ВТОРОЙ (ИТОГОВОЙ) ОТЧЕТ

По контракту № KZSJ-1.1/IC-02 “Консультационные услуги по совершенствованию национальной системы квалификации в соответствии с международным опытом”

Эксперт Giedre Beleckiene
2018-02-05

Содержание

1. Отчет по оценке методологических подходов по разработке профессиональных стандартов и шаблона профессионального стандарта и рекомендации по их совершенствованию 3

2. Отчет по оценке предлагаемой методологии стоимости (трудозатрат) разработки профессионального стандарта и рекомендации по ее совершенствованию 17

3. Отчет по оценке предложенных рекомендаций по совершенствованию нормативно - правовой базы включая рекомендации, предлагаемые на основе проведенной оценки 22

4. Рекомендации по механизму реализации проекта по разработке 480 профессиональных стандартов..... 24

5. Рекомендации по совершенствованию механизма периодического обновления и пересмотра профессиональных стандартов, а также оценка предлагаемого механизма обновления и пересмотра..... 27

6. Рекомендации по контролю качества профессиональных стандартов 32

7. Оценка предлагаемых рекомендаций по совершенствованию Национальной Рамки Квалификаций и рекомендаций, предлагаемые на основе проведенной оценки 39

8. Рекомендации по разработке поэтапного плана по созданию Национального агентства (органа) по квалификациям на 2017-2020 годы, в том числе по разработке законодательства по профессиональным квалификациям..... 43

ИСТОЧНИКИ..... 47

1. Отчет по оценке методологических подходов по разработке профессиональных стандартов и шаблона профессионального стандарта и рекомендации по их совершенствованию

Оценка методологических подходов по разработке профессиональных стандартов и шаблона профессионального стандарта и рекомендации их совершенствованию делались на основе проектов предоставленных заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

ОЦЕНКА

Структура *Методических рекомендаций по разработке и оформлению профессиональных стандартов* (далее – МРРОПС) – ясна и логична. То же самое можно сказать и о шаблоне стандарта. Оформление профессиональных стандартов (далее – ПС) изложено четко и понятно, но остальное содержание МРРОПС является недостаточно ясным и требует уточнения. Хотелось бы обратить внимание на то, что анализируемый документ содержит элементы порядка (правил) и методических рекомендаций. Также, МРРОПС включает текст из правового акта *Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов*. МРРОПС по своей сути является документом, помогающим разрабатывать ПС, а правила – регламентирующим разработку ПС. Методические рекомендации – “живой” документ, который может меняться после каждого цикла разработки ПС. Основная цель – в будущих циклах избежать проблем, которые выявились в ходе разработки ПС. Поэтому советуется иметь два документа по разработки ПС: методические рекомендации и правила. Также советуется избегать повторения информации в этих документах.

Ниже приводится более подробная оценка МРРОПС.

Общие положения.

1. МРРОПС включает разработку ПС, его оформление, утверждение и обновление. Поэтому более подробная информация о том, что содержит МРРОПС, позволила бы разработчикам ПС и другим заинтересованным лицам улучшить понимание этого документа. Определение, в каких целях разработаны эти МРРОПС, тоже бы улучшило понимание документа.

2. Качество ПС большой степенью зависит и от того, насколько методика по разработке ПС четкая и однозначная (т.е. все пользователи ее понимают одинаково). МРРОПС пункт 2 вызывает много вопросов из-за недостаточной четкости его значения. Например, говорится о том, что *ПС разрабатывается на вид трудовой деятельности в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности (далее – ОКЭД)*, но далее в документе говорится о том, что *разработчики вправе не привязывать*

ПС к ОКЭД. Такое разъяснение может привести к большому разнообразию ПС и тем самым усложнить их мониторинг. Поэтому, следовало бы, четко определится относительно привязки ПС к ОКЭД. В случае ПС привязки к ОКЭД, вид трудовой деятельности, на которой разрабатываются ПС, выявляется в отношении потребностей в отрасли (т.е. 5-му или любому другому знаку по ОКЭД). Если ПС будет связан только с подклассом ОКЭД (5-ый знак), то такой подход ограничит возможности разработки ПС относительно потребностям соответствующей отрасли и может иметь негативное воздействие на качество самого ПС.

В МРРОПС пункте 2 используются такие термины, как *вид трудовой деятельности* и *профессиональная деятельность*, только первый, из которых определен в МРРОПС пункте 3.

Более того, информация в МРРОПС пункте 2 повторяется в МРРОПС пункте 6. Советуется избегать дублирования информации в документе.

3. Термины и определения являются одним из самых важных элементов каждого документа, и имеют большое значение для единообразного понимания их смысла в процессе применения документа, в этом случае - МРРОПС. Обычно свод терминов включает только те термины и определения, которые используются в документе. Термины берутся из соответствующих правовых актов (в этом случае указывается источник термина, так как иногда в разных документах тот же термин имеет разное понятие) или при необходимости определяются авторами документа. В МРРОПС ряд определённых терминов далее в этом документе не используются. Например, *Специалист среднего звена*, *Магистратура* и т.д. Также, не совсем понятная логика включения некоторых терминов. Например, *Национальный классификатор занятий* (он такого же уровня, как и *Общий классификатор видов экономической деятельности*, который не входит в список терминов и определений). Некоторые термины отсутствуют. Например, *Профессиональный стандарт, Карточка профессии, Профессиональные компетенции, Личностные компетенции*.

Во время визита в Республику Казахстан[1], была предоставлена обновленная версия (17 Ноября 2017 г.) МРРОПС (далее – МРРОПС_1). Изменения включают, помимо прочего, обновленные определения некоторых терминов. Например, *Вид трудовой деятельности* определен, как этап технологического процесса. Во-первых, в общем плане, *технологический процесс* понимается, как "часть производственного процесса, содержащая целенаправленные действия по изменению и (или) определению состояния предмета труда (заготовки и изделия)". Возникает вопрос, как технологические процессы будут определены в таких отраслях, как *Оптовая и розничная торговля*, *Здравоохранение и социальное обслуживание населения* и т.п. Во-вторых, определение *вида трудовой деятельности* не совпадает с определением *вида деятельности* в ОКЭД[2], который

[1] С 29 ноября до 2 декабря 2017 г.

[2] **Вид деятельности**: Процесс создания однородного набора продукции (товаров и услуг), характеризующий наиболее разукрупненные категории классификации видов деятельности.

гармонизирован со Статистической классификацией видов экономической деятельности Европейского экономического сообщества (NACE Rev.2). Определение термина *профессия* тоже может привести к всеобщей путанице и неправильному пониманию терминов *занятие* и *квалификация*. Если профессии присваивается название занятия из *Национального классификатора занятий*, то *профессия* является как бы синонимом термина *занятие* и их определения должны совпасть.

4. Общие положения документа обычно включают правовую основу. В этом случае советовалась бы включить правовую основу для разработки ПС. Если есть, какие ни будь предпосылки, то они тоже включаются в общие положения. По МРРОПС ясно, что ПС разрабатывается, только в том случае, если разработаны соответствующая *Отраслевая рамка квалификаций* (далее - ОРК) и *Карта профессиональной квалификации* (далее – КПК). Информация о том, на какие деньги разрабатываются ПС, тоже бы была полезна для разработчиков ПС.

Цель и назначение профессиональных стандартов.

5. Анализируемый документ не дает ясной и полной картины о ПС. Не совсем ясно, в чем состоит смысл ПС в более широком контексте, т.е. какая роль ПС и ожидаемое воздействие на рынок труда, систему квалификаций и систему образования. Также, нет ясности относительно характеристик ПС, таких как: тип документа (национальный, нормативный и тому подобное), содержание ПС, объем карточки профессии (т.е. установлены минимальные/максимальные требования к профессии).

6. Конкретно и ясно изложено, как разные заинтересованные лица могут пользоваться ПС.

Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов.

7. Принцип *последовательность* определен некорректно. Советуется менять или название принципа или его разъяснение. *Примечание*: в обновленной версии МРРОПС_1, название этого принципа было изменено на *обязательность всех шагов*, что соответствует определению принципа. Принцип *координация* кажется излишним, так как по умолчанию понятно, что руководитель (проекта, предприятия и тому подобное) постоянно должен координировать и контролировать процесс.

8. МРРОПС пункт 6, как уже говорилось раньше (МРРОПС пункт 2) вызывает много вопросов из-за недостаточной четкости его значения (см. пункт 2 этого отчета). Также уже говорилось о том, что наличие ОРК и КПК является объектом *общих положений* (см. пункт 4 этого отчета). В МРРОПС пункте 6 говорится о том, что *разработка ПС осуществляется в два шага*. Далее в документе появляются информация, что *разработка ПС включает в себя 9 шагов*. В таком случае советуется использовать разные слова, например: *разработка ПС осуществляется в два этапа и 9 шагами*. Это помогает избежать недоразумений. *Примечание*: в обновленной версии

МРРОПС_1, слова: *Разработка ПС осуществляется в два шага,* были изменены на слова: *Разработка ПС осуществляется в два этапа*.

9. Очень похвально, что разработчики МРРОПС предвидели возможности включить новую карточку профессии в уже действующий ПС либо новый ПС, не разрабатывая карточек для остальных профессий в соответствующей деятельности.

10. Взаимодействие системы образования с другими участниками рынка труда (МРРОПС пункт 7) является объектом этих МРРОПС только в том случае, если анализируется через ПС, т.е. показывается, как ПС, способствует этому взаимодействию. В МРРОПС схеме 3 взаимодействие системы образования с другими участниками рынка труда показано только через национальную квалификационную рамку и роль ПС в этом плане остается не понятным.

11. Критерии оценки качества ПС (МРРОПС пункт 8) недостаточно конкретные и понятные. Есть ощущение противоречивости. Например, *профессии ... распределяются по квалификационным уровням в соответствии с КПК и ОРК,* а в МРРОПС пункте 6 сказано, что уровни могут и не совпасть. Оценка качества ПС обычно определяется по 3 главным аспектом: соответствие методики по разработки ПС, соответствие техническим требованиям (макет, формулировки и тому подобное), полнота и соответствие содержания ПС к деятельности, для которой разрабатывался ПС. Рекомендуется уточнить критерии оценки качества ПС. Критерии качества должны быть едиными, как для разработчиков ПС, так и для тех, которые оценивают ПС.

Структура (макет) профессионального стандарта.

12. Макет ПС логичен и достаточно понятен, но некоторые элементы требуют доработки. Например, аббревиатуры ЕТКС и КС не определены, также, появляются такие термины, как *личностные компетенции*, которые определены недостаточно ясно (более подробное разъяснение и список основных личностных компетенций помог бы избежать недоразумений и процессе разработки ПС). По поводу названия ПС уже говорилось раньше (см. пункт 8 этого отчета). Относительно макета карточки профессии тоже возникают некоторые вопросы. Например, трудовые функции делятся на *обязательные* и *дополнительные* функции, но далее в макете это разделение исчезает. Очень хорошо, что указана связь с системой образования и квалификации, но остается не ясно, какое минимальное образование (т.е. без образования, основное общее, среднее общее, высшее) требуется для получения квалификации по ПС. Также недостает информации об условиях и средств (инструменты и оборудование) работы[3]. Это информация необходима для понимания пределов компетенции (например, тракторист работает только в равнинах, только в горах или и в равнинах и в горах). Что

[3] По определению ПС в *Национальной рамки квалификаций* (2016 года), **ПС:** стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности , к содержанию, качеству и условиям труда.

касается карточки профессии с разрядной системой, то не совсем ясно, сколько квалификационных уровней охватывает карточка профессии (один или несколько). В случае, если карточка охватывает разные уровни ОРК, следовало бы пересмотреть макет карточки.

Методические рекомендации к разработке профессиональных стандартов.

13. МРРОПС пункт 11: техническое замечание – выделено 5 основных групп вместо 4. Описанию группы *Уполномоченная организация по труду* не хватает конкретности. В нижеследующей схеме 4, ПС утверждают и *Уполномоченная организация*, и *Отраслевые уполномоченные государственные органы* и *Уполномоченная организация по труду*. Похвально, что определенны ответственности и функции разных групп, которые принимают участие в разработке ПС, но информация требует уточнения и ясности.

Шаг 1. Подготовка к разработке профессиональных стандартов.

14. По информации в шаге 1 следует, что инициатива по разработке ПС может исходить как от уполномоченных государственных органов, так и от других заинтересованных лиц. Не достает информации о том, кто принимает решение относительно нужды такого ПС. Эту функцию могли бы выполнять Отраслевые советы, деятельность которых связана с кадровой политикой, и с которыми, по обновленной версии МРРОПС_1, должен быть согласован проект ПС[4]. Решение о нужде ПС было бы достовернее, если разработчики ОРК и КПК на основе проделанного анализа рекомендовали список необходимых для отрасли ПС.

15. Формирование команды - очень ответственный шаг, как и сказано в МРРОПС. Однако критерии формирования команды недостаточно четкие. Создается впечатление, что требования к команде слишком высоки и являются сложными для реализации. Во-первых, необходимо определить минимальное число человек в команде. Также, следовало бы четко обозначить роли и функции руководителя, команды и рабочих групп. Не совсем ясно, как применяются критерии для формирования команды: каждому члену команды или команде в целом. Некоторые требования кажутся избыточными. Например, *знание цели и назначения ПС*, *знание ролей участников процесса разработки ПС*. Если специалист имеет опыт разработки ПС, то наверняка он знает и цель, и методику разработки ПС. Также, требование в команду включить специалисты по профессиям, на которых планируется разработать карточки, кажется не совсем обоснованным. Во-первых, перечень профессий становится ясным в *шаге 3*, во-вторых, в *шаге 4* производится формирование рабочих групп, в состав которых входят и специалисты соответствующих профессий. Рекомендуется

[4] По МРРОПС_1, проекты разработанных ПС должны быть согласованы с Отраслевыми советами или Отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений

пересмотреть критерии формирования команды для разработки ПС и оставить только основные требования. Также в этом шаге советуется провести обучение членов команды по поводу методологии разработки ПС независимо от того, имеют ли они опыт разработки ПС или нет.

Шаг 2. Организация процесса разработки профессиональных стандартов.

16. По МРРОПС *План разработки ПС готовится разработчиками ПС в сотрудничестве с представителями отраслей и другими сторонами, вовлеченными в процесс разработки ПС*. Надо уточнить, какие *другие стороны*.

Шаг 3. Анализ вида деятельности.

17. По МРРОПС (пункт 6) в первом этапе разработки ПС определяется перечень профессий, на которых далее разрабатываются карточки профессий. Более вероятно, что это происходит в шаге 3. Так как перечень профессий один из самых важных элементов ПС, рекомендуется на данном шаге четко и детально объяснить, как члены команды должны составить список профессий.

18. При разработке ПС очень важно иметь в виду не только настоящую ситуацию в соответствующем виде экономической деятельности, но также учитывать будущее развитие и особенно тенденции (в том числе международные), которые могут повлиять на изменения в определенных профессиях. Поэтому, анализ вида деятельности должен включить не только общие характеристики, но и ожидаемые технологические, организационные и законодательные изменения в соответствующей отрасли. Одна из главных цель анализа вида деятельности состоит в том, чтобы выявить основные тенденции развития и каковы будут их последствия для профессий. Обычно для анализа применяются такие методы как кабинетное исследование (анализ открытых публичных источников), анкетирование, интервью, фокус-группы и т.п. В рамках этого шага надо собрать всю информацию необходимую для разработки карточек профессий.

19. Определение возможных функций и задач, знаний, умений и личностных компетенций кажется излишней задачей, так как это является функцией рабочих групп. С другой стороны, если решается в рамках этого шага провести какую-либо предварительную работу, то должно быть ясно, как ее результаты будут использованы в других шагах (т.е. должна быть ясна цель этой предварительной работы).

Шаг 4. Формирование рабочих групп.

20. Как говорилось раньше (см. пункт 15 этого отчета), было бы весьма целесообразно четко определить роли и функции как руководителя и команды по разработки ПС, так и рабочих групп. Также советовалось уточнить следующие моменты: 1) минимальное число членов в рабочей группе; 2) одна рабочая группа создается на одну или несколько профессий.

Шаг 5. Определение уровня квалификации профессии в соответствие с КПК.

21. По опыту других стран, определение уровня квалификации осуществляется после того, когда были тщательно определены сами квалификации. Поэтому рекомендуется в первую очередь определить профессию через трудовые функции, задачи, знания, умения, личностные компетенции и только потом провести определение уровня квалификации. Заполнение макета карточки профессии был бы следующим шагом.

22. Более подробное описание того, как присвоить уровень квалификации было бы весьма целесообразным.

Шаг 6. Разработка карточек профессий.

23. Согласно международному опыту, для разработки ПС на национальном уровне применяется единый методологический подход. Это позволяет достичь единого уровня качества ПС и обеспечить их сопоставимость. ПС в разных странах разрабатываются по разным методикам. Это зависит от типа стандарта (например, профессиональный стандарт, обучения и профессиональной подготовки стандарт) средств, цели и т.п. Практически во всех экономически развитых странах используется методика функционального анализа, поскольку она учитывает текущие требования наиболее передовых предприятий, международные тенденции и потребности на перспективу. Также очень популярна методика DACUM, особенно когда разрабатываются стандарты обучения и профессиональной подготовки. Этот метод является одним из самых эффективных с точки зрения стоимости. Некоторые страны используют сочетание двух методов. По МРРОПС видно, что в основу методики разработки ПС положены элементы функционального анализа и DACUM. Поэтому рекомендуется этот подход применять для разработки всех национальных ПС.

Шаг 7. Заполнение макета профессионального стандарта.

24. Как говорилось раньше (см. пункт 15 этого отчета), было бы весьма целесообразно четко определить роли и функции как руководителя и команды по разработки ПС, так и рабочих групп. Остается неясным, кто, т.е. команда по разработки ПС или рабочая группа (или все рабочие группы), заполняет макет ПС.

Шаг 8. Утверждение профессиональных стандартов.

25. Утверждение ПС регламентируется *Правилами разработки, введения, замена и пересмотра профессиональных стандартов*, поэтому достаточно указать этот документ. Хотелось бы только обратить внимание на то, что экспертиза ПС должна проводиться по критериям качества ПС, которые определены в МРРОПС пункте 8. Также, время для согласования

проекта кажется слишком долгое. Возникают такие вопросы, как: 1) кто отвечает за *Реестр ПС*: *Уполномоченный орган по труду* (МРРОПС шаг 8) или *Уполномоченная организация (Атамекен)* (МРРОПС пункт 11)? 2) почему утвержденный ПС направляется только организациям образования? 3) как обеспечивается доступ к ПС другим заинтересованным лицам? *Примечание*: по обновленной версии МРРОПС_1 разработчику ПС необходимо пройти экспертизу только в таком случае, если ПС разрабатывается по инициативе государственного органа. Это означает, что требуемое качество ПС будет гарантирована только для тех ПС, которые разрабатываются по инициативе государственного органа. Рекомендуется обеспечить необходимое качество для всех ПС, не зависимо от того, кто инициатор их разработки (т.е. должно гарантироваться, что все разработанные ПС проходят внешнюю экспертизу).

Шаг 9. Пересмотр и обновление профессиональных стандартов.

26. Пересмотр и обновление ПС регламентируется *Правилами разработки, введения, замена и пересмотра профессиональных стандартов*, поэтому достаточно указать этот документ.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- МРРОПС по своей сути является документом, помогающим разрабатывать ПС, а правила – регламентирующим разработку ПС. Методические рекомендации – “живой” документ, который может меняться после каждого цикла разработки ПС. Основная цель – в будущих циклах избежать проблем, которые выявились в ходе разработки ПС. Поэтому советуется иметь два документа по разработки ПС: методические рекомендации и правила. Также советуется избегать повторения информации в этих документах.
- Общие положения МРРОПС дополнить информацией о цели МРРОПС, правовую основу и предпосылки для разработки ПС. Также рекомендуется определиться относительно привязки ПС к ОКЭД и включить информацию о финансирование ПС (т.е. на какие деньги разрабатываются и т.п.).
- Полностью исключить любые недоразумения в отношении определений терминов, т.е. если термины уже определены какими то нормативными правовыми актами, то те же самые определения должны применяться и в МРРОПС. При этом советуется указать источник этого термина. Также рекомендуется пересмотреть и уточнить весь свод терминов, оставляя/включая только те термины, которые используются в МРРОПС и улучшают понимание документа.
- Уточнить цель и назначение ПС, включая информацию о типе документа (национальный, нормативный и тому подобное), объем карточки профессии (т.е. установлены

минимальные/максимальные требования к профессии), какая роль ПС и ожидаемое воздействие на рынок труда, систему квалификаций и систему образования.

- Уточнить критерии оценки качества ПС, имея в виду 3 аспекта: соответствие методики по разработки ПС, соответствие техническим требованиям (макет, формулировки и тому подобное), полнота и соответствие содержания ПС к деятельности, для которой разрабатывался ПС. Критерии качества должны быть едиными, как для разработчиков ПС, так и для тех, которые оценивают ПС.
- Дополнить карточки профессий информацией об условиях и средств (инструменты и оборудование) работы.
- Шаг 1: рекомендуется включить информацию о том, кто принимает решение относительно профессиональных стандартов, которых надо разработать. Также предлагается уточнить критерии формирования команды, предоставляя возможность включить в и тех специалистов, которые еще не имеют опыта по разработке ПС (это бы позволило регулярно обновлять и расширять пул разработчиков ПС). Советуется уточнить роли и функции руководителя, команды и рабочих групп; пересмотреть критерии формирования команды для разработки ПС, оставляя только основные требования. Также в этом шаге советуется провести обучение членов команды по поводу методологии разработки ПС независимо от того, имеют ли они опыт разработки ПС или нет.
- Шаг 3: объяснить, как члены команды должны составить список профессий; дополнить информацией, что анализ вида деятельности должен включить ожидаемые технологические, организационные, законодательные изменения в соответствующей отрасли и международные тенденции. Одна из главных цель анализа вида деятельности состоит в том, чтобы выявить основные тенденции развития и каковы будут их последствия для профессий. Также советуется уточнить, как далее будут использоваться результаты предварительной работы относительно возможных функций и задач, знаний, умений и личностных компетенций в других шагах (т.е. должна быть ясна цель этой предварительной работы).
- Шаг 5: рекомендуется в первую очередь определить профессию через трудовые функции, задачи, знания, умения, личностные компетенции и только потом провести определение уровня квалификации.
- Шаг 6: для разработки ПС на национальном уровне применять единый методологический подход, исключая возможность

разным разработчиком применять разные методы для разработки ПС.

- Шаг 8: обеспечить необходимое качество для всех ПС, не зависимо от того, кто инициатор их разработки (т.е. должно гарантироваться, что все разработанные ПС проходят внешнюю экспертизу).
- Предвидеть формирование базы данных о разработчиков ПС и экспертов, которые делают ПС экспертизы, по отраслям.
- После каждого цикла разработки ПС, рекомендуется пересмотреть МРРОПС на основе результатов процесса (рецензии, отзывы разработчиков, мнения рабочих групп) и при необходимости внести соответствующие изменения в МРРОПС с целью предотвращать проблемы, выявленные в ходе разработки ПС.

Сравнительная таблица

Раздел	**Ситуация**	**Рекомендации**
МРРОПС – весь документ	Содержит и методические рекомендации и правила по разработке ПС	Советуется иметь два документа по разработке ПС: методические рекомендации (т. е. руководящие принципы) и правила (регламент). Также советуется избегать повторения информации в этих документах.
Общие положения	Не достаточно ясна цель самого документа МРРОПС. Отсутствует информация о правовой основе и финансирование разработки ПС.	Дополнить информацией о цели МРРОПС, правовую основу и предпосылки для разработки ПС. Включить информацию о финансирование ПС (т.е. на какие деньги разрабатываются и т.п.).
	Методика по разработке ПС не достаточно четкая и однозначная (например, пункт 2); информация в документе дублируется.	Уточнить информацию в документе, чтобы улучшить его понимание.
	Разъяснение привязки ПС к ОКЭД может привести к большому разнообразию ПС и тем самым усложнить их мониторинг. ПС привязка только к	Четко определится относительно привязки ПС к ОКЭД. В случае ПС привязки к ОКЭД, установить, что вид трудовой деятельности, на которой разрабатываются ПС, выявляется в отношении потребностей в отрасли (т.е. 5-му

Раздел	Ситуация	Рекомендации
	подклассу ОКЭД (5-ый знак) ограничит возможности разработки ПС относительно потребностям соответствующей отрасли и может иметь негативное воздействие на качество самого ПС.	или **любому другому знаку** по ОКЭД).
	Ряд определённых терминов далее в этом документе не используются. Не совсем понятная логика включения некоторых терминов. Некоторые термины отсутствуют или их определения не совпадают с определениями в ОКЭД, который гармонизирован с международной Статистической классификацией видов экономической деятельности Европейского экономического сообщества (NACE Rev.2).	Полностью исключить любые недоразумения в отношении определений терминов, т.е. если термины уже определены какими то нормативными правовыми актами, то те же самые определения должны применяться и в МРРОПС. При этом советуется указать источник этого термина. Также рекомендуется пересмотреть и уточнить весь свод терминов, оставляя,/включая только те термины, которые используются в МРРОПС.
	Непредусмотренный механизм для формирования резерва разработчиков и экспертов ПС. Непредвиден пересмотр МРРОПС на основе результатов разработки ПС.	• Предвидеть формирование базы данных о разработчиков ПС и экспертов, которые делают ПС экспертизы, по отраслям. • После каждого цикла разработки ПС, рекомендуется пересмотреть МРРОПС на основе результатов процесса (рецензии, отзывы разработчиков, мнения

Раздел	Ситуация	Рекомендации
		рабочих групп) и при необходимости внести соответствующие изменения в МРРОПС с целью предотвращать проблемы, выявленные в ходе разработки ПС.
Цель и назначение профессиональных стандартов	Анализируемый документ не дает ясной и полной картины о ПС.	Уточнить цель и назначение ПС, включая информацию о типе документа (национальный, нормативный и т.п.), объем карточки профессии (т.е. установлены минимальные/максимальные требования к профессии), какая роль ПС и ожидаемое воздействие на рынок труда, систему квалификаций и систему образования.
Принципы и подходы в разработке профессиональных стандартов	Критерии оценки качества ПС (МРРОПС пункт 8) недостаточно конкретные и понятные.	Уточнить критерии оценки качества ПС, имея в виду 3 аспекта: соответствие методики по разработки ПС, соответствие техническим требованиям (макет, формулировки и тому подобное), полнота и соответствие содержания ПС к деятельности, для которой разрабатывался ПС. Критерии качества должны быть едиными, как для разработчиков ПС, так и для тех, которые оценивают ПС.
Структура (макет) профессионального стандарта	Некоторые элементы в проекте ПС требуют доработки. Относительно макета карточки профессии недостает информации об условиях и средств (инструменты и оборудование) работы.	Дополнить карточки профессий информацией об условиях и о средствах (инструменты и оборудование) работы.
Шаг 1. Подготовка к разработке	Не достает информации о том, кто принимает решение относительно	Включить информацию о том, кто принимает решение относительно ПС, которых надо разработать;

Раздел	Ситуация	Рекомендации
профессиональных стандартов	нужды такого ПС. Критерии формирования команды недостаточно четкие, требования к команде слишком высоки и являются сложными для реализации.	уточнить критерии формирования команды, предоставляя возможность включить и тех специалистов, которые еще не имеют опыта по разработке ПС (это бы позволило регулярно обновлять и расширять пул разработчиков ПС) и оставляя только основные требования; уточнить роли и функции руководителя, команды и рабочих групп; Также в этом шаге советуется провести обучение членов команды по поводу методологии разработки ПС независимо от того, имеют ли они опыт разработки ПС или нет.
Шаг 3. Анализ вида деятельности	Отсутствует информация о том, как определяется перечень профессий, на которых далее разрабатываются карточки профессий. Не ясна цель предварительной работы.	Объяснить, как члены команды должны составить список профессий. Дополнить информацией, что анализ вида деятельности должен включить ожидаемые технологические, организационные, законодательные изменения в соответствующей отрасли и международные тенденции. Уточнить, как далее будут использоваться результаты предварительной работы относительно возможных функций и задач, знаний, умений и личностных компетенций в других шагах (т.е. должна быть ясна цель этой предварительной работы).
Шаг 4. Формирование рабочих групп	Не достаточно ясны роли разработчиков ПС и формирование рабочих групп.	Более четко определить роли и функции как руководителя и команды по разработки ПС, так и рабочих групп. Уточнить следующие моменты: 1) минимальное число членов в рабочей группе; 2) одна рабочая группа создается на одну или

Раздел	Ситуация	Рекомендации
		несколько профессий.
Шаг 5. Определение уровня квалификации профессии в соответствие с КПК	Нет ясности, что определение уровня квалификации производится после того, когда определяются этой профессии трудовые функции, задачи и т.д.	Рекомендуется в первую очередь определить профессию через трудовые функции, задачи, знания, умения, личностные компетенции и только потом провести определение уровня квалификации.
Шаг 6. Разработка карточек профессий	По методике для выявления трудовых функций и задач разработчики могут использовать разные методы. Поэтому существует опасность, что не будет обеспечен одинаковый уровень и качество ПС.	Для разработки ПС на национальном уровне применять единый методологический подход, исключая возможность разным разработчиком применять разные методы для разработки ПС.
Шаг 8.	По обновленной версии МРРОПС_1 разработчику ПС необходимо пройти экспертизу только в таком случае, если ПС разрабатывается по инициативе государственного органа. Это означает, что требуемое качество ПС будет гарантирована только для тех ПС, которые разрабатываются по инициативе государственного органа.	Обеспечить необходимое качество для всех ПС, не зависимо от того, кто инициатор их разработки (т.е. должно гарантироваться, что все разработанные ПС проходят внешнюю экспертизу).

2. Отчет по оценке предлагаемой методологии стоимости (трудозатрат) разработки профессионального стандарта и рекомендации по ее совершенствованию

Оценка методологии стоимости (трудозатрат) разработки профессионального стандарта и рекомендации по ее совершенствованию делались на основе проектов предоставленных заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

ОЦЕНКА и РЕКОМЕНДАЦИИ

Структура *Методологии стоимости (трудозатрат) разработки профессионального стандарта* (далее – МСРПС) – ясна и логична, но цель и назначение документа не совсем понятны. То же самое касается содержания МСРПС. Анализируемый документ является недостаточно ясным и требует уточнения.

Ниже приводится более подробная оценка МРРОПС.

Определения и сокращения.

27. Термины и определения являются одним из самых важных элементов каждого документа, и имеют большое значение для единообразного понимания их смысла в процессе применения документа, в этом случае - МСРПС. Обычно свод терминов включает только те термины и определения, которые используются в документе. Термины берутся из соответствующих правовых актов (в этом случае предлагается указывать источник термина) или при необходимости определяются авторами документа. Специфика МСРПС заключается в том, что он должен соответствовать документу *Методологические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов* (далее – МРРОПС). Анализ обоих документов показывает некоторые расхождения. Например, по МСРПС *внешняя экспертиза* определяется как рецензия на проект разработанного профессионального стандарта (далее – ПС), предоставляемая экспертом из специализированного реестра экспертов. По МРРОПС[5] для экспертизы ПС отбирается организация. Также следует обратить внимание та то, что по определению *Заказчик,* единственным заказчиком является Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Действительно ли это значение имеется в виду?

Рекомендация: чтобы избежать недоразумений советуется МСРПС согласовать с МРРОПС. Также рекомендуется исключить термины и сокращения, которые далее в документе не используются. Например, сокращение *ГУП* (группа по управлению проекта).

[5] версия 17 ноября 2017 года

Общие положения.

28. В анализируемом документе отсутствует информация о цели и назначение МСРПС. По содержанию документа можно предположить, что основной целью МСРПС является планирование бюджета для разработки ПС. Но тогда возникает несколько вопросов, а именно: кто главный пользователь МСРПС? для реализации каких финансовых источников (международных, национального бюджета, частных источников) предназначена МСРПС? какая периодичность использования МСРПС (один раз для всего проекта, циклами, каждый год и т.п.)? С точки зрения стоимости разработки ПС вообще, она различается зависимо от таких факторов, как комплексность и специфика экономической деятельности (сектора), количество разных занятий в секторе (т.е. сколько надо будет разработать карточек профессий) и т.п. С точки зрения планирования бюджета, ПС стоимость фиксирована и обычно определяется на основе средних значений затраченного времени (чаще всего выраженного рабочими днями) и стоимости соответствующей единицы времени. Такой подход расчета стоимости ПС предложен и в этой методике.

Рекомендация: определить цель и назначение МСРПС, указать главные пользователи методики и финансовые источники, для реализации которых предназначена МСРПС. Также предлагается установить периодичность расчета стоимости разработки ПС.

Расходы, учитываемые при расчете стоимости разработки ПС.

29. Расходы определены достаточно четко. Однако, создается впечатление, что, как говорилось раньше, есть некая противоречивость между МСРПС и МРРОПС. Например, стоимость разработки ПС включает расходы разработки карты профессиональной квалификации (далее – КПК), а в МРРОПС это не предвидено. С другой стороны, если расходы для разработки КПК понимаются, как расходы на присваивании уровня *Отраслевой рамки квалификаций* к конкретной профессии, то тогда это не противоречит МРРОПС. Сомнения вызывает МСРПС пункт 3.2. Неясность возникает в отношении того, кто будет оплачивать услуги внешней экспертизы ПС. Существует практика, что с целью обеспечить необходимое качества ПС, услуги внешней экспертизы оплачиваются организацией (институцией), которая не является разработчиком ПС. Таким образом, обеспечивается объективность экспертизы. Если расчет стоимости разработки ПС ведется с целью планирования расходов из национального бюджета, то следует учитывать все расходы (включая внешнюю экспертизу) разработки ПС и предусмотреть правила распределения денег.

Рекомендация: четко определиться относительно расходов внешней экспертизы, т.е. включаются ли они в стоимость разработки ПС.

Расчет стоимости разработки ПС.

30. Основная формула расчета стоимости разработки ПС логична и ясна. Тем не менее, некоторые переменные не достаточно ясно определены.

Например, переменная *Пр ст.* определена как стоимость формирования проекта ПС, его согласование и утверждение. Означает ли это, что будет оплачиваться согласование и утверждение ПС? Обычно согласование и утверждение ПС не оплачиваются. По МРРОПС в процессе согласования и утверждения принимают участие Отраслевые советы или комиссии и уполномоченная организация. В случае, если согласование и утверждение ПС оплачивается, надо четко определить стоимость этих услуг. Например, установить единую фиксированную таксу для согласования и утверждения.

Рекомендация: уточнить определения переменных в основной формуле расчета стоимости разработки ПС и если требуется, дополнить информацией о подходе расчета стоимости согласования и утверждения ПС.

31. По поводу МСРПС пункта 4.5 существует несколько подходов. Один из них предоставлен в этом документе. Другой подход: выявить диапазон количества карточек профессий, который чаще всего повторяется в ПС. Среднее количество карточек в ПС было бы равно среднему значению верхней и нижней границ диапазона. Например, если диапазон [5; 11], то среднее количество карточек будет равно (5+11)/2=8. Важно отметить, что в обоих случаях реальная стоимость ПС зависит от количества карточек. Поэтому, ***рекомендуется*** разработать правила распределения денег для разработки ПС, включая фиксированную оплату и оплату по факту, т.е. зависимо от количества карточек в ПС.

32. По поводу МСРПС пункта 4.14 не достает ясности, кто будет делать опросы и как часто. Дополнительно или как альтернатива опросом, данные, необходимые расчета стоимости разработки ПС могут собираться на основе анализа финансовых отчетов разработчиков ПС.

Рекомендация: уточнить информацию о собирание данных, необходимых для расчета стоимости разработки ПС.

33. По поводу МСРПС пункта 4.17: формула приведенная в этом пункте содержит затраты на печать, переплет, перевод и аренду транспортных средств. Во-первых, не совсем понятно на какой основе включены эти затраты. В МРРОПС о печати или переводе ПС не говорится. Во-вторых, не включены расходы на приобретение канцелярских товаров, связь, оплату других товаров и услуг, необходимых для разработки ПС, которые предвидены в МСРПС пункте 3.3.

Рекомендация: согласовать формулу накладных расходов с определением в МСРПС пункте 3.3.

Раздел	Ситуация	Рекомендации
Определения и сокращения	Специфика МСРПС заключается в том, что он должен соответствовать документу МРРОПС. Анализ обоих	Чтобы избежать недоразумений советуется МСРПС согласовать с МРРОПС, исключить термины и сокращения, которые далее в документе не используются.

Раздел	Ситуация	Рекомендации
	документов показывает некоторые расхождения. Также, определены термины, которые в этом документе далее не используются.	
Общие положения	Отсутствует информация о цели и назначение МСРПС.	Определить цель и назначение МСРПС, указать главные пользователи методики и финансовые источники, для реализации которых предназначена МСРПС. Также предлагается установить периодичность расчета стоимости разработки ПС.
Расходы, учитываемые при расчете стоимости разработки ПС	Сомнения вызывает МСРПС пункт 3.2. Неясность возникает в отношении того, кто будет оплачивать услуги внешней экспертизы ПС.	Четко определиться относительно расходов внешней экспертизы, т.е. включается ли они в стоимость разработки ПС.
Расчет стоимости разработки ПС	Некоторые переменные в основной формуле расчета стоимости разработки ПС не достаточно ясно определены.	Уточнить определения переменных в основной формуле расчета стоимости разработки ПС и если требуется, дополнить информацией о подходе расчета стоимости согласования и утверждения ПС.
	Пункт 4.5: реальная стоимость ПС зависит от количества карточек и поэтому при расчете стоимости ПС не достаточно опираться только на среднее число карточек в ПС.	Разработать правила распределения денег для разработки ПС, включая фиксированную оплату и оплату по факту, т.е. зависимо от количества карточек в ПС.
	Пункт 4.14: не достает ясности, кто будет делать опросы и как часто.	Уточнить информацию о собирание данных, необходимых для расчета стоимости разработки ПС.
	Пункт 4.17: не ясно, на	Согласовать формулу накладных

Раздел	Ситуация	Рекомендации
	какой основе в формулу включены затраты на печать, переплет, перевод и аренду транспортных средств. Не включены расходы на приобретение канцелярских товаров, связь, оплату других товаров и услуг, необходимых для разработки ПС, которые предвидены в МСРПС пункте 3.3.	расходов с определением в МСРПС пункте 3.3.

3. Отчет по оценке предложенных рекомендаций по совершенствованию нормативно - правовой базы включая рекомендации, предлагаемые на основе проведенной оценки

Оценка предложенных рекомендаций по совершенствованию нормативно - правовой базы делалась на основе информации[6] предоставленной заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

ОЦЕНКА и РЕКОМЕНДАЦИИ

Сделан обзор нормативно - правовой базы (далее – НПБ) в области Национальной системы квалификаций (далее – НСК) раскрывает недостатки по отношению разработки профессиональных стандартов (далее – ПС). Выводы являются в соответствии с предоставленной информацией, но касаются только одного элемента (т.е. ПС) НСК[7]. Также отсутствуют рекомендации относительно перечня регулируемых профессий. В целом обзор НПБ осуществлен по заданию.

На основе предъявленного анализа НПБ в области НСК, хотелось бы отметить следующие аспекты:

1) Основным правовым актом, регулирующим НСК, является Трудовой Кодекс Республики Казахстан, т.е. документ, главная цель которого - правовое регулирование трудовых отношений[8].

2) Соответствующие правовые акты содержат только общие положения в области НСК. Они не раскрывают цель и структуру НСК, учет потребностей рынка труда в контексте образования и профессиональной подготовки. Отсутствуют права и обязанности субъектов НСК, не предусмотрены механизмы их взаимодействия, внедрения ПС, финансирования НСК, обеспечения качества, сертификации и присваивания квалификаций.

3) Отсутствует концепция и политика относительно регулируемых профессий, для которых необходимый сертификат подтверждения квалификации.

Рекомендация: разработать закон НСК с целью обеспечить единую и эффективную государственную политику в области развития национальной системы квалификаций, включая понятие и политику относительно регулируемых профессий. При этом советуется перенести все соответствующие положения из других правовых документов в один

[6] Первый промежуточный отчет о ходе выполнения задания и результатах по контракту №KZSJ-1.1/CS-02-CQS «Приведение в соответствие НПА, процедур и методологии разработки и утверждения ПС с учетом лучшего международного опыта» проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» для Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан

[7] Согласно обзору нормативно – правовой базы, НСК включает в себя 3 составляющие: национальную рамку квалификаций, отраслевую рамку квалификаций и профессиональный стандарт

[8] Пункт 1 статьи 3 Трудового кодекса РК

документ, т.е. закон НСК. Примечание: во время визита в Республику Казахстан[9], представители Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан ”Атамекен” выразили мнение, что требуется отдельный закон регулирующий НСК.

Ситуация	**Рекомендации**
1) Основным правовым актом, регулирующим НСК, является Трудовой Кодекс Республики Казахстан, т.е. документ, главная цель которого - правовое регулирование трудовых отношений. 2) Соответствующие правовые акты содержат только общие положения в области НСК. Они не раскрывают цель и структуру НСК, учет потребностей рынка труда в контексте образования и профессиональной подготовки. Отсутствуют права и обязанности субъектов НСК, не предусмотрены механизмы их взаимодействия, внедрения ПС, финансирования НСК, обеспечения качества, сертификации и присваивания квалификаций. 3) Отсутствует концепция и политика относительно регулируемых профессий, для которых необходимый сертификат подтверждения квалификации.	Разработать закон НСК с целью обеспечить единую и эффективную государственную политику в области развития национальной системы квалификаций, включая понятие и политику относительно регулируемых профессий. При этом советуется перенести все соответствующие положения из других правовых документов в один документ, т.е. закон НСК.

[9] С 29 ноября до 2 декабря 2017 г.

4. Рекомендации по механизму реализации проекта по разработке 480 профессиональных стандартов

Рекомендации по реализации проекта по разработке 480 профессиональных стандартов сформулированы на основе информации предоставленной заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Согласно *Методическим рекомендациям по разработке и оформлению профессиональных стандартов* (далее – МРРОПС), профессиональный стандарт (далее – ПС) разрабатывается на вид трудовой деятельности и состоит из карточек профессий. Карточка конкретной профессии, помимо прочего, содержит информацию такую, как квалификационный уровень, трудовые функции, задачи, умения, знания и требования к личностным компетенциям. Это значит, что один ПС состоит из ряда стандартов конкретных профессий. С другой стороны, МРРОПС определяет строгие критерии для команды по разработке ПС. Такие требования, как *знание методологии и шагов разработки ПС* или *опыт разработки ПС* очень ограничивает пул специалистов, соответствующих критериям формирования команды. Во время визита в Республику Казахстан[10] было сказано, что ряд специалистов принимали участие в обучениях по МРРОПС, но их число не превышает 100 человек. Поэтому, учитывая вышеизложенное, ***рекомендуется*** на данном этапе уменьшить количество планируемых разработать ПС до 110 стандартов.
- Принимая во внимание довольно короткие сроки (14 месяцев) разработки ПС и то, что на данный момент разработана только часть *отраслевых рамок квалификаций* (далее – ОРК), ***рекомендуется***:
    1) Определить приоритетные секторы экономики для разработки ПС;
    2) В этих секторах провести отраслевой анализ с целью выявления приоритетных направлений разработки ПС и квалификаций. На основе полученных результатов составить списки планируемых разработать ПС;
    3) Согласовать списки ПС с соответствующими отраслевыми советами/комиссиями и *Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен"* (далее – НПП) с целью выявления самых актуальных стандартов (т.е. тех, которые должны разрабатываться в первую очередь). Такой подход позволяет уменьшить риск недоразумений в отношение,

[10] С 29 ноября до 2 декабря 2017 г.

почему разрабатывается именно тот, а не другой ПС и облегчает процесс согласования проекта ПС и его утверждение;

4) Начать разработку ПС в тех отраслях, для которых уже имеются ОРК. Параллельно начать разработку (т.е. провести предварительную работу) и других актуальных стандартов в отраслях, пока не имеющих ОРК. Когда будет разработан соответствующий ОРК, надо будет доработать проекты ПС (т.е. проверить, все ли карточки разработаны, точно ли определены уровни и т.п.). Таким образом, обеспечивается возможность сэкономить время на разработку ПС и тем самым достичь, чтобы все актуальные ПС были бы разработаны вовремя.

- ***Рекомендации*** по поводу Технического задания по разработки 480 ПС давались во время упомянутого визита в Республику Казахстан.

Ситуация	**Рекомендации**
МРРОПС определяет строгие критерии для команды по разработки ПС. Такие требования, как знание методологии и шагов разработки ПС или опыт разработки ПС очень ограничивает пул специалистов, соответствующих критерии формирования команды. Во время визита в Республику Казахстан было сказано, что ряд специалистов принимали участия в обучениях по МРРОПС, но их число не превышает 100 человек. Это означает, что на данный момент не хватает требуемой квалификации специалистов для разработки 480 ПС и их экспертизы.	На данном этапе уменьшить количество планируемых разработать ПС до 110 единиц.
На данный момент разработана только часть ОРК. Предвиденные сроки для разработки 480 ПС довольно короткие – только 14 месяцев.	1) Определить приоритетные секторы экономики для разработки ПС; 2) В этих секторах провести отраслевой анализ с целью выявления приоритетных направлений разработки ПС и квалификаций и составить списки планируемых разработать ПС; согласовать

Ситуация	Рекомендации
	списки ПС с соответствующими отраслевыми советами/комиссиями и НПП с целью выявления самых актуальных стандартов (т.е. тех, которые должны разрабатываться в первую очередь). 3) Начать разработку ПС в тех отраслях, для которых уже имеются ОРК. Параллельно начать разработку (т.е. провести предварительную работу) и других актуальных стандартов в отраслях, пока не имеющих ОРК. После разработки ОРК в этой отрасли, доработать проекты ПС.

5. Рекомендации по совершенствованию механизма периодического обновления и пересмотра профессиональных стандартов, а также оценка предлагаемого механизма обновления и пересмотра

Рекомендации по совершенствованию механизма периодического обновления и пересмотра профессиональных стандартов, а также оценка предлагаемого механизма обновления и пересмотра сформулированы на основе информации предоставленной заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

КРАТКИЙ ОБЗОР ПОДХОДОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ДРУГИХ СТРАНАХ

По вопросу обновления и пересмотра профессиональных стандартов (далее - ПС), существует два основных подхода: (1) регулярный пересмотр и обновление ПС после фиксированного промежутка времени[11]; (2) пересмотр и обновление ПС «по требованию» (т.е. по инициативе уполномоченных органов или социальных партнеров).

Пересмотр и обновление ПС делается с учетом результатов обратной связи, мониторинга ПС и развития отраслей.

ПС выполняют функцию «моста» между образованием и рынком труда. Они улучшают соответствие системы квалификаций меняющимся потребностям рынка труда, что является одним из основных факторов для развития экономики страны. Поэтому так важно создать механизмы обратной связи для оценки актуальности ПС. Основная модель обратной связи изображена ниже (Рис. 1).

Наблюдение за переменами в отраслях включает статистические данные, прогнозы профессиональных потребностей в отраслях, изменения нормативно-правовой базы, международные тенденции развития секторов экономики, новые технологии и т.п. Мониторинг ситуации наиболее часто является функцией институции, которая отвечает за разработку ПС на национальном уровне, или отраслевых советов/комитетов. Все они сотрудничают с социальными партнерами, школами, предприятиями. Участие заинтересованных сторон обеспечивает своевременность и объективность информации.

[11] Наиболее часто фиксированного промежуток времени для обновления ПС - четыре года. Одна из причин связана с тем, что ПС используются для формирования учебных программ. Обычно срок профессионального или высшего образование – не менее трех лет. Поэтому, логично, что обратная связь и обзор в целях оценки актуальности ПС становятся возможными после окончания соответствующей учебной программы.

Рис. 1. Основная модель обратной связи

Источник. На основе информации CEDEFOP

Далее приведены некоторые примеры из других стран.

Германия. Хотя действительность стандартов квалификаций не ограничивается сроком, ответственные организации стремятся обновить стандарты каждые четыре года. За развитие квалификаций начального профессионального образования отвечает федеральный институт профессионального образования (BIBB). Он координирует процесс разработки стандартов. Институт поддерживает тесные контакты с социальными партнерами, профессиональными школами и предприятиями. Инициировать обновление стандарта может любой субъект (т.е. предприятие, школа, и т.п.), но процесс формально начинается только тогда, когда социальные партнеры дают свое согласие на основные элементы квалификации. Федеральное министерство, отвечающие за развитие стандартов, может принять решение провести оценку ситуации с целью установить необходимость обновления стандартов и подготовиться к процессу разработки новых стандартов.

Дания. Мониторинг стандартов квалификаций является одной из задач Профсоюзных комитетов. Также существуют многочисленные неофициальные контакты между отраслевыми организациями и организациями образования с целью выявления потребности для возобновления стандартов квалификаций. Обновление стандартов предусматривается по истечении как минимум 4 лет.

Совместно с консультативными советами начального и непрерывного профессионального образования Центральный комитет (сформированный Министерством Образования) несет ответственность за новые профессии. В каждом конкретном случае этот комитет с университетами и внешними консультантами разрабатывает стандарты этих профессий.

Испания. Национальный институт квалификаций несет ответственность за определение, разработку и обновление национального каталога ПС. Институт также проводит внутренний контроль качества стандартов квалификаций. Пересмотр и обновление стандартов проводится каждые пять лет или чаще, если возникает потребность.

Канада[12]. Через четыре года после издания ПС, с представителями отрасли обсуждается потребность обновления этого ПС. По результатам консультаций выбирается направление действий: семинар для обновления ПС; обзор отрасли для обновления ПС или отложение обновления ПС.

Латвия. ПС обновляются по потребности, т.е. в том случае, если заинтересованная сторона проявляет интерес пересмотреть и обновить стандарт.

Литва. Профессиональный стандарт[13] или его часть обновляются по потребности, но не реже, чем раз в пять лет. Секторные профессиональные комитеты[14] устанавливают приоритеты в соответствующем секторе для разработки ПС, консультируют институцию, ответственную за развитие системы квалификаций, по вопросам квалификаций в конкретных отраслях. Центральный профессиональный комитет является консультативным органом, который контролирует стратегические вопросы по развитию системы квалификаций. Он может инициировать разработку или обновление стандарта. Институция, ответственная за развитие системы квалификаций, готовит годовой план работы по формированию квалификаций и организует разработку или обновление ПС.

Эстония. Профессиональные советы[15] утверждают и обновляют ПС. Стандарты обновляются каждые четыре года.

ОЦЕНКА И РЕКОМЕНДАЦИИ

Согласно *Методическим рекомендациям по разработке и оформлению профессиональных стандартов* (далее – МРРОПС), пересмотр и обновление ПС осуществляется в соответствии с *Правилами разработки, введения,*

[12] RED SEAL PROGRAMME – меж провинциальная программа стандартов, которую координирует Канадский совет директоров ученичества (*apprenticeship*)

[13] Профессиональный стандарт разрабатывается на отрасль (сектор) или на ее часть и содержит все основные квалификации (всех уровнях по национальной рамки квалификаций) той отрасли. Каждая квалификация имеет структуру: описание квалификации, единицы квалификации (состоит из компетенций и их диапазона), общие компетенции, требования к минимальному образованию, получение квалификации, рекомендации относительно срока обучения, методы и критерия для оценки квалификации и квалификации соответствие Европейским стандартам (если необходимо).

[14] В настоящее время действуют 17 Секторных профессиональных комитетов (СПК). СПК – это консультативный орган, который координирует вопросы квалификаций в конкретном секторе. Сектор обозначается на основе Международного классификатора видов экономической деятельности. Главная задача СПК – апробировать ПС.

[15] Профессиональные советы представляют 14 отраслей. Профессиональный совет состоит из представителей профсоюзов, организаций работодателей, профессиональных ассоциаций и государственных органов. Комитет в составе председателей Профессиональных советов координирует сотрудничество между советами.

замены и пересмотра ПС[16] (далее - ПРПС). Общие положения, касающиеся обновления ПС, в обоих документов совпадает, но существует противоречие между определениями в МРРОПС и ПРПС. Например, ***разработчик*** в МРРОПС определяется как «объединение работодателей и (или) организация, осуществляющая разработку профессиональных стандартов», а в ПРПС – «объединение работодателей или государственные органы соответствующих сфер деятельности». По МРРОПС ***профессиональных стандарт*** «разрабатывается на вид трудовой деятельности и состоит из карточек профессий», а по ПРПС – «разрабатывается на профессиональную группу и подгруппу, определяемую разработчиком по итогам анализа отрасли, областей деятельности и видов трудовой деятельности». Поэтому, чтобы избежать недоразумений, в первую очередь ***рекомендуется*** решить проблему противоречия между документами МРРОПС и ПРПС.

Согласно МРРОПС и ПРПС, «пересмотр ПС обеспечивается разработчиком и уполномоченной организацией». По поводу этого положения возникает несколько вопросов: если разработчиком ПС была организация, и по какой-то причине она была закрыта, то кто тогда отвечает за обновление этого ПС? как распределяются функции и ответственности между участниками процесса обновления ПС? ***Рекомендуется*** четко определить роли и обязанности каждого из участников в процессе пересмотра и замены ПС.

В МРРОПС и ПРПС определено, что ПС пересматривается не реже одного раза в три года или по мере выявления в ПС ошибочно установленных требованиях к условиям труда. Также, документами установлено, что «основанием для обязательного пересмотра и замены ПС является изменение организации производства и труда, специфики и структуры производства, внедрение новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, повлекших изменение содержания трудовых функций, компетенций и квалификации работников». Не достигает ясности, как появляется информация о переменах в отраслях или по качеству ПС. Поэтому, принимая во внимание опыт других стран, ***рекомендуется*** создать национальный орган (агентство) для координирования развития национальной системы квалификаций; разработать средства для обратной связи, чтобы обеспечить своевременное и обоснованное обновление ПС и эффективное развитие всей системы квалификаций. Также советуется предвидеть возможные источники финансирования для мониторинга и обновления ПС.

Далее в документах сказано, что «по окончании работ по пересмотру и замене ПС разработчиком представляется заявка (в произвольной форме) в уполномоченную организацию на его утверждение или в уполномоченный орган по труду на его согласование». Такому подходу не хватает ясности, и он нуждается в дальнейшем прояснении. ***Рекомендуется*** определить случаи, при которых ПС должен утверждаться, а при которых согласовываться.

[16] Правила действуют с 01.01.2016

Ситуация	Рекомендации
Обновление и пересмотр ПС регламентируется в документах МРРОПС и ПРПС. Общие положения, касающиеся обновления ПС, в обоих документов совпадает, но существует противоречие между определениями в МРРОПС и ПРПС.	Решить проблему противоречия между документами МРРОПС и ПРПС.
В обоих документах (МРРОПС и ПРПС) нет ясности по поводу кто, за что отвечает в процессе пересмотра и обновления ПС.	Четко определить роли и обязанности каждого из участников в процессе пересмотра и замены ПС.
МРРОПС и ПРПС установлено, что «основанием для обязательного пересмотра и замены ПС является изменение организации производства и труда, специфики и структуры производства, внедрение новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, повлекших изменение содержания трудовых функций, компетенций и квалификации работников». Не достигает ясности, как появляется информация о переменах в отраслях или по качеству ПС.	Создать национальный орган (агентство) для координирования развития национальной системы квалификаций; разработать средства для обратной связи, чтобы обеспечить своевременное и обоснованное обновление ПС и эффективное развитие всей системы квалификаций. Также советуется предвидеть возможные источники финансирования для мониторинга и обновления ПС.
В МРРОПС и ПРПС сказано, что «по окончании работ по пересмотру и замене ПС разработчиком представляется заявка (в произвольной форме) в уполномоченную организацию на его утверждение или в уполномоченный орган по труду на его согласование».	Определить случаи, при которых ПС должен утверждаться, а при которых согласовываться.

6. Рекомендации по контролю качества профессиональных стандартов

Рекомендации по контролю качества профессиональных стандартов сформулированы на основе информации предоставленной заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

КРАТКИЙ ОБЗОР ПОДХОДОВ, ПРИМЕНЯЕМЫХ В ДРУГИХ СТРАНАХ

На основе опыта разных стран, можно определить такие основные принципы качества профессиональных стандартов (далее – ПС): ПС разрабатываются государством и социальными партнерами; разработка ПС основана исследованиями/достоверной и надежной информацией, ведется мониторинг ПС, регулярный пересмотр и обновление ПС.

Качество ПС обеспечивается: вовлечением разных заинтересованных сторон (представители предприятий, профсоюзов, образования, властей) в процесс разработки ПС. Также необходимы средства для обеспечения качественной оценки ПС (критерии, методики, эксперты) и механизмы обратной связи (например, мнение пользователей ПС, результаты сертификации). Последние применяются в этапе реализации ПС. Результаты обратной связи используются для ПС пересмотра и обновления. Чаще всего, институции, ответственные за ПС на национальном уровне, следят за качеством ПС. К тому же, они отвечают за развитие методологических и экспертных ресурсов. Для мониторинга качества ПС очень важно иметь достоверные базы данных, которые сопоставимые на национальном и международном уровнях. С этой целью многие страны для систематизации данных о рынке труда (занятия, отрасли) применяют международные классификации, такие как Международная классификация занятий и Международный классификатор видов экономической деятельности. Обычно ПС содержат информацию, на какое занятие и в какой отрасли/подотрасли он разработан. После утверждения, ПС регистрируются в национальных регистрах[17], например в Литве, ПС должен быть зарегистрирован в регистре программ обучения и квалификаций.

Оценка качества профессионального стандарта (далее – ПС) обычно определяется по 3 главным аспектом: соответствие методики по разработки ПС, соответствие техническим требованиям (макет, формулировки и тому подобное), полнота и соответствие содержания ПС к деятельности, для которой разрабатывался ПС. Последнее, как правило, проверяется

[17] Международные классификаторы, как уже говорилось, используются для систематизации данных. Они обновляются на международном уровне. Главная цель – международно-сопоставимые данные. Национальные регистры – текущая база данных, которая обновляется при необходимости на национальном уровне.

экспертами деятельности, на которую разрабатывается ПС. Одни страны разрабатывают очень детальные критерии качества ПС, другие – основные, более общего характера. Очень важно, чтобы критерии оценки качества ПС были едиными для всех отраслей и понимались одинокого всеми участниками процесса. Для этого разрабатываются пояснительные записки, ведется обучение экспертов, проводятся опросы разработчиков и оценщиков ПС[18].

Далее приведены некоторые примеры из других стран.

Соединенное Королевство. За разработку и мониторинг ПС отвечают секторные советы навык[19] или другие отраслевые организации, утвержденные национальной Комиссией занятости и навык[20]. Критерии качество ПС являются очень детальными. Они разработаны по девяти пунктам, а именно:

1) ответственность за национальные профессиональные стандарты;
2) анализ потребностей отрасли/профессии;
3) функциональный анализ;
4) выявление уже существующих ПС и общих функций;
5) спецификация ПС;
6) импортирование и приспособление ПС;
7) утверждение и мониторинг ПС;
8) поддержка реализации ПС;
9) оценка ПС.

Количество критериев по пунктам варьируется от 2 до 21. Каждый критерий качества сопровождается пояснительной запиской.

[18] Результаты опросов используются для совершенствования методики по разработке ПС и критериев качества.
[19] Sectoral Skills Council
[20] UK Commission for Employment and Skills

Пример критерий качества ПС, Соединенное Королевство

Пункт 1. ответственность за национальные профессиональные стандарты

Критерии качества	*Пояснительные записки*
1.2. Организация, которая разрабатывает ПС, должна отвечать все критерии качества ПС	**Соответствие критериям качества ПС** Организация, которая разрабатывает ПС, должна иметь систему качества с целью обеспечить и представить свое соответствие всем критериям качества ПС

Пункт 9. Оценка ПС

Критерии качества	*Пояснительные записки*
9.2. Организация, которая разрабатывает ПС, должна регистрировать отзывы пользователей ПС или продуктов/услуг, основой котор ых является ПС	**Регистрация отзывов по ПС** Оценка второго уровня – это сбор и анализ данных обратной связи из пользователей ПС или продуктов/услуг, основой которых является ПС. На основе результатов информировать о переменах.

Косово. «Контроль качества» понимается, как процесс, который обеспечивает качество и согласованность стандартов, оценки и сертификации квалификаций. Национальный орган квалификаций[21] определяет критерии для разработки ПС. Также есть разработанные критерии для определения качества ПС и памятка для обеспечения качества разрабатываемого ПС. ПС разрабатываются социальными партнерами совместно с министерствами образования, труда и социального благополучия и другими соответствующими министерствами в соответствии с установленными критериями. Совет профессионального образования и обучения взрослых является консультативным органом при министерстве образования. Он состоит из представителей властей, работодателей и социальных партнеров. Этот совет утверждает стандарты, но Национальный орган квалификаций[22] ответственный за верификацию и утверждение ПС для квалификации.

[21] National Qualification Authority: http://akk-ks.net/en/nqa/about-us

[22] Функции Национального органа квалификаций включают такие функции как утверждение стандартов, оценки и мер сертификации для каждой квалификации; аккредитация, контроль и мониторинг органов оценки и т.п.

Пример Косово

1. *Примеры критериев для определения качества ПС*
   Критерии для определения качества ПС, разработанные в форме вопросов по 4 элементам: функции, основные направления деятельности (*key activities*), рабочие критерии (*performance criteria*) и определение диапазона (*range statement*). Разработчики ПС используют эти критерии для мониторинга качества разрабатываемого ПС.
   Например, элемент **Функции**:
   - применяются ли функции для всего набора работ в занятие* (*occupation*)?
   - определяют ли эти функции основные направления деятельности, навыки и результаты в этом занятии?
   - изложены ли функции в ясной и понятной форме для ПС пользователей? и т.д.

2. *Примеры вопросов в памятке для обеспечения качества разрабатываемого ПС*
   Памятка состоит из 3 частей – качество содержания, качество формата и качество процесса. *Например*:

Часть	*Вопросы*
Качество содержания	• Включает ли ПС всю разнообразность и широту функций н направлений деятельностей? • Включает знания и понимания? • Предусматривает непредвиденные обстоятельства? и т.д.
Качество процесса	• Участвовали ли в проверке ПС отраслевые эксперты, которые не принимали участия в разработке ПС? и т.д.

***Занятие** по международному классификатору занятий определяется, как набор работ, осуществляемых на рабочем месте, приносящих заработок или доход, характеризующихся высокой степенью совпадения выполняемых основных задач и обязанностей.

Объединенные Арабские Эмираты (далее - Эмираты). Национальный орган квалификаций[23] координирует качество ПС на национальном уровне. Он разрабатывает методики и процедуры, консультирует разработчиков ПС и им помогает, собирает и анализирует данные, проводит опросы пользователей ПС. Для разработки ПС в первую очередь должен быть создан признанный комитет национального развития (*Recognised National Development Committee (RNDC)*). Если RNDC соответствует определенным критериям и VETAC[24] его утверждает, то комитет может начать разработку ПС. Для каждого ПС разработчик определяет время пересмотра и обновления.

[23] National Qualifications Authority: https://www.nqa.gov.ae/EN/Pages/Home.aspx
[24] Vocational Education and Training Awards Council

В Эмиратах контроль качества ПС осуществляется в 5 шагов: исследование (*Research*), разработка ПС (*Q+NOSS*[25] *development*), отраслевой обзор (*Industry review*), отраслевая валидация (*Industry validation*) и подтверждение (*VETAC Endorsement*).

Цель первого шага – определить необходимость и объем ПС. Участие принимает широкий круг заинтересованных сторон (например, организации работодателей, профсоюзы, общинные организации, правительственные учреждения, представители образования и т.д.). Также, в этом шаге проводится функциональный анализ.

Задача второго шага – разработать ПС на основе результатов исследования и обеспечить соответствие потребностям отрасли. Тут разработчики должны тесно работать с группой отраслевых экспертов и практиков.

Третий шаг предназначается для пересмотра ПС, чтобы обеспечить его целесообразность, т.е. отраслевые эксперты рецензируют ПС. Они проверяют соответствие знаний, навык и компетентности, которые определены в ПС к сегодняшним и будущим потребностям и стандартам отрасли.

Цель четвертого шага – получить одобрение отрасли, подтверждающее, что ПС соответствует сегодняшним и будущим потребностям отрасли, общества и рабочих. Валидацию ПС делают отраслевые/технические и практикующие специалисты, которые будут пользоваться ПС.

Пятый шаг – официальное утверждение ПС. VETAC проверяет процесс обеспечения качества разработки ПС (например, как прошли консультации с отраслевыми экспертами, все ли актуальные заинтересованные стороны участвовали в процессе разработки ПС).

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Создать национальный орган (далее - Агентство) для координирования развития национальной системы квалификаций, включая мониторинг качество ПС.
- Четко обозначить роли Агентства, социальных партнеров и других актуальных заинтересованных сторон в процессе разработки, контроля качества и утверждения ПС.
- Создать механизмы обратной связи.

[25] National Occupational Skills Standards

- Создать национальный реестр ПС.
- Разработать детальные критерии, методику и процедуры для контроля качества ПС. Очень важно, чтобы все решения по поводу ПС принимались на основе достоверной и надежной информацией, чтобы было ясно, как проверить качество и полноту содержания ПС, правильно ли профессии присвоен уровень Национальной Рамки Квалификаций.
- Создать пул экспертом, включая их обучение согласно разработанным инструментам контроля качества ПС.

Ситуация	**Рекомендации**
В Республике Казахстан: • Нет национального органа, который бы координировал развитие национальной системы квалификаций, включая разработку ПС, мониторинг качество ПС и т.п.; • Не созданы механизмы обратной связи; • Не создан реестр ПС на национальном уровне; • Отсутствует человеческие и методологические ресурсы для контроля качества ПС.	• Создать национальный орган (далее - Агентство) для координирования развития национальной системы квалификаций, включая мониторинг качество ПС. • Четко обозначить роли Агентства, социальных партнеров и других актуальных заинтересованных сторон в процессе разработки, контроля качества и утверждения ПС. • Создать механизмы обратной связи. • Создать национальный реестр ПС. • Разработать детальные критерии, методику и процедуры для контроля качества ПС. Очень важно, чтобы все решения по поводу ПС принимались на основе достоверной и надежной информацией, чтобы было ясно, как проверить качество и полноту содержания ПС, правильно ли профессии присвоен уровень Национальной Рамки Квалификаций. • Создать пул экспертом, включая их обучение согласно разработанным инструментам

Ситуация	Рекомендации
	контроля качества ПС.

7. Оценка предлагаемых рекомендаций по совершенствованию Национальной Рамки Квалификаций и рекомендаций, предлагаемые на основе проведенной оценки

Оценка предлагаемых рекомендаций по совершенствованию Национальной Рамки Квалификаций (далее - НРК) и рекомендации сформулированы на основе информации предоставленной заказчиком и анализа открытых источников Республики Казахстан и других стран.

ОЦЕНКА

В первую очередь, хотелось бы отметить, что на основе опыта Европейского союза и других стран, обновление Национальной рамки квалификаций (далее – НРК) делается на основе годовых отчетов мониторинга по реализации НРК. Наблюдение ведется не меньше пяти лет. Отчеты анализирует эффективность внедрения НРК по ряду аспектов, например прозрачность и сравнимость квалификаций, аккредитация и сертификация учебных результатов в рамках различных форм обучения и т.п. Поэтому советуется внимательно отнестись к рекомендации, касающейся дескрипторов НРК[26], так как она разработана только на основе одного аспекта, т.е. информации по разработки ПС.

Рекомендации по совершенствованию НРК, предоставленные заказчиком, содержат рекомендации по совершенствованию НРК и развитию национальной системы квалификаций. Например: «Сформировать перечень регулируемых и нерегулируемых профессий в Казахстане».

РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ: РОЛЬ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Роль

В общем, рамки квалификаций предназначаются для поддержки мобильности граждан между странами и облегчения им обучения в течение жизни.

Рамки квалификаций имеют следующие главные цели:

- навести порядок в системе квалификаций;
- обеспечить сравнимость квалификаций на национальном и международном уровнях;

[26] «Более четко прописать дескрипторы (не только пути достижения, но и знания, умения и навыки и компетенции) на каждом уровне для того, чтобы избежать дополнительных споров и у экспертов при присвоении того или иного уровня квалификации не оставалось сомнений в правильности принимаемых решений. Особенно актуальна данная проблема при описании 3-го и 4-го уровней НРК.»

- улучить соответствие между системой образования и потребностями рынка труда;
- расширить мобильность рабочих на национальном и международном уровнях;
- поощрить более активного участия заинтересованных сторон, особенно работодателей, в системе образования.

Согласование НРК с рамками квалификаций других стран или международными рамками квалификаций, таких, как Европейская рамка квалификаций (далее - ЕРК), делает возможным признание квалификаций на международном рынке труда. Для согласования рамок очень важны принципы такие, как единое понимание, прозрачность и качество.

Квалификация в большинстве стран понимается, как официальный документ[27], который подтверждает, что человек достиг результатов обучения, предусмотренных определёнными стандартами. Профессиональные стандарты (далее – ПС) определяют требования рынка труда для конкретной профессии. Они отвечают на вопрос, что человек должен быть способен делать на работе. Учебные стандарты определяют ожидаемые результаты процесса обучения, которые ведут к присвоению квалификации. Они отвечают на вопрос, чему человек должен научиться, чтобы эффективно работать. Стандарты оценки указывают критерии эффективности, методы оценки и т.п. Они отвечают на вопрос, как проверить, что человек выучил и что будет способен делать на работе. В большинстве Европейских странах основой квалификаций являются стандарты, касающиеся всех трех аспектов[28].

Совершенствование

Как уже говорилось раньше, что несколько лет подряд ведется наблюдение реализации НРК по ряду аспектов и рамка квалификаций обновляется на основе анализа результатов мониторинга.

Например, Европейская рамка квалификаций была утверждена 2008. В прошлом году (2017) она была пересмотрена и обновлена. Каждый из 8 уровней обусловлен дескрипторами, указывающими результаты обучения, именно: знания, умения и компетентность, которая между странами понималась по-разному. Поэтому, дескриптор «компетентность» конкретизирован и теперь обозначается, как «ответственность и автономия»[29]. Также целью обеспечить единое понимание был определен ряд новых терминов, например, «кредит», «кредитный перевод», «формальное признание учебных результатов». Рекомендация ЕРК была дополнена

[27] Например, сертификат, диплом.

[28] Стандарты в странах различаются, т.е. в одних ПС содержит все три аспекты, в других – разрабатываются ПС и учебные стандарты, которые включают методы и критерии оценки. Некоторые страны разрабатывают три вида стандартов: ПС, учебные и стандарты оценки.

[29] Определяется, как способность ученика применять знания и навыки самостоятельно и с ответственностью.

критериями и процедурами для согласования НРК с ЕРК, принципами качества квалификаций и систем кредитов, которые связаны с НРК или системами, согласованными с ЕРК.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Пересмотреть определения терминов и приблизить их к международным понятиям в системах квалификаций. Особенно обратить внимание на термин «квалификация»[30].
- Реализовать рекомендацию относительно дескрипторов НРК в рамках широкого процесса консультаций при содействии широкого круга заинтересованных сторон.
- Дополнить НРК принципами качества квалификаций.
- Дополнить НРК принципами и процедурами согласования отраслевых рамок квалификаций (далее – ОРК) с НРК, для того чтобы обеспечить качества ОРК.

Цели НРК	**Согласование НРК с другими рамками**	**Рекомендации**
Рамки квалификаций имеют следующие главные цели: • навести порядок в системе квалификаций; • обеспечить сравнимость квалификаций на национальном и международном уровнях; • улучить соответствие между системой образования и потребностями рынка труда; • расширить мобильность рабочих на	Согласование НРК с рамками квалификаций других стран или международными рамками квалификаций, таких, как Европейская рамка квалификаций (далее - ЕРК), делает возможным признание квалификаций на международном рынке труда. Для согласования рамок **очень важны принципы такие, как единое понимание, прозрачность и**	• Пересмотреть определения терминов и приблизить их к международным понятиям в системах квалификаций. Особенно обратить внимание на термин «квалификация» . • Реализовать рекомендацию относительно дескрипторов НРК в рамках широкого процесса консультаций при содействии широкого круга заинтересованных сторон. • Дополнить НРК принципами качества квалификаций. • Дополнить НРК

[30] В НРК термин «квалификация», обозначается как «квалификация – официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности».

Цели НРК	Согласование НРК с другими рамками	Рекомендации
национальном и международном уровнях; • поощрить более активного участия заинтересованных сторон, особенно работодателей, в системе образования.	**качество**.	принципами и процедурами согласования отраслевых рамок квалификаций (далее – ОРК) с НРК, для того чтобы обеспечить качества ОРК.

8. Рекомендации по разработке поэтапного плана по созданию Национального агентства (органа) по квалификациям на 2017-2020 годы, в том числе по разработке законодательства по профессиональным квалификациям

Создание Национального агентства по квалификациям (далее – НАК) состоит из: анализа текущей ситуации, обеспечения необходимых законодательских условий, разработки и внедрения модели управления и партнерства НАК, создания НАК. Поэтапный план должен строиться на основе этих элементов.

Анализ текущей ситуации делается с целью обеспечить эффективность создания НАК. Анализ помогает выявить организации с наибольшим потенциалом (например, опыт и знания в области развития квалификаций) в достижении поставленных целей при наименьших возможных затратах.

Обеспечение необходимых законодательских условий означает, что создается адекватная правовая основа для создания НАК. Это может быть дополнение соответствующего закона или издание нового декрета/указа, которыми предусматривается создание и основные цели НКА, а также принципы и структуры управления и партнерства. Например, создание НАК Косово, предусматривается законом национальных квалификаций. По закону, НАК отвечает за развитие национальной рамки и системы квалификаций и выдачу диплом кроме квалификаций высшего образования. В Объединенных Арабских Эмиратах (далее - Эмираты) создание НАК предусматривается специальным декретом для создания НАК. На основе обзора нормативно-правовой базы (см. параграф 3) советуется разработать закон национальной системы квалификаций, включая вопросы по созданию национального агентства по квалификациям.

Модель управления и партнерства НАК нужна для обеспечения качества деятельности НАК и тем самым развития национальной системы квалификаций. Обычно руководство НКА осуществляется Руководящим советом (*Governing Board*), который состоит из представителей министерств, национальной палаты предпринимателей, агентства аккредитации и сертификации, университетов, других органов. Типичные примеры партнерства - отраслевые советы/комитеты.

Как уже говорилось раньше (см. параграф 7), квалификация в большинстве стран связана с образованием и понимается, как официальный документ (сертификат, аттестат, диплом), который подтверждает, что человек достиг результатов обучения, предусмотренных определёнными стандартами. В системе образование выделяются секторы общего, профессионального и высшего образования. Каждый из секторов имеет свои особенности и поэтому для качества квалификаций необходимо сотрудничать с каждым из секторов образования. Например, в Эмиратах, в каждом секторе образования существует комиссия сертификации и

аккредитации. С целью поддерживать и координировать взаимосвязь этих комиссий, НАК создала Рабочую группу координации комиссий сертификации и аккредитации *(Awards and Accreditation Commissions Coordination Working Group*).

Создания НАК означает структуру, документацию и ресурсы, которые необходимы для создания и поддерживания деятельности НАК, включая развитие персонала.

Поэтапный план по созданию Национального агентства (органа) по квалификациям на 2017-2020*

Этап	2018												2019												2020											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Анализ текущей ситуации		X	X	X																																
Обеспечение необходимых законодательских условий**				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Модель управления и партнерства НАК***										X	X	X														X	X	X	X	X						
Создания НАК																									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

*- план составлен с 2018 г., так, как 2017 закончился
** - время разработки закона включает его согласование и утверждение;
***- проектирование управления и партнерства НАК выполняется вместе с разработкой закона и, при необходимости, главные принципы определяются в законе; далее предвидено время для реализации модели

Этап	**Описание**	**Основание**
Анализ текущей ситуации	Цель: обеспечить эффективность создания НАК. Анализируются организационные и человеческие ресурсы, т.е. инфраструктура, опыт, знания в развитие квалификаций.	Создание НАК начинается с анализа текущей ситуации. Анализ нужен, чтобы • выявить организации с наибольшим потенциалом в достижении поставленных целей при наименьших возможных затратах и, • принять решения, основанные на фактической информации о развитие системы квалификаций в стране. В этом этапе принимается решение, будет ли создаваться новая организация или функции НАК передаются уже

Этап	Описание	Основание
		действующей организации.
Обеспечение необходимых законодательских условий	Цель: создать адекватную правовую основу для создания НАК.	Обеспечение необходимых законодательских условий самый длинный этап создания НАК. Этап сложный, так ка надо не только разработать новые или (и) обновить документы, но и согласовать их с разными сторонами (например, социальными партнерами, с министерствами и т.п.). Советуется, чтобы в этом этапе принимали участие специалисты, имеющие широкий опыт в области развития системы квалификаций (включая НРК). На основе обзора нормативно-правовой базы (см. параграф 3) советуется разработать **закон национальной системы** квалификаций, включая вопросы по созданию национального агентства по квалификациям.
Модель управления и партнерства НАК	Цель: обеспечить качество деятельности НАК и тем самым развитие национальной системы квалификаций. Для качества квалификаций необходимо сотрудничать с каждым из секторов образования и представителями отраслей.	Проектирование управления и партнерства НАК выполняется двумя шагами: • главные принципы и структуры партнерства определяются в нормативно-правовой базе; • после утверждения соответствующих документов осуществляется реализация модели.
Создания НАК	Цель: создать НАК	Это завершающий этап создания НАК. Он предназначается для разработки структуры и

Этап	Описание	Основание
		необходимой документации НАК, обретения ресурсов, которые необходимы для создания и поддерживания деятельности НАК включая персонал и его обучение.

ИСТОЧНИКИ

Allais, S. (2014). *The Development of Occupational Standards in English-speaking countries.*

CCDA. (n.d.). *RED-SEAL.* Retrieved from http://www.red-seal.ca/others/iesr/p-07-.5pd.1t.3ng-.4s-eng.html.

CEDEFOP. (2009). The Dynamics of Qualifications: Defining and Renewing Occupational and Educational Standards.

CEDEFOP. (2010). Changing Qualifications. A review of qualifications policies and practices.

CEDEFOP. (2013). Renewing VET provision. Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market. *Research Paper No 37*.

CEDEFOP. (2013). Renewing VET Provisions: Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market.

CEDEFOP. (2013). Standards.

CEDEFOP. (2017). Vocational Education and Training in Estonia. Short description.

Cote, S. (2012). *Guide Pratique de Realisation D'une Analyse de Situation de Travail (AST).*

Council of the European Union. (2008, amended in 2017). *Council Recommendation on the European Qualifications Framework for Lifelong Learning.*

David H. Fretwell et al. . (2001). *A Framework for Defining ad Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries, World Bank and European Training Foundation.*

EQF Referencing Report of the Kosovo National Qualification Framework. (2016). Retrieved from http://akk-ks.net/uploads/kosovo_eqf_referencing_report_2016.pdf.

EQF Referencing Report of the Kosovo National Qualifications Framework. (2016).

ERASMUS+. (2014). Methodology for Comparison and Analysis of Occupational Standards: TOSCA Approach.

ETF, European Training Foundation. (2001). *An International Manual, Linking Vocational Education and Training Standards and Employment Requirements.*

ETF, European Training Foundation. (2015). *Promoting Quality Assurance in Vocational Education and Training. The ETF Approach. ETF working paper.* Retrieved from http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/B77049AC22B5B2E9C125820B006AF647/$file/Promoting%20QA%20in%20VET.pdf.

EU support to vocational education and training in Bosnia and Herzegovina IV, Hanbook: Development of Occupational Standards. (2012).

EY. (2017). Методическим рекомендациям по разработке и оформлению профессиональных стандартов. *Финальная версия*.

EY. (2017). *Первый промежуточный отчет.*

Geoff Carroll and Trevor Boutall. (2011). *Guide to Developing National Occupational Standards, United Kingdom.*

ICF. (2017). *Evaluation of the implementation of the European Qualifications Framework Recommendation. Final report.*

India: Skills Development for Inclusive Growth, Volume 1: Manual for Developing National Occupational Standards and Qualifications Packs. (2016).

Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. (2017). *Profesinio standarto rengimas. Konsutalcinė medžiaga profesinių standartų rengėjams.* Retrieved from http://www.kpmpc.lt/kpmpc/wp-content/uploads/2015/08/konsultacine-medziaga-standartams_2017-12-11.pdf.

National Institute for VET. (2011). *National Report: Occupational Standards in Slovenia.*

National Qualification Authority. (2011). *Developing and Verifying Occupational Standards. Kosovo.* Retrieved from http://akk-ks.net/uploads/developing_and_verifying_occupational_standards.pdf.

National Qualifications Authority. (2011). *Guideline on Using Occupational Standards in Development of Learning Models, Kosovo, Pristina.*

National Qualifications Authority. (2012). *Qualifications Framework Emirates Handbook.* Retrieved from https://www.nqa.gov.ae/EN/NQAWEBOPENDATADOCUMENTS/3ADAE3A9-D28A-4436-9D7C-

269BA2606F3A/PDF/QF%20Ultimate%20Guide_3ADAE3A9-D28A-4436-9D7C-269BA2606F3A.pdf.
National Qualifications Authority. (2014). *NQA System For Registration and Quality Assurance of Training Providers and Qualifications. United Arab Emirates.* Retrieved from https://www.nqa.gov.ae/EN/NQAWEBOPENDATADOCUMENTS/314a7e4d-6ff8-40c7-b021-f7008cd83d4b/PDF/RTP.pdf_314a7e4d-6ff8-40c7-b021-f7008cd83d4b.pdf.
National Qualifications Authority. (2014). *VETAC Q+NOSS System Guidelines. VETAC's Quality Assurance and Endorsement System to develop and deliver National Qualifications based on National Occupational Skills Standards.* Retrieved from https://uaef90irp.files.wordpress.com/2016/09/qnoss-guidelines.pdf.
National Qualifications Authority. (n.d.). *National Qualifications Framework United Arab Emirates QFEmirates (QFE).* Retrieved from https://www.zu.ac.ae/main/files/contents/assessment_resource/support_docs/QFEmirates_OutcomesGuide.pdf.
Occupational qualifications standards, Estonia. (n.d.). Retrieved from https://www.kutsekoda.ee/en/kutsesysteem/tutvustus/kutsestandardid_eng.
Partnership, C. (2016). Models and uses of 'competence' in six EU countries' VET systems. *Cross-partner report on the reviews of the current situation*.
Professional standards, Lithuania. (n.d.). Retrieved from http://pmturinys.kpmpc.lt/public-app.html#/ebooks/search?categoriesClassificationDocumentIdList=33.
Qualifications and VET Development Centre. (2017). *Methodology for Professional Standard Development, Lithuania.*
Referencing the Slovenian Qualifications Framework to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning and the Qualifications Framework for the European Higher Education Area. (2014).
Sancha, I., & Gutierez, S. (2016). Vocational education and training in Europe – Spain; 2016. *Cedefop ReferNet VET in Europe reports*.
ŠMM, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2010). Kvalifikacijų tvarkymo institucijos centrinio ir sektorinių profesinių komitetų uždavinių, funkcijų, komitetų sudarymo ir finansavimo tvarkos aprašas.
ŠMM, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2015). Profesinio standarto struktūros, jo rengimo, keitimo ir papildymo tvarkos aprašas.
Stan Lester and Jolanta Religa. (2017). *'Competence' and occupational standards: observations from six European countries.*
The Assembly of Republic of Kosovo. (2008). *Law on National Qualifications.* Retrieved from http://akk-ks.net/uploads/law_on_national_qualifications.pdf.
The referencing of the Norwegian Qualifications Framework for Lifelong Learning to the European Qualifications Framework and self-ertification to the Qualifications Framework of the European Higher Education Area. (2012).
UK Commission for Employment and Skills and the Alliance of Sector Skills Councils. (2011). *National Occupational Standards Quality Criteria with Explanatory Notes.* Retrieved from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304238/nos-quality-criteria-2011.pdf.
Vocational Education and Training Centre. (2009). *Methodology for the Development of Occupational Standards, Skopje.*
Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевыжх рамок квалификаций. (2016).
Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, Российская Федерация. (2013).
Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан. (2016).
Отраслевые Рамки Квалификаций, Республика Казахстан. (n.d.). Retrieved from http://comprom.mid.gov.kz/ru/pages/otraslevye-ramki-kvalifikacii.
Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов. (2015). *Республика Казахстан*.

Правила разработки, введения, замены пересмотра профессиональных стандартов, Республика Казахстан. (2016).
Профессиональные стандарты, Российская Федерация. (n.d.). Retrieved from http://profstandart.rosmintrud.ru/.
Трудовой Кодекс Республики Казахстана. (2015).