%20by%20LJY%201.pdf
- ▶ http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/apeid/Documents/countryreport_recogn/Republic_of_Korea_Country_Report_Summary_12th_Session_Regional_Committee_2013.pdf
- ▶ http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_kor_en.pdf
- ▶ <http://www.moel.go.kr/english/moel/moelObjFunctions.jsp>
- ▶ http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/apeid/HigherEdu/NQFSamoaMar17/D2-2_TVET_in_Korea_Dr.jyCho.pdf

2.14 Азиатско-Тихоокеанский регион (Япония)⁴²

Анализ Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония)

Краткое описание национальной системы квалификаций

Многие страны в данном регионе разработали свои национальные системы стандартов качества, используя ранее утвержденные стандарты профессиональной квалификации в области развития знаний в Азии и Тихоокеанском регионе (APSDEP). В середине 90-х годов был проведен обзор отдельных национальных систем, где было выявлено, что произошел переход от профессиональных стандартов к отраслевым стандартам компетентности. В этом контексте государства-члены (ILO) обратились с призывом к (МОТ) разработать новую модель, которую они решили назвать региональными типовыми стандартами компетентности (RMCS). Модель региональных типовых стандартов компетентности (RMCS) предназначена для разработки региональных, межстрановых, отраслевых стандартов профессиональной деятельности. Она была в основном предназначена для применения в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов

Критерий	Практика в регионе
Заинтересованные стороны и Институциональный орган	Международная организация труда (МОТ) разработала модель региональных стандартов компетентности (RMCS) в попытке согласовать профессиональные стандарты и квалификации в Азиатско-Тихоокеанском регионе для облегчения признания стандартов и мобильности работников. Региональный офис (МОТ) для Азии и Тихого океана охватывает один из самых разнообразных регионов мира - этнически, культурно, религиозно и экономически. Ключевые участники разработанного стандарта: ▶ представители предприятий в отрасли; ▶ органы и ассоциации работодателей, представляющие основные аспекты рассматриваемой работы; ▶ организации работников; ▶ представители экспертных работников; ▶ профессиональные ассоциации;

⁴² Information about Japan OS is not available in public sources: neither in primary, nor in secondary documents. As a result, analysis of the Asia-Pacific Region was carried out instead of Japan

Анализ Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония)

	▶ регулирующие или лицензирующие органы, если это необходимо; ▶ преподаватели и инструкторы со специальным опытом; ▶ другие отраслевые органы с существующими аналогичными или похожими стандартами. Ключевые участники процесса утверждения стандарта: Основными заинтересованными сторонами стандартного процесса проверки являются: ▶ работодатели; ▶ работники; ▶ преподаватели; ▶ оценочные агентства.
Подход к подготовке ПС (процесс, методы и подходы, структура методологии, обеспечение качества шаблонов ОС и его «части»)	Методология и процесс разработки стандарта Поскольку RCMS является региональной моделью, основное внимание уделяется разработке профессиональных стандартов для всей отрасли, а не для одной профессии. Эта функция позволяет нескольким комбинациям соответствовать желаемому результату профессиональной деятельности, для отслеживания мобильности навыков во всех профессиях. Основные компоненты, встроенные в RMCS: ▶ Введение - краткое описание отрасли. ▶ Основные функции - основная группа применения навыков в отрасли, представляющая области знаний или работы. ▶ Единицы работы - описывают сферу работы. Например, «Планирование работ для удовлетворения всех требований монтажных чертежей и технических характеристик». В центре внимания находятся: способность применять навыки в новых ситуациях и менять организацию работы.

Анализ Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония)

- ▶ **Критерии эффективности** - описывает результаты работы. Например, «Планы установки и спецификации изготовителя кондиционеров интерпретируются для точного определения времени, необходимого для завершения работ, нужного оборудования и любых дополнительных материалов, необходимых для установки».
- ▶ **Подтверждение** – содержит подробную информацию о том, как оценить, имеет ли работник правильное сочетание и уровень навыков. Например, «Доказательство способности точно интерпретировать чертежи в различных условиях, чтобы определить все инструменты и материалы, необходимые для завершения работы».
- ▶ **Критические навыки** - навыки, которые необходимы для выполнения требуемого стандарта. Например, «Подключение электрического соединения строго к коду».
- ▶ **Необходимые знания** - знания, которые необходимы работнику для выполнения стандартов. Например, «Правила охраны труда и техники безопасности».
- ▶ **Дополнительные задачи** – задачи которые могут варьироваться в зависимости от рабочей среды, условий работы, ресурсов и т. д. Заявление о диапазоне описывает контекстуальную информацию и компетенцию человека чтобы определить эффективность работы в условиях, с которыми они столкнутся на рабочем месте. Например, «Установки могут быть в разных местах, включая многоквартирные дома, высотные здания и коммерческие помещения».

Кроме того, важно упомянуть, что для разработки RMCS могут использоваться различные методологии (индивидуально или в комбинации):

- ▶ DACUM;
- ▶ Функциональный анализ;

Анализ Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония)	
	▶ Номинальные групповые методы; ▶ Метод критических инцидентов; ▶ Delphi.
Цель использования/применения ПС	Целью RMCS является повышение качества и эффективности систем обучения и повышение мобильности работников во всем регионе путем содействия распознавания навыков.
Источники информации	
▶ http://www.ilo.org/asia/about/lang--en/index.htm ▶ http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-13-c.1s.2-st.5dy-eng.html#2 ▶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_234_en.pdf	

3. Применение зарубежной практики в разработке профессиональных стандартов в Казахстане

Для всей системы НСК:
1. Необходимо создать национальный орган по квалификации (НОК)
2. Необходимо повышать роль и вовлеченность представителей отраслей в разработке ПС (отраслевые советы)
3. Необходимо разработать онлайн-реестр профессиональных стандартов с возможностью поиска по различным критериям и с информацией по истории обновления, контактам разработчиков и т.д.
4. Необходимо дополнить НСК недостающими элементами (например, квалификационный стандарт) для полноценного функционирования процесса присвоения квалификации
Для методических рекомендаций по разработке и оформлению ПС:
5. Необходимо осуществлять интенсивное информационное освещение процесса разработки ПС для более активного вовлечения заинтересованных сторон
6. Необходимо регистрировать профессиональные стандарты на онлайн-платформе (реестр ПС)
7. Необходимо обеспечить в ПС взаимосвязь с системой образования и квалификации
8. Следует подразделять трудовые функции на задачи, а уже задачи на знания и навыки
9. Следует распределять трудовые функции на обязательные (в первую очередь, для присвоения квалификации) и дополнительные