Н.А. Зайцева
Ю.В. Ушанов

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ

RUSCIence

УДК 338.58
ББК 62.290
З-17

Рецензенты:
доктор исторических наук, профессор *Ю. С. Путрик*
(Московский гуманитарный университет, Москва)
кандидат экономических наук, доцент *И.В. Гончарова*
(Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва)
Рекомендована к изданию Ученым советом Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Международная академия оценки и консалтинга»

ISBN 978-5-4365-0751-4
DOI 10.15216/978-5-4365-0751-4

З-17 **Национальная система профессиональных квалификаций**: **организационно-методические основы создания. Монография**. Зайцева Н.А. Ушанов Ю.В. — М.: РУСАЙНС, 2016. — 184 с.

В монографии рассматриваются вопросы научно-методического и организационно-экономического обеспечения процесса создания национальной системы профессиональных квалификаций, включающей в себя разработку национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (ПОА), независимой оценки квалификаций (НОК) и другие на примере отдельных видов профессиональной деятельности и профессиональных образовательных программ, в том числе индустрии гостеприимства, здравоохранения и других.

Материалы монографии могут быть использованы в работе экспертов и специалистов в области ПОА и НОК, сотрудников центров оценки квалификаций, отраслевых советов по профессиональным квалификациям, научным сотрудникам и преподавателям образовательных организаций, других заинтересованных лиц.

ВВЕДЕНИЕ

Государственная политика в области стратегического развития Российской Федерации основана на инновационном пути развития, а также использовании концепции импортозамещения. Для этого необходимо наличие квалифицированных кадров, отвечающих текущим и стратегическим потребностям национальной экономики.

В настоящее время в нашей стране ведется большая работа по созданию эффективной национальной системы квалификаций, отвечающей не только потребностям сегодняшнего дня, но и учитывающей те изменения, контуры которых можно увидеть уже сейчас. Создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, сделаны существенные практические шаги в этом направлении на основе интеграции усилий органов государственной власти, работодателей, профсоюзов и системы образования.

В конце 2014 года много публикаций было посвящено инициативам Госдумы о том, что уже в конце 2014 - начале 2015 года могут быть принять поправки к Трудовому кодексу о введении обязательного применения профессиональных стандартов — то есть требований к работникам по уровню образования, стажу работы, компетенциям (знаниям и умениям). С 2016 года соответствовать им должны будут сотрудники госсектора, а с 2020 года — все остальные. О том, что профстандарты «должны стать обязательными для государственных организаций», 9 декабря 2014 года указал также в своем выступлении Владимир Путин[1].

В развитие данной темы была еще одна статья «В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах», в которой говориться о том, что «поправки в Трудовой кодекс об обязательных профстандартах не вводят запрет на работу не по специальности, объяснили в думском комитете по труду и социальной политике. Работодателям предлагается применять стандарты при составлении трудовых договоров, штатного расписания и тарификации оплаты труда»[2].

---

[1] http://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1946676/index.php?page=1 - Дума хочет заставить россиян работать по профессии.

[2] http://top.rbc.ru/politics/03/12/2014/547f28f9cbb20f15e83c3d2d - В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах.

И вот обсуждавшийся в конце 2014 года закон принят - 2 мая 2015 года Президент Российской Федерации подписал Федеральный Закон № 122 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 «Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» [2]. Теперь в первой части 195 статьи Трудового Кодекса РФ говорится о том, что «если настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями». Далее в этой же статье говорится о том, что «характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональном стандарте и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда».

В вышеуказанной статье также говорилось о том, что «увольнение работникам с непрофильным образованием грозит лишь в случае, если власти решат ввести обязательную аттестацию специалистов. При этом по всем существующим специальностям профстандартов не будет».

В действительности речь идет не об аттестации сотрудников, которая и сейчас есть на большинстве и не зависит от действий «власти», а об оценке квалификаций сотрудников, и профстандарты должны стать основой для этого.

Исследование существующей системы оценки квалификаций позволяет сделать вывод о том, что такая система уже сейчас создана в нашей стране, но организована она не по отраслевому, а по региональному принципу – создается региональный центр сертификаций, который на основании ранее принятых отраслевых стандартов или собственных разработок, проводит такую оценка квалификаций (ранее она называлась – сертификация квалификаций, а сейчас – независимая оценка квалификаций (НОК). Она является добровольной, и пройти ее с целью получения соответствующего свидетельства может любой желающий – от выпускника образовательной организации до специалиста с большим стажем работы. Другое дело, что работодателю такой документ пока что мало, о чем говорит, и поэтому ему не очень-то доверяют, а, следовательно, его обладатель никаких особых преимуществ не получает.

В отличие от аттестации, при которой в соответствии с ФЗ № 122 [2] профстандарт применятся работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников при проведении

аттестации, национальная независимая оценка квалификаций — это совершенно другая система, строящаяся по отраслевому принципу и единым национальным требованиям.

В Поручении Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 года № ДМ-П8-4190, в 14-м пункте указано: «При выработке единых требований профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оцени профессионального уровня квалификации работников». Кроме того, на стадии общественного обсуждения сейчас находится проект федерального закона «О независимой оценке квалификаций», в котором эти вопросы освещаются более подробно.

Для формирования национальной системы профессиональных квалификаций в апреле 2014 года был принят указ Президента Российской Федерации о создании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Нацсовет), одной из задач которого является формирование системы независимой оценки профессиональной квалификации [4]. Понятно, что в каждой отрасли этим должны заниматься свои профессионалы. Поэтому одним из первых решений Нацсовета стало создание отраслевых Советов по профессиональным квалификациям (СПК).

В конце мая 2015 года Нацсоветом были приняты все базовые документы, необходимые для создания системы оценки квалификаций: требования к центру оценки квалификации; порядок отбора и прекращения полномочий, мониторинга и контроля деятельности центра оценки квалификации; требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации; методика определения стоимости работ по оценке квалификации; требования к апелляционным комиссиям советов по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций соискателей к центрам оценки квалификации в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации; требования к обеспечению советами по профессиональным квалификациям и центрами оценки квалификации открытости информации о своей деятельности и другие.

Отраслевые советы по профессиональным квалификациям, объединения работодателей и крупные работодатели по отдельным отраслям уже многое сделали в этом направлении – от разработки профессиональных стандартов до формирования сети центров оценки квалификаций по всей стране.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что по инициативе Президента РФ уже построена вертикаль управления кадровым потен-

циалом страны параллельно органам исполнительной власти. Это свершено новаторский подход к демократизации России. Президент РФ взаимодействует с профессиональными сообществами напрямую: посредством президентского совета, который, координирует действия исполнительной власти.

В положении о Нацсовете задекларировано, что Минтруд и Минобрнауки фактически должны способствовать продуктивной работе Совета. Минтруд, в сферу деятельности которого входит разработка профессиональных стандартов, выступает, в данном случае, как организатор процедуры актуализации профессионального стандарта, разработанного отраслевым советом при Национальном Совете при Президенте РФ, который утверждается Минтрудом и Минюстом [41].

Авторами данной монографии в рамках научно-исследовательской работы «Формирование организационно-экономического механизма создания национальной системы профессиональных квалификаций в индустрии гостеприимства» (регистрационный номер НИОКТР: АААА-А16-116021510165-3) проведено исследование научно-методического и организационно-экономического обеспечения процесса создания национальной системы профессиональных квалификаций, включающего в себя подпроцессы разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, независимой оценки квалификаций и другие.

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Изменения в потребительских предпочтениях, высокая конкуренция между предприятиями всех отраслей народного хозяйства приводят к тому, что потребительские предпочтения меняются под влиянием множества факторов. Следствием этого является то, что предприятия вынуждены подстраиваться под изменения внешней среды, менять систему подготовки кадров, как на уровне своих предприятий, так и формировать социальный запрос системе образования. В свою очередь образовательные организации для обеспечения своей конкурентоспособности должны работать на опережение, т.е. готовить специалистов с компетенциями, необходимыми в будущем. Именно поэтому так важно четко понимать, какие именно специалисты, и с какими компетенциями есть сейчас, и какие понадобятся бизнесу через 5-10 и более лет, какие кадры будут эффективны в условиях относительно стабильной среды, а какие - в условиях кризиса [46].

Говоря о современном уровне компетенций, хотелось бы привести результаты оценка профессионального уровня сотрудников российских компаний малого и среднего бизнеса, полученные компанией Kelly Services.

В исследовании, проведенном рекрутинговой компанией Kelly Services среди своих кандидатов в 2014 году приняло участие 1579 кандидатов. При этом соискатели оценивались по пятибалльной системе, в которой 1 балл – наихудшая оценка, 5 – самая высокая оценка, означающая, что кандидат скорее всего будет трудоустроен в ближайшее время. Основными критериями оценки были выбраны не только уровень образования, но и специализация, знание иностранных языков, профессиональный и управленческий опыт и другие характеристики. (рис.1.1.).

Как видно из данных рис. 1.1, в результате исследования компания получила данные о том, что уровень профессионализма кандидатов в основном не превышает 4 баллов (в 2014 году только по руководителям оценка составила 4,06 балла), а по начальному уровню – чуть выше 3 баллов. При этом практически по всем категориям отмечается снижение оценок в 2014 году, но особенно существенное по руководителям – сразу почти на 0,25 балла.

Вместе с тем, при оценке этих значений профессионального уровня сотрудников российских компаний встает вопрос: как проводилась оценка? Какие компетенции и как оценивались? На сколько компетентны эксперты, проводившие оценку?

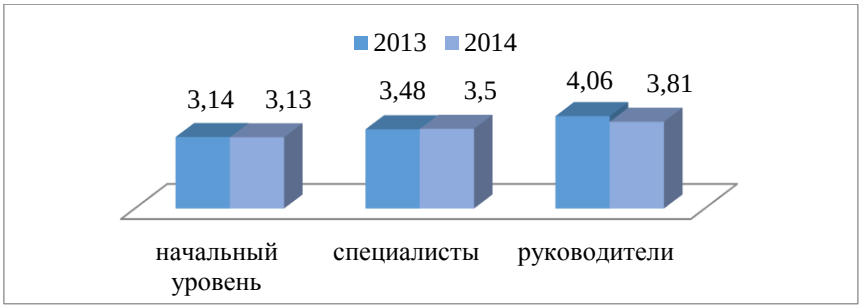

Рис. 1.1. Оценка профессионального уровня сотрудников российских компаний, балл. Источник: исследование Kelly Services[3]

Все это говорит о том, что оценка профессиональных компетенций не является данью моде и действительно нужна российскому бизнесу. Но при этом должны быть единые методические подходы к такой оценке, причем по отраслевому принципу, т.е. чтобы пекарей оценивали пекари, сварщиков – сварщики и т.д., а не сотрудники универсального кадрового агентства.

Именно развитие специализации в оценке квалификаций является одним из направлений деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее Нацсовет). Проблемы российской системы профессиональных квалификаций стали основной темой повестки заседания Госсовета РФ 13 января 2016 года (http://www.kremlin.ru/events/president/news/51163), на котором министр труда и социального развития Топилин М.А. говоря о проекте Федерального закона РФ «О независимой оценке профессиональной квалификации и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» отметил: «Мы подготовили законопроект по этому вопросу, который создаст именно законную рамку и установит определённые полномочия: что должно делать государство, что должно делать министерство, что должны делать работодатели, регулируя деятельность этих центров, чтобы там не было никаких обманов и была именно качественная оценка работников».

Но для того, чтобы эта система независимой оценки профессиональных квалификаций (НОК), также, как и ПОА заработала, необходимо создать Советы по профессиональным квалификациям, подгото-

[3] Гончарова О. Современные специалисты умнее управленцев, показало свежее исследование Kelly Services. Газета Ведомости. 06.11.2014 г.

вить методическую базу, что во многом уже сделал Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (Методические материалы по оценке профессиональных квалификаций представлены на сайте Нацсовета: http://nspkrf.ru/about.html - справа вкладка «Документы»), а также подготовить экспертов по ПОА и по НОК. Но первоочередными направления работ по созданию национальной системы квалификаций должны стать разработка национальной и отраслевых рамок квалификаций, а также профессиональных стандартов.

1.1. Анализ российского опыта создания национальной системы профессиональных квалификаций

Системно вопросы создания национальной системы профессиональных квалификаций стали разрабатываться начиная с 2012 года, когда был издан указ Президента Российской Федерации и перед правительством была поставлена задача разработки к 2015 году 800 профессиональных стандартов по наиболее востребованным видам профессиональной деятельности.

В соответствии с Планом мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, утвержденному распоряжением Правительства Российской Федерации от 09 июля 2014 года № 1250-р, в 2015-2017 годах необходимо обеспечить (нарастающим итогом):

- создание отраслевых советов по отраслевым квалификациям - 5, 15 и 20 соответственно;
- создание независимых центров сертификации квалификаций, наделенных полномочиями отраслевыми советами по профессиональным квалификациям - 5, 15 и 20 соответственно;
- в независимых центрах сертификации квалификаций должны подтвердить квалификацию - 2,5; 17, 5 и 67, 5 тысяч работников и специалистов соответственно.

Созданный в апреле 2014 года указом Президента Российской Федерации Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям на начало 2016 года утвердил 20 таких Советов по профессиональным квалификациям (СПК), которые должны участвовать в решении следующих вопросов (рис. 1.2.)

Рисунок 1.2. Основные элементы национальной системы профессиональных квалификаций

Кроме того, создана нормативная база для формирования национальной системы квалификаций: принят Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы, внесены изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", разработана методическая база по профстандартам.

Также, было принято Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [5], Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н [8], Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы» [7]. Для создания реального механизма участия работодателей в подготовке кадров было принято Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014 [6].

Совсем недавно утвержден Список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, а также Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [9,10].

В конце мая 2015 года на десятом заседании Нацсовета были приняты все базовые документы, необходимые для создания системы независимой оценки квалификаций (НОК). требования к центру оценки квалификации; порядок отбора и прекращения полномочий, мониторинга и контроля деятельности центра оценки квалификации; требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации; методику определения стоимости работ по оценке квалификации; требования к апелляционным комиссиям советов по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций соискателей к центрам оценки квалификации в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации; требования к обеспечению советами по профессиональным квалификациям и центрами оценки квали-

фикации открытости информации о своей деятельности и другие. Ознакомиться с этими документами можно на сайте Нацсовета, в разделе «Заседания Нацсовета» (http://nspkrf.ru/zasedaniya.html).

В соответствии с полномочиями которыми Нацсовет наделил Советы по профессиональным квалификациям они должны:

- организовывать проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;
- организовывать разработку, применение и актуализацию отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- организовывать и координировать деятельность по независимой оценке профессиональных квалификаций в соответствии с перечнем профессиональных стандартов и иными установленными квалификационными требованиями;
- принимать участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Участие работодателей в разработке и актуализации образовательных стандартов.

В настоящее время за счет принятия Федерального закона № 122 от 02.05.2105 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» создана правовая основа для легитимного участия работодателей в разработке и актуализации образовательных стандартов. В таблице 2 представлены изменения в части 7 статьи 11 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (табл. 1.1.).

Из данных табл. 1.1. видно, что если ранее просто декларировалось, что положения профстандартов следует учитывать при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, но не объяснялось в какой части эти положения должны учитываться, то в новой редакции четко прописано, что главное – отразить в образовательных стандартах требования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональных компетенций. То есть основным в оценке реализации вузами и колледжами образовательных стандартов становится подготовка кадров, которые действительно соответствуют требованиям, предъявляемым к ним соответствующей отраслью (это требования и должны быть отражены в профстандартах) [27].

Таблица 1.1.

Изменения в части 7 статьи 11 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1]

Действующая редакция	Редакция, вступающая в силу с 1 июля 2016 г (в соответствии с ФЗ № 122 от 02.05.2105 г.)
При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.	Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

Для того, чтобы было понятно какие организации и объединения работодателей будут отвечать за актуализацию федеральных образовательных стандартов (ФГОС), в пункте 21 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» указано: «Проекты стандартов профессионального образования (вносимые в указанные стандарты изменения), доработанные в целях обеспечения учёта положений соответствующих профессиональных стандартов, до утверждения направляются Министерством образования и науки Российской Федерации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям». А в самом Нацсовете ФГОСы будут передаваться в соответствующие СПК.

Профессионально-общественная аккредитация как форма контроля профессионального сообщества качества подготовки кадров.

Помимо независимой оценки квалификаций (НОК) Нацсовет занимается также вопросами проведения профессионально-общественной аккредитации (ПОА) профессиональных образовательных программ.

В соответствии с пунктом 4 статьи 96 Федерального закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня

подготовки выпускников, освоивших такую профессиональную образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

В настоящее время, важнейшей целью проведения ПОА является выявление и поддержка именно тех образовательных организаций, которые готовят кадры, востребованные в регионе. Эти колледжи и вузы будут получать дополнительные бюджетные места, т.к. наличие свидетельства о ПОА является одним из важных условий, учитываемых при распределении контрольных цифр приема.

Как уже отмечалось, на заседании Нацсовета 20 апреля 2015 года были утверждены Базовые принципы ПОА в рамках деятельности Нацсовета, которые содержат следующие группы критериев, рекомендуемых к использованию в процессе ПОА:

- успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы (далее – ПОП) процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций;
- соответствие сформулированных в ПОП планируемых результатов освоения ПОП (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) профессиональным стандартам;
- соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения);
- соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник;
- наличие спроса на ПОП, востребованность выпускников ПОП работодателями.
- подтвержденное участие работодателей:

– в проектировании ПОП, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы;

– в организации проектной работы обучающихся;

– в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;

– в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности

Таким образом, в процессе ПОА должно быть сделано объективное заключение объединения работодателей о том, на сколько компетенции выпускников соответствуют требованиям профстандартов (при их наличии) или же требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Вместе с тем, как показывает практика, в процессе проведения ПОА возникает несколько основных проблем [26]:

- проблемы взаимоувязки в процессе проведения ПОА требований ФГОС, профстандартов и других международных систем оценки (WSR и других);
- сложности в понимание сущности и требований к ПОА у работодателей и представителей образования;
- сложившиеся стереотипы «платности» и «необязательности» ПОА.

Тем не менее происходящие перемены, в том числе создание национального реестра ПОА (http://www.nspk-poa.ru), сведения которого будут учитываться при определении контрольных цифр приема, свидетельствует о том, что данная система постепенно совершенствуется.

Переходя к проблемам формирования отраслевых рамок квалификаций, следует отметить, что существуют разные подходы к тому, как можно формулировать наименования профессиональной квалификации. Так с учетом международной практики, она может формироваться из следующих частей:

- первая часть – характеристика субъекта профессиональной деятельности (обозначение «наименования работника», имя существительное), содержание которой может основываться на названии профессии, специальности, должности, наименовании профессионального стандарта, вида профессиональной деятельности, обобщенной трудовой функции или трудовой функции;
- вторая часть – характеристика объекта профессиональной деятельности (процесса, предмета, объекта, сектора или направления профессиональной деятельности), содержание которой может основываться на цели профессиональной деятельности, обобщенной трудовой функции или трудовой функции. Данная часть может содержать уточняющие указание на разряды, категории;
- третья часть – уточняющая характеристика субъекта профессиональной деятельности, указывающая на его категорию (старший, главный, ведущий, высшей категории и т.п.);
- четвертая часть – уровень (подуровень) квалификации в соответствии с национальной рамкой квалификации или отраслевой рамкой квалификации.

Рассмотрим далее практические шаги по определению наименований профессиональных квалификаций в отраслевых рамках квалификаций, а также другим аспектам этой деятельности.

1.2. Роль объединений работодателей в формировании национальной системы профессиональных квалификаций

К сожалению, не смотря на все «подвижки», пока бизнес и образование в большей степени находятся не вместе, а параллельно: образование готовит кадры по Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), а работодатели ждут, когда студенты закончат образование и придут к ним, подготовленные в соответствии с их требованиями, а не некоего ФГОС, который мало кто из работодателей видел.

В итоге идут взаимные упреки. Работодатели говорят: подготовили не так, как нам надо и теперь этих выпускников необходимо доучивать. Представители образовательных организаций жалуются на то, что их Министерство образования и науки (Минобрнауки) заставляет привлекать в учебный процесс практиков (по многим ФГОС высшего образования их доля должна быть не менее 10% от общего количества преподавателей, участвующих в конкретной образовательной программе), а работодатели не идут, т.к. предлагаемая им оплата труда, их совершенно не устраивает [26].

То есть получается, что единственной организацией, которая насильственно заставляет работодателей и образование объединяться, сейчас является Минобрнауки. Ни один ФГОС не принимается Минобрнауки к утверждению, если в его разработке не принимали участие работодатели, ни на одну образовательную программу не будет открыт набор, если она не будет утверждена работодателями. Также, обязательным требованием Минобрнауки является то, работодатели должны участвовать в образовательном процессе, в защитах выпускных квалификационных работ, причем во многих колледжах теперь обязательное условие о том, что работодатель должен быть не просто членом, а председателем государственной аттестационной комиссии [11, 12].

В целом, хотелось бы предположить, что сложные экономические времена, которые переживает сейчас наша экономика, вероятно все-таки приведут к осознанию того, что бизнес должен сам начать формировать социальный запрос на то, какие именно выпускники, с какими компетенциями им нужны. Причем этот запрос должен отражать особенности каждого конкретного региона. А это возможно только в том случае, если работодатели начнут участвовать в разработке образовательных программ и стандартов, приходить в вузы хотя бы на мастер-классы, пусть и практически на волонтерских условиях.

Основные направления деятельности государства и профсообщества в области профстандартов и оценки квалификаций можно представить в виде следующей схемы (рис. 1.3.). Как видно из рис. 1.3, при разработке профстандартов используются данные, полученные в процессе мониторинга рынка соответствующего вида профессиональной деятельности, а сами профессиональные стандарты, в свою очередь, являются основой для совершенствования системы подготовки кадров (актуализация ФГОСов и образовательных программ), проведения профессионально-общественной аккредитации этих программ, организации системы независимой оценки квалификаций.

За последние 10-15 лет неоднократно принимались решения на различных уровнях управления о необходимости разработки и использования в бизнесе профессиональных стандартов. Много писали о зарубежном опыте в этом направлении, проводились научные исследования, защищались диссертации. Только бизнес от всего этого был в стороне.

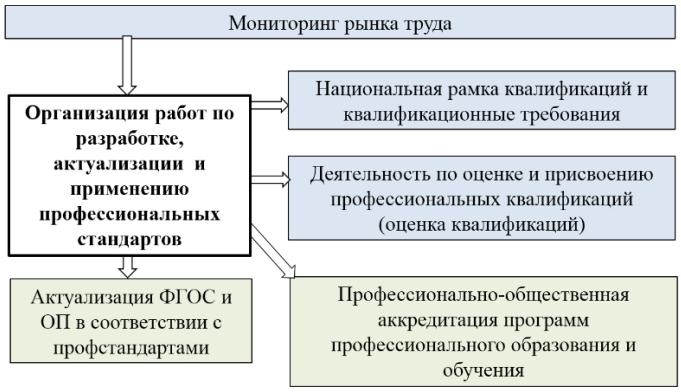

Рисунок 1.3. Основные направления деятельности государства и профсообщества по разработке и применению профстандартов

В некоторых сферах деятельности и ранее предпринимались попытки разработки собственных профессиональных стандартов. Например, Федерацией рестораторов и отельеров (ФРИО) был подготовлен двухтомник с описанием профессиональных стандартов для индустрии питания[4]. Причем, в отличие от множества других аналогичных работ,

[4] Профессиональные стандарты индустрии питания. М.: Издание ООО «Информационная группа «Ресторанные ведомости», 2013

эта имела логическое завершение: в 2007 – 2008 годах эти профессиональные стандарты были внесены в Национальный реестр профессиональных стандартов. Таким образом, были утверждены профессиональные стандарты по следующим профессиям (должностям): управляющий производством предприятия питания, метрдотель, шеф – повар, шеф – кондитер, шеф – сомелье, сомелье, заведующий винным погребом, старший повар, повар, кондитер, помощник повара (кондитера, официанта, бармена), официант, бармен, швейцар, гардеробщик, администратор холла, многоцелевой работник по питанию, кухонный работник, работник по стирке и глажке столового белья, мойщик посуды, уборщица [23].

К сожалению большого распространения, эти стандарты не получили в индустрии питания и тем более в гостиничном бизнесе. Отчасти это связано с тем, что индустрия питания и гостиничный бизнес у нас в стране относятся к разным ведомствам. Кроме того, количество гостиничных предприятий, входящих в состав ФРИО и его региональных отделений, сравнительно небольшое. Поэтому гостиничный бизнес продолжал жить по своим правилам, используя в большей степени корпоративные нормы оценки персонала.

Новый этап развития деятельности по разработке профессиональных стандартов во всех отраслях народного хозяйства начался после выхода уже упоминавшегося Указа Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от 07.05.2012 года [3], в котором было указано на необходимость разработки и утверждения до 2015 года не менее 800 профессиональных стандартов (в действительности сделать это удалось только к концу 2015 года). Актуальный реестр утверждённых профессиональных стандартов представлен на сайте Минтруда (www.profstandart.rosmintrud.ru).

Нацсовет и СПК по видам деятельности

Однако без интеграции усилий самих работодателей сдвинуть эту работу с мертвой точки было сложно. Поэтому был принят уже упоминавшийся указ Президента Российской Федерации о создании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее Нацсовет) (http://www.kremlin.ru/acts/20795). В данном указе определялась роль Нацсовета как консультативного органа при Президенте Российской Федерации и то, что он образован в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, в том числе по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами; по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования; по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации.

Первое с чего начал свою работу Нацсовет, это с создания отраслевых советов по профессиональным квалификациям. Сейчас эти Советы по профессиональным квалификациям являются постоянно действующими органами национальной системы профессиональных квалификаций. Их основная цель - формирование и развитие системы профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности.

Кроме того, Нацсовет ввел понятие «ответственной организации», понимая под ней СПК, которые буду отвечать за актуализацию ранее разработанных профстандартов. По состоянию на начало 2016 года более 60% утвержденных Минтрудом профстандартов не имели «хозяина» («ответственной организации»), т.е. СПК, который занялся бы их применением и последующей актуализацией профстандартов в соответствии с потребностями рынка.

Кроме того, ведется работа по подготовке экспертов как по разработке профессиональных стандартов (РСПП уже несколько лет организует такие программы), так и про профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (ПОА), и независимой оценке квалификаций (НОК).

Также разрабатываются необходимые методические документы и базовые регламенты проведения ПОА и НОК, которые затем на уровне отдельных СПК конкретизируются с учетом особенностей конкретных видов деятельности, отнесенных к их компетенциям.

Подготовка экспертов по ПОА и НОК, разработка регламентов и другие виды работ являются направлениями деятельности по созданию национальной системы профессиональных квалификаций (рис. 1.4.)

Рисунок 1.4. Основные направления деятельности по создания национальной системы профессиональных квалификаций [43]

Опыт СПК в индустрии здравоохранения по созданию национальной системы профессиональных квалификаций

24 сентября 2014 года состоялось очередное заседание Национального совета при Президенте РФ, посвященное профессиональным квалификациям. В результате обсуждения Национальный совет принял решение создать Совет по профессиональным квалификациям в здравоохранении. Полномочиями Совета была наделена Национальная медицинская палата (НМП), а в качестве его председателя была одобрена кандидатура президента НМП Леонида Рошаля. Среди полномочий, которыми Национальный совет наделил НМП, стало проведение на общероссийском уровне процедуры профессионально-общественной аккредитации программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования в сфере здравоохранения. Процедура и формат проведения такой аккредитации регламентируется Федеральным законом от 29 декабря 2012 г.№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1].

С этой целью при НМП создан Центральный экспертный совет по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций в сфере здравоохранения. Председателем его избран вице-президент НМП, президент Российского кардиологического общества академик РАН Евгений Шляхто. Кроме того, в ЦЭС вошли такие видные ученые, как академики РАН Александр Баранов, Владимир Петров, Александр Чучалин, член-корреспондент РАН Христо Тахчиди.

Регламент работы совета сейчас находится в стадии обсуждения, предварительно планируется проводить его заседания не реже одного раза в квартал. Темой обсуждения станет не только процедура аккредитации, но и требования к стандартам профессиональной квалификации.

Требования к учебным программам дополнительного профессионального образования специалисты из ЦЭС буквально выстрадали на своих рабочих местах в медицинских организациях. Они знакомы с жалобами пациентов и лучше, чем кто-либо другой, знают, какого уровня и с какими знаниями нужны специалисты в ЛПУ. И врачи, и педагоги с пониманием относятся к таким общественным и профессионально-общественным аккредитациям, ведь пройти их значит получить признание медицинского сообщества.

Кроме того, на основании результатов аккредитационной экспертизы, проведенной ЦЭС, будет выстраиваться система рейтинга образовательных организаций. Это является определенным инструментом профессионального влияния на рынок образовательных услуг. Участие образовательной организации в системе рейтингования НМП становится

необходимым для получения заказа на обучение. Количественная оценка общественного признания — это конкретное место образовательной организации в рейтинге. Система рейтингования позволит также делать различные информационные срезы, которые будут интересны как для государственных, так и негосударственных структур.

Таким образом, востребованность в профессионально-общественной аккредитации сформирована как внутренними, так и внешними факторами. Вместе с тем надо четко провести разграничения между государственной аккредитацией (ее критериям должны соответствовать все работающие образовательные организации) и профессионально-общественной аккредитацией, у которой другие критерии, выработанные специалистами, и соответственно другие уровни оценки для учебных учреждений.

Сейчас российское здравоохранение готовится к введению системы непрерывного медицинского образования (НМО), и уже около года реализуется федеральный пилотный проект с участием общественных профессиональных организаций для врачей первичного звена. Изменения в образовании произойдут по нескольким направлениям. Во-первых, будет осуществляться постепенный переход от системы управления вузами к системе управления отдельными программами с отказом от аккредитации вузов в пользу аккредитации учебных программ. Во-вторых, переход к непрерывному образованию означает введение кредитно-модульной системы образования (образовательных программ). И, наконец, будут создаваться независимые центры оценки качества образования. Обучаемые станут выбирать сами, по каким программам учиться, какие профессиональные мероприятия посещать. Они начнут набирать интересующие их кредиты (зачетные единицы) и модули (части образовательных программ) и получат возможность делать это сразу в нескольких вузах. Если процесс учета зачетных кредитов отдать на откуп образовательной организации, то полного контроля за всеми полученными слушателями на всевозможных профессиональных форумах зачетными единицами явно не будет.

В то же время НМП как организация, наделенная полномочиями Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, в перспективе правомочна реализовать процедуру учета и накопления этих зачетных кредитов (баллов) и освоенных образовательных модулей. Учет баллов за участие в мероприятиях и самостоятельно освоенные знания и навыки будет осуществляться посредством процедуры «сквозное членство». Она подразумевает, что члены, как физические лица общественных профессиональных организаций, входящих в

НМП, автоматически являются и членами НМП. Накопленные ими зачетные кредиты за освоенные модули, учтенные в их профессиональных общественных организациях, будут учитываться в общем регистре НМП.

Другая составляющая регистра НМП — отражение повышения профессионального уровня медицинского работника посредством набора зачетных кредитов в различных образовательных организациях здравоохранения на модульной основе. Обучающийся осваивает образовательные модули, формирует свой профессиональный багаж из лучшего опыта. Зафиксировать факт усвоения образовательного модуля возможно через сеть аккредитованных НМП образовательных организаций, данные которых также заносятся в регистр [39].

Таким образом, если одна организация — в данном случае речь идет о НМП — будет одновременно заниматься аккредитацией образовательных учреждений, образовательных программ и аккредитацией врачей (на следующем этапе), а также учитывать накопленный опыт (компетенции) врача в виде зачетных кредитов, то портрет любого врача становится ясным, а понятие «эффективный контракт» — реальностью [38].

В НМП уже разработан и утвержден алгоритм для аккредитации образовательных учреждений и программ. ЦЭС будет разрабатывать общие критерии аккредитации и формировать профильные экспертные комиссии числом не более 5 человек, в которые войдут квалифицированные специалисты по оценке образовательных программ, представители работодателей, профессиональных обществ, а также сами обучающиеся. Все эксперты должны быть номинированы ЦЭС НМП. Инновационность программы отразится и в аккредитационной оценке, и в рейтинге учреждения. Устаревшие программы будут сниматься с аккредитации.

Для прохождения аккредитации образовательная организация подает заявление в ЦЭС. Сама процедура будет проходить в несколько этапов. На первом этапе образовательная организация самостоятельно готовит отчет на соответствие учреждения стандартам аккредитации. На втором — осуществляется выезд экспертной комиссии в образовательную организацию с предоставлением руководству организации промежуточного отчета об экспертизе. Комиссия во время визита будет принимать во внимание обстановку в образовательной организации, содержание реализуемых программ, мнение обучающихся, состав профессорско-преподавательского коллектива, образовательные ресурсы, инновационные технологии и т.п. На третьем этапе на основании отчетов экспертной комиссии ЦЭС примет решение об общественной аккредитации образовательной организации. Свидетельство о профессионально-общественной аккредитации образовательной программы и общественной аккредитации учреждения выдается сроком от 1 года до 5 лет. Сама по

себе аккредитация — это своего рода аудит, поскольку в итоговом документе помимо подтверждения аккредитации будут еще и рекомендации по улучшению работы образовательного учреждения, а также советы, как выжить в конкурентной борьбе. Готовность НМП к проведению общественной и профессионально-общественной аккредитации образовательных организаций и программ в сфере здравоохранения — это один из первых реальных шагов перехода здравоохранения на саморегулирование.

Национальная медицинская палата планирует проводить оценку знаний и умений соискателя в несколько этапов (рис. 1.5.).

Таким образом, НМП при проведении оценки соискателей использует следующие формы и методы оценки:

• **оценка портфолио (собеседование)** – позволяет членам экзаменационной комиссии оценить портфолио оцениваемого соискателя, содержащего информацию об образовании и профессиональном опыте / достижениях, а при необходимости, провести собеседование;

• **тестирование** - позволяет посредством автоматизированной системы (случайным образом) сформировать индивидуальный перечень вопросов из Единой федеральной базы контрольно-измерительных материалов;

• **клиническая задача** – автоматизированная система контроля или заслушивания экзаменационной комиссией решения определённой задачи соискателем с возможностью ее обсуждения;

• **ОСКЭ** – объективный структурированный клинический экзамен (ОКСЭ) позволяет обученным экзаменаторам оценить знания соискателя по стандартизированным шкалам оценки исходя из принципов объективности и стандартизации;

• **симулятор** – проверка практических навыков на симуляторе, оценка действий соискателя в автоматическом режиме или экзаменационной комиссией.

Подход к созданию отраслевой системы профессиональных квалификаций, а также к оценке квалификаций сотрудников отрасли основан на признании при проведении оценки соискателя его заслуг, как профессиональных, так и образовательных, представленных им в своем портфолио [41]. Аналогичную системы выстраивает и СПК и в индустрии гостеприимства (рис. 1.6.), но при этом периодичность проведения оценки предполагается не пять лет, как в Национальной медицинской палате, а три года. Важным условием признания в процессе независимой оценки квалификаций образовательного портфолио (образования, полученного в процессе получения «непрерывного» трехлетнего

повышения квалификации) становится наличие у организаций, осуществляющих образовательную деятельность, профессионально-общественной аккредитации (ПОА) в организациях, уполномоченных СПК в индустрии гостеприимства. Также планируется давать аккредитацию мастер-классам, конкурсам профессионального мастерства и другим видам профессиональных мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников индустрии питания, гостеприимства и туризма по конкретной квалификации. При этом проведение самой процедуры ПОА может иметь свои особенности. На рис. 1.7. представлен пример организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ деятельности СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта.

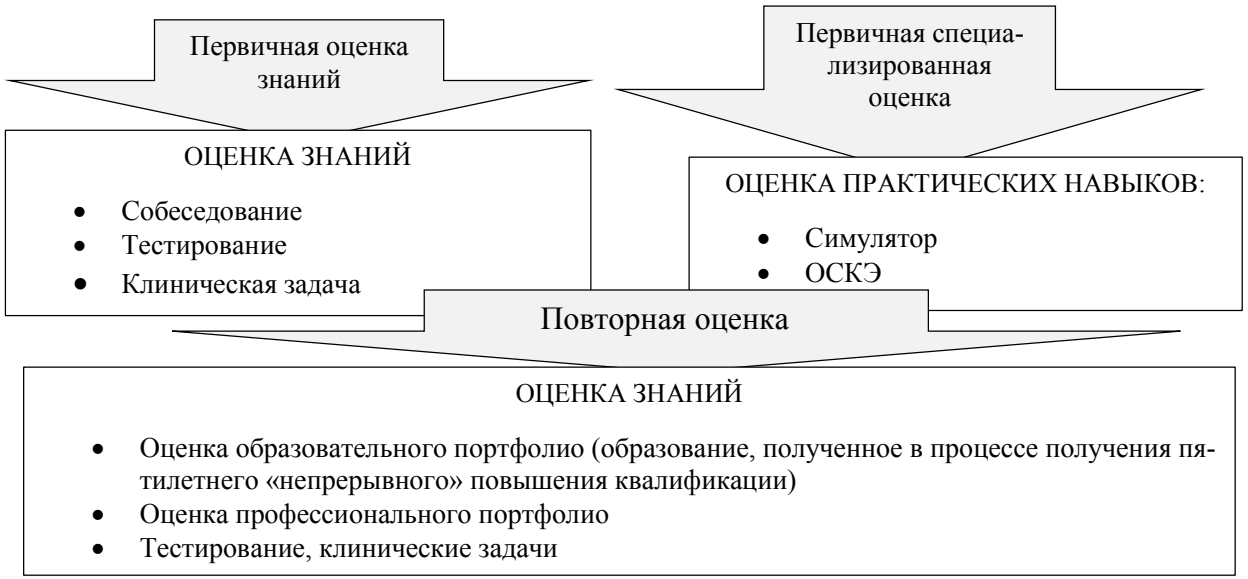

Рисунок 1.5. Модель оценки знаний и умений соискателей Национальной медицинской палатой

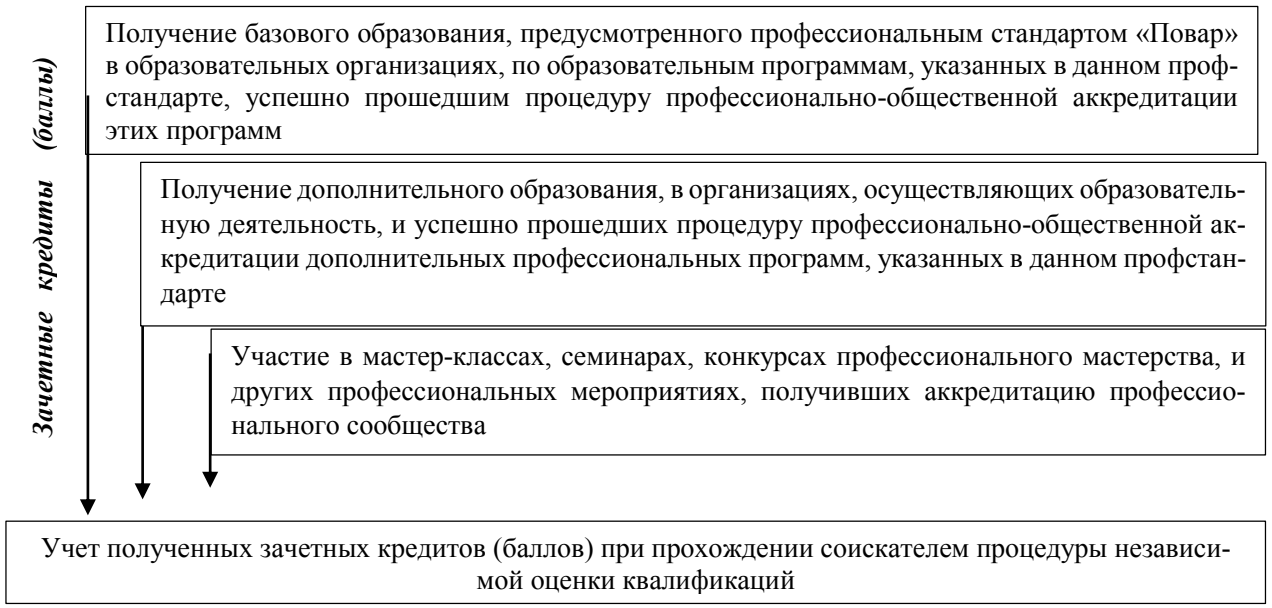

Рисунок 1.6. Модель учета материалов портфолио соискателя при прохождении независимой оценки квалификаций на примере квалификации «Повар»

Рисунок 1.7. Организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ Советом по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ НАЦИОНАЛЬНОЙ И ОТРАСЛЕВЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Проведенное авторами монографии исследование позволило выявить факторы, определяющие необходимость разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций:

- глобализация, рост международной конкуренции;
- развитие информационных и коммуникационных технологий;
- ускоренные темпы технологического развития;
- новые формы и модели организации труда;
- необходимость постоянной адаптации бизнеса и образования к меняющимся условиям;
- новые возможности для саморазвития и самостоятельного обучения;
- повышение важности неформального и спонтанного обучения (включая обучение на рабочем месте);
- развитие обучения в течение всей жизни.

Как национальная, так и отраслевая рамки квалификаций представляют собой системное и структурированное по уровням описание признаваемых обществом квалификаций, в котором учитываются также результаты обучения. Результаты обучения в свою очередь могут быть оценены на основе демонстрации соискателем того, что он знает и умеет делать после завершения образования/обучения [42].

Назначение отраслевой рамки квалификаций состоит в том, что это:

- инструмент классификации квалификаций;
- инструмент для измерения и определения взаимосвязи результатов обучения с дипломами, сертификатами об образовании и обучении.
- единый свод квалификаций образования, в соответствии с которым все достижения обучающихся являются измеряемыми и взаимосвязанными посредством свидетельств и дипломов.

Разработка отраслевой рамки квалификаций (ОРК) является длительным процессом, предполагает привлечение экспертов, обладающих знанием стратегии и приоритетов развития отрасли, специфики конкретных видов трудовой деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к работникам, программ и форм профессионального образования и обучения.

Разработку ОРК целесообразно начинать с анализа зарубежного опыта, лучших российских практик, а затем перейти к выделению при-

оритетных областей профессиональной деятельности и конкретных видов трудовой деятельности. Формирование ОРК осуществляется, прежде всего, для конкретных областей и видов деятельности с последующим расширением рамки на основе уточнения и выявления новых приоритетов [36].

2.1. Зарубежный опыт и российская практика разработки национальной и отраслевых рамок квалификации

В международной практике национальная рамка квалификаций (НРК) представляет собой:

• составную часть национальной системы квалификаций;

• инструмент прогнозирования развития отраслевой системы квалификаций;

• систему структурирования отраслевых квалификаций по уровням на основе анализа производственных процессов по соответствующим видам производственной деятельности;

• модель определения степени ответственности персонала и наукоемкости выполняемых им трудовых функций через описание соответствующих дескрипторов.

Т.е. обобщая вышесказанное, можно сказать, что отраслевая рамка квалификаций (ОРК) как составная часть национальной системы квалификаций РФ - это обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями.

В зарубежной и российской практике формирования НРК используются следующие понятия:

Дескриптор - обобщенное описание совокупности требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня НРК, дифференцируемым по параметрам сложности деятельности, ответственности и широты полномочий, требующихся в ней.

Квалификационный уровень - структурная единица (ступень) НРК, характеризующаяся совокупностью требований к компетенциям, характеру умений и знаний, предъявляемых к работнику и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности и широты полномочий, требующихся в ней.

В некоторых национальных и отраслевых рамках квалификаций выделяют такие дескрипторы, как:

«Широта полномочий и ответственность» - определяется через выраженные характеристики степени самостоятельности в профессиональной деятельности, охват выполняемых функций, долю автономной работы без кураторства опытных квалифицированных работников;

«Сложность деятельности (характер умений)» - определяет требования к умениям в зависимости от таких особенностей профессиональной деятельности, как множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки этих способов, степень неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития. В нем отражены признаки преобладания рутинности или креативности применяемых умений;

«Характер знаний» - определяет требования к знаниям, необходимым в профессиональной деятельности для выполнения все усложняющихся умений Данный показатель характеризует объём и сложность используемой информации, инновационность применяемых знаний и степень их абстрактности.

На основании проведенного анализа зарубежного и российского опыта создания национальных и отраслевых рамок квалификаций можно предложить следующий алгоритм формирования национальной рамки квалификаций:

1. Проведение мониторинга рынка труда, определение границ секторов и видов деятельности
2. Разработка профессиональных стандартов
3. Разработка отраслевых рамок квалификаций
4. Формирование национальной рамки квалификаций

Но прежде всего важно понять кто и как будет определять потребность в тех или иных квалификациях, как выделить и описать эти квалификации. Именно поэтому так важно на первом этапе формирования национальной рамки квалификаций провести анализ рынка труда по видам профессиональной деятельности.

Роль анализа и мониторинга рынка труда в формировании национальной рамки квалификаций

Анализ текущего положения рынка труда по конкретным видам деятельности и его последующий мониторинг позволит:

- сформировать комплексное представление о структуре, состоянии и динамике рынка труда по конкретным видам деятельности;
- определить квалификационные требованиям, предъявляемые к сотрудникам в конкретных отраслях;

• оценить соответствие системы подготовки кадров по конкретным видам деятельности этим требованиям.

Важной проблемой, с которой сталкиваются все объединения работодателей и крупные работодатели, занимающиеся разработкой отраслевой рамки квалификаций - это то, как определить границы «своего» сектора, т.е. выделить те виды работ и профессии, которые в большей мере относятся к конкретным видам деятельности. Многие СПК взяли за основу определения этих границ коды ОКЗ (Общероссийский классификатор занятий). Например, для индустрии гостеприимства и питания при таком подходе были выявлены следующие группы профессий (табл. 2.1.).

Таблица 2.1.

Список профессий и должностей, относящиеся к индустрии питания и гостеприимства, выделенные в ОКЗ в отдельную группу

№ п/п	*Шифр группы по ОКЗ*	*Общее название группы по ОКЗ*	*Профессии и должности, относящиеся в ОКЗ к этому шифру*
1	9132	Горничные, кастелянши отелей и гостиниц и родственные профессии	Горничная Кастелянша Кубовщик Санитарка (мойщица) Сестра-хозяйка
2	5122	Повара	Изготовитель пищевых полуфабрикатов Изготовитель полуфабрикатов из мяса птицы Кулинар изделий из рыбы и морепродуктов Кулинар мучных изделий Кухонный рабочий Мойщик посуды Повар Повар судовой Приготовитель кулинарных изделий из мяса птицы и кроликов
3	5123	Официанты, бармены и буфетчики	Бармен Буфетчик Официант Приготовитель молочных коктейлей Приготовитель морса Приготовитель напитков
4	1225	Руководители специализированных (производственно	Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий этажом гостиницы

		- эксплуатационных) подразделений (служб) предприятий общественного питания и гостиниц	Менеджер (в общественном питании и гостиничном обслуживании) Начальник лаборатории (на предприятиях общественного питания) Начальник отдела (на предприятиях общественного питания и в гостиницах) Шеф-повар

Но при таком подходе не возможно провести анализ такого важного сектора индустрии гостеприимства, как туризм, поскольку отсутствуют статистические данные по группе занятий, в которой были бы все представители индустрии туризма. Например, в ОКЗ есть группа профессий и должностей 4221 «Служащие бюро путешествий», к которой отнесены: агент по авиабилетам; агент по оформлению проездных документов; консультант по путешествиям; служащий по выдаче билетов (в путешествиях); служащий по туристической информации; служащий по приему путешественников; служащий туристического агентства.

Однако, некоторые очень важные профессии и должности отнесены к другим начальным группам в ОКЗ:

- служащий по организации конференции и мероприятий – группа 3332;
- туроператор – группа 3339;
- сопровождающий в путешествиях – группа 5113;
- туристический гид – группа 5113;
- служащий по выдаче билетов (на развлекательные и спортивные мероприятия) - группа 5230.

Аналогичная ситуация и по многим другим видам профессиональной деятельности в российской экономике. Например, Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте при организации проведении анализа рынка столкнулся с такими проблемами[5]:

- сложность определения границ (метрополитены, ППЖТ, производственные и обслуживающие железнодорожный транспорт организации);
- организационные проблемы (технологическая сложность сектора, большое количество специфических профессий, разнородность организаций железнодорожного транспорта, сложности со сбором статистической информации (ОКЗ, Росстат), загруженность разработчиков и экспертов);

[5] Збарский А.М. Опыт Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте по подготовке обзора сектора рынка труда. Доклад на заседании Рабочей группы Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, 2015 г.

• проблемы с коммуникациями (информационная «закрытость» ряда организаций, коммерческая тайна, конкуренция на рынке труда).

Структура обзора секторов может быть разной. Для примера рассмотрим структуру обзора секторов экономики, предложенную Высшей школой экономики: масштабы и границы рынка, количественные и качественные разрывы между спросом и предложением работников, профессиональное регулирование.

По итогам проведения такого исследования, каждая отрасль может получить всестороннюю характеристику своих секторов и видов профессиональной деятельности, которую необходимо использовать при разработке отраслевой системы профессиональных квалификаций.

Пример структуры такого исследования по индустрии гостеприимства представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.2.

Направления и виды работ в рамках исследования рынка труда индустрии гостеприимства

Направления исследование	Виды работ в рамках направления исследования
Определение масштаба и границы индустрии гостеприимства в Российской Федерации по всем Федеральным округам, рассматриваемые в рамках данного обзора	Определение основных характеристик рынка индустрии гостеприимства (основная экономическая деятельность сектора. Основные экономические показатели сектора. Подсекторы, определяющие основную деятельность сектора, их характеристики. Число и размер организаций, концентрация экономической деятельности. География сектора). Определение ключевых профессий (виды профессиональной деятельности, профессиональные группы, профессии: перечень и краткое описание ключевых для реализации основной деятельности профессий. Изменения в содержании профессий) Составление функциональной карты сектора и описание специального регулирования профессиональной деятельности в индустрии гостеприимства Выявление факторов изменений (факторы изменений сектора (например, регулирующее воздействие государства на экономическую деятельность в секторе). Оценка направления влияния факторов на экономическую деятельность, потребность в работниках, структуру занятости и требований к работникам.) Определение динамики и структуры занятости в индустрии гостеприимства (общая численность занятых и ее изменение в секторе и его подсекторах. Структура занятости по профессиональным группам. Динамика найма и увольнения. Дополнительная потребность в работниках. Вакансии. Распределение занятых по следующим параметрам: размеру организаций, регионам, полу и возрасту, уровню образования.)

Окончание табл. 2.2

Направления исследование	Виды работ в рамках направления исследования
	Описание современной ситуации по организации профессиональное образование и обучения специалистов для индустрии гостеприимства (среднее профессиональное образование и высшее образование: общая характеристика, включая перечень направлений подготовки кадров для сектора и перечень действующих ФГОС ВО и СПО. Составление перечня и ключевые характеристики (показатели приёма-выпуска студентов по программам/направлениям подготовки) образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров для сектора, а также перечня образовательных программ по направлениям подготовки.)
Определение количественных и качественных разрывов между спросом и предложением работников для индустрии гостеприимства	Определение количественных разрывов (количественные разрывы (текущая ситуация, спрос, предложение, перспективы и т.д.) с учетом выявленных факторов изменений сектора. Оценка изменения потребности в кадрах по профессиональным группам. Основные способы восполнения разрывов.) Определение квалификационных разрывов (квалификационные разрывы (текущая ситуация, спрос, предложение, перспективы и т.д.) с учетом влияния драйверов развития сектора. Основные способы восполнения разрывов)
Описание профессионального регулирования индустрии гостеприимства	Описание профессионального регулирования индустрии гостеприимства в области профессиональных стандартов (оценка необходимости обновления действующих профессиональных стандартов и введения новых. Перспективный план-график разработки профессиональных стандартов. Участники, которые могут быть вовлечены в этот процесс) Разработка отраслевой рамки квалификации (разработка макета рамки квалификаций для сектора) Описание профессионального регулирования индустрии гостеприимства в области образовательных стандартов и программ (анализ соответствия ФГОС и программ профессионального образования квалификационным требованиям ПС.) Описание профессионального регулирования индустрии гостеприимства в области независимой оценки квалификаций (действующие системы оценки квалификаций в секторе (обязательная сертификация, допуски к выполнению работ, добровольная оценка персонала. Зарегистрированные системы, иные организации, осуществляющие оценку персонала, частота прохождения сертификации работников основных профессиональных групп). Независимая оценка квалификаций в секторе: общая характеристика организации независимой системы квалификаций на предмет соответствия требованиям ПС)

В результате проведенного исследования отраслевых рынков труда объединения работодателей, крупные работодатели, Нацсовет, другие заинтересованные лица смогут получить информацию, которая станет основой для разработки:

1. Перечня ключевых профессий;
2. Функциональной карты сектора и отраслевая рамка квалификаций;
3. Перечня профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в ближайшие 2-3 года;
4. Перечня образовательных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в соответствии с принятыми профессиональными стандартами;
5. Перечня образовательных программ, подлежащих разработке и актуализации;
6. Перечня образовательных программ, подлежащих профессиональной аккредитации
7. Перечня присваиваемых профессиональных квалификаций

Одним из первых результатов анализа отраслевых рынков труда стало появление двух документов:

- Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» [9];
- Приказ Минтруда России № 832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» [10].

При этом в эти документы постоянно вносятся изменения. Так в Приказ Минтруда России № 832 от 2 ноября 2015 г. уже внесены изменения (приказ Минтруда России от 10 февраля 2016 года № 46).

По состоянию на 01.03.2016 г. в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования указано 1620 профессий, по 37 сферам деятельности (фрагмент Справочника представлен в табл. 2.3.).

В Приказе Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» указаны следующие профессии: автомеханик, админи-

стратор баз данных, графический дизайнер, косметолог, лаборант химического анализа, мастер декоративных работ, мастер столярно-плотницких работ, метролог, мехатроник, мобильный робототехник, наладчик-ремонтник промышленного оборудования, оператор беспилотных летательных аппаратов, оператор станков с программным управлением, оптик-механик, парикмахер, плиточник-облицовщик, повар-кондитер, программист, разработчик Web и мультимедийных приложений, сантехник, сборщик электронных систем (специалист по электронным приборам и устройствам), сварщик, сетевой и системный администратор, слесарь, специалист в области контрольно-измерительных приборов и автоматики (по отраслям), специалист по аддитивным технологиям, специалист по гостеприимству, специалист по информационным ресурсам, специалист по информационным системам, специалист по неразрушающему контролю (дефектоскопист), специалист по обслуживанию и ремонту автомобильных двигателей, специалист по обслуживанию телекоммуникаций, специалист по производству и обслуживанию авиатехники, специалист по тестированию в области информационных технологий, специалист по техническому контролю качества продукции, специалист по технологии машиностроения, специалист по холодильно-вентиляционной технике, техник авиационных двигателей, техник по автоматизированным системам управления технологическими процессами, техник по биотехническим и медицинским аппаратам и системам, техник по защите информации, техник по композитным материалам, техник по обслуживанию роботизированного производства, техник-конструктор, техник-механик в сельском хозяйстве, техник-полиграфист, технический писатель, токарь-универсал, фрезеровщик-универсал, электромонтажник. Из этого перечня видно, что наряду с традиционными профессиями, такими как, повар-кондитер, парикмахер, косметолог, сантехник и другие, появились новые профессии, подготовка по которым сейчас либо не ведется (мобильный робототехник), либо ведется в виде разных, не связанных друг с другом образовательных программ (специалист по гостеприимству). Все это требует новых подходов к разработке отраслевой рамки квалификаций (табл. 2.4.).

Таблица 2.3.

Фрагмент Справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [10]

№ п/п	Наименование профессии	Краткое описание профессии	Требования к образованию и опыту работы	Код по ОКЗ [6]	Код и наименование профессионального стандарта (при наличии)	ОКПДТР[7]
27. Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и др.)						
1068	Повар	Приготовление блюд, напитков, кулинарных изделий и другой продукции разнообразного ассортимента. Организация деятельности бригады поваров. Управление деятельностью основного производства организации питания	Профессиональное обучение, среднее профессиональное образование или высшее образование – в зависимости от уровня квалификации	5120 3434	33.011 Повар	16675 Повар 22101 Заведующий производством (шеф-повар)
1071	Руководитель гостиничного предприятия, входящего в сеть (руководитель гостиничного комплекса)	Взаимодействие с собственниками и партнерами по бизнесу. Разработка концепции и стратегии развития сети. Руководство в соответствии с действующим законодательством производственно- хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия гостиничного комплекса.	Высшее образование, дополнительное профессиональное образование (ДПО)	1411	33.007 Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц	21353 Директор (заведующий) гостиницы (кемпинга, пансионата)

[6] ОКЗ - Общероссийский классификатор занятий

[7] ОКПДТР - Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

Продолжение таблицы 2.3.

		Разработка стратегии и основных направлений производственной, коммерческой и финансовой деятельности и социально-экономического развития предприятия. Проведение анализа структуры прибыли и рентабельности предприятия. Обеспечение конкурентоспособности, финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия				
1085	Экскурсовод (гид)	Прием и обработка заказов на экскурсии. Разработка экскурсионных программ и проведение экскурсий	Среднее профессиональное образование, ДПО	5113	04.005 Экскурсовод (гид)	27765 Экскурсовод
28. Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности						
1160	Специалист в области охраны труда	Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда. Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда	Высшее образование	2149	40.054 Специалист в области охраны труда	22659 Инженер по охране труда 41969 Заведующий кабинетом охраны труда

Таблица 2.4.

Подходы к разработке отраслевой рамки квалификаций в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

Уровень квалификации*	Уровень в отраслевой рамке квалификаций	Показатели деятельности		
		Широта полномочий и ответственность	Сложность деятельности (характер умений)	Характер знаний
2	1	Выполнение работ под руководством работника более высокой квалификации. Самостоятельность при выполнении вспомогательных операций обслуживания лифта Индивидуальная ответственность за качество и результаты собственных действий	Рабочие задания рутинные, предопределенные Характер практических умений простой и ограничен установленными правилами безопасного выполнения подготовительных работ	Ограниченный объем практических знаний в области обслуживания вертикального транспорта и способов применения вспомогательных инструментов и материалов
3	2	Самостоятельное выполнение ограниченного круга трудовых задач. Ответственность за результаты и качество собственной трудовой деятельности. Самоконтроль и самоорганизация	Преобладание приемов визуальной оценки и исполнительских умений. Выбор безопасных способов выполнения работ из установленного набора на основе базовых знаний и практического опыта Корректировка выполняемых действий в процессе реализации трудовых функций	Базовые знания по устройству лифтов Признаки нестандартных ситуаций в рамках типового протекания производственных процессов в сфере вертикального транспорта Знания основных способов выполнения профессиональной деятельности в рамках установленных инструкций

Окончание таблицы 2.4.

Уровень квалификации*	Уровень в отраслевой рамке квалификаций	Показатели деятельности		
		Широта полномочий и ответственность	Сложность деятельности (характер умений)	Характер знаний
4	3	Самостоятельность в выборе способов достижения ожидаемых результатов Персональная ответственность за нарушение установленной технологии Планирование собственной деятельности исходя из поставленной задачи Сотрудничество с другими работниками в составе рабочей группы	Выполнение трудовых заданий с учетом конкретной ситуации и в случае необходимости внесение необходимых изменений в стандартные процедуры Выбор путей и методов выполнения деятельности с соблюдением требований безопасности. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности.	Комплекс практических знаний с элементами специальных теоретических знаний о процессах, оборудовании и условиях выполнения производственных работ при эксплуатации, техническом обслуживании и монтаже лифтов. Использование профессиональных знаний и терминологии для устойчивой коммуникации и ведения текущей документации
5	4	Самостоятельная деятельность по решению практических нетиповых задач, требующих ответственного анализа ситуации с выбором способа ее преобразования Ответственность за результат собственной деятельности и деятельности подчиненного персонала Наставничество	Выполнение функционала в рамках текущих производственных задач подразделения Организация и проверка выполнения работ подчиненным персоналом	Широкий диапазон практических и теоретических знаний, часто носящих специализированный характер, необходимых для определения наиболее эффективных и/или альтернативных способов выполнения профессиональных заданий в различных нестандартных условиях.

			Принятие решений в условиях нештатных и аварийных ситуаций на вертикальном транспорте Перенос специальных знаний в области технического обслуживания, монтажа, ремонта и диспетчеризации работы лифтов и инженерного оборудования в практику текущей работы Выбор информации, необходимой для поиска наилучших решений по обеспечению эффективности деятельности	Множественные источники информации для решения задач текущей деятельности
6	5	Профессиональная деятельность с высокой степенью автономности и самостоятельности Постановка целей, и планирование собственной работы и/или работы группы, подчиненных Организация взаимодействия с работниками смежных подразделений Ответственность и отчетность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Организация и контроль выполнения сложной самостоятельной производственной деятельности в области управления, эксплуатации, технического обслуживания, регулировки и оценки функционирования лифтов Выполнение наукоемких работ, совершенствование отдельных частей технологического процесса технического обслуживания, диспетчеризации и модернизации лифтов Организация подготовки, подтверждения квалификации и периодической проверки знаний подчиненного персонала	Углубленные теоретические и практические профессиональные знания, включая инновационные, в области организации и управления производственными процессами в сфере вертикального транспорта Углубленные предметные знания в области назначения, устройства и параметров работы электронного оборудования Устойчивые знания по применению различных методов оценки состояния и изменения нештатных ситуаций, связанных с функционированием лифтовых и инженерных систем

Зарубежный опыт разработки профессиональных стандартов

Европейский центр развития профессионального образования и обучения (CEDEFOP) использует в своей деятельности понятие «квалификационные стандарты» (qualification standards), вмещающее в себя понятия профессионального (occupational) и образовательного (educational) стандарта, а также соответствующих им оценочных средств и процедур (assessment standards). При этом в европейской практике сложилось понимание профессионального стандарта как «способа классификации и описания наиболее важных работ, которые могут выполнять люди».

В ряде стран уже достигнуто оптимальное партнерство между бизнесом и образованием, в результате чего достигнута взаимосвязь между профессиональными и образовательными стандартами. Например, немецкая система профессионального образования часто представляется как идеальная модель, основанная на концепции Beruf (в переводе с немецкого – «карьера»).

В Германии разрабатывается достаточно короткое описание квалификаций, которым впоследствии руководствуются образовательные организации при разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса. Описание в этом случае используется для постановки целей обучения, а система образования уже самостоятельно разрабатывает образовательные программы, направленные на достижение этих целей.

Аналогичная ситуация сложилась в Дании - объединениями работодателей описываются область компетенций, перечень заданий, умений, знаний, необходимых в определенной сфере деятельности. На основе этой информации разрабатываются образовательные стандарты, задачей которых является не систематическое описание профессий, квалификаций или должностей, а определение зоны ответственности образования в подготовке к ним.

Есенина Е.Ю. [18] выделяет три типа профессиональных стандартов, разрабатываемых в Европе, которые отличаются формой, содержанием, целями разработки и применения:

1. Первая группа (тип) стандартов представляет собой систему классификации для обеспечения статистического мониторинга в сфере труда, например, во Франции. Профессиональные стандарты этого типа не содержат требований к компетенциям со стороны рынка труда (работодателей). Главная особенность таких стандартов – их обобщенный характер. При этом они описывают наиболее важные профессии (работы), которые выполняют сотрудники и которые систематически регистрируются и классифицируются.

2. Вторая группа (тип) стандартов представляет собой «точку отсчета» для описания и последующей оценки овладения профессиональной деятельностью. В данном случае описание требований составляется на основе анализа видов трудовой деятельности Требования к персоналу при таком подходе измеримы (диагностируемы), соотнесены с установленными в стране уровнями квалификаций. При этом содержание требований меняется на основе постоянного мониторинга объективных изменений в деятельности. Такие профессиональные стандарты достаточно гибки, они могут служить основой разработки образовательных стандартов и программ для конкретных квалификаций. Такой тип профессиональных стандартов используется в Великобритании.

3. Третья группа (тип) профессиональных стандартов представляет собой описание конкретной квалификации в соотнесении с конкретной должностью. Для каждой конкретной квалификации профессиональный стандарт становится основой разработки образовательного стандарта и контрольно-оценочных средств. Такой подход используется в Испании, частично во Франции и франкоговорящей части Бельгии. Особенностью этой системы является то, что она используется по отношению к регулируемым квалификациям, особенно в начальном профессиональном образовании, где одной квалификации соответствует одна должность и присвоение квалификации в обязательном порядке осуществляется государством.

Вместе с тем, не смотря на различия в сущности всех трех вышеописанных подходов к разработке профессиональных стандартов, все они так или иначе влияют на формирование образовательных программ и ресурсов, используемых при их реализации, в том числе и в части оценки результатов обучения [30].

Участие работодателей во внешней оценке качества образовательных программ и образовательных ресурсов, используемых для подготовки кадров

В мире сформировалась достаточно разнообразная система участия работодателей во внешней оценке качества образовательных программ и образовательных ресурсов, используемых для подготовки кадров.

Прежде всего можно выделить три подхода в организации внешней оценке качества образовательных программ и образовательных ресурсов, используемых для подготовки кадров: международный, национальный и отраслевой.

К международным подходам относятся различные методики оценки качества образовательных программ и образовательных ресурсов, разработанные организациями, созданными при участии представителей организаций из разных стран. Так одной из наиболее известных и

популярным видом независимой оценки качества является сертификация по стандартам ISO 9001:2008, ISO 29990:2010.

В качестве методической основы для данной системы часто используется, например, международный стандарт ISO 17024 или Европейская гармонизированная схема, используемая Европейской организацией по качеству (EOQ) для аттестации менеджеров, аудиторов, преподавателей по направлениям, регламентируемым международными стандартами ISO [13].

В конце 2012 года неформальная общественная организация – Европейская ассоциация провайдеров дополнительного профессионального образования, создала исполнительную структуру «European Institute for Adult and Vocational Education – ESEDA», которая на основе результатов исследований, поддерживаемых фондом Леонардо да Винчи, проводит в настоящее время работу по адаптации для сферы дополнительного профессионального образования российскими и европейскими VET-провайдерами модели качества CQAF. В апробации этой модели участвуют представители Голландии, Австрии, Швеции, Италии, Турции, России и Белоруссии. Цель этой работы – создание системы признания качества результатов профессионального образования и обучения, общей для участников и партнеров ESEDA, которая будет развиваться в их странах.

Вопросами организации и проведения общественной и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ занимается множество международных организаций. Остановимся на одном из наиболее крупных и известных из них - Азиатско-тихоокеанском регистре агентств. Агентства, которые входят в этот реестр, проводят работы по удостоверению качества (на институциональном и/или программном уровне) на регулярной основе. При этом каждое агентство независимо и несет ответственность за свою деятельность, а аккредитационные решения агентства не подлежат изменению третьими сторонами.

В соответствии с требованиями Азиатско-тихоокеанского регистра агентств описание процессов и критериев применяемых каждым из входящих в него агентств, должно быть прозрачно и доступно общественности. Обычно процедура оценки качества образовательных программ и образовательных ресурсов включает: отчет о самообследовании, визит, отчет и процедуры последействия. Важнейшим требованием любой процедуры оценки является привлечение представителей профильных объединений работодателей.

Таким образом, очевидно, что для создания российской национальной системы профессиональных квалификаций можно использовать зарубежный опыт такой деятельности, лучшие практики по отдельным видам профессиональной деятельности.

2.2. Организация деятельности по разработке профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций

Как указывают авторы словарно-справочного пособия «Разработка и применение профессиональных стандартов» [37] **профессиональные стандарты** (ПС) – документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности. ПС способствуют повышению авторитета профессии, позволяют решать широкий круг актуальных вопросов формирования и развития кадрового потенциала, а именно:

- актуализировать ФГОС и образовательные стандарты, утвержденные образовательной организацией высшего образования самостоятельно, программы профессионального обучения, основного и дополнительного профессионального образования;
- разрабатывать средства и процедуры оценки и сертификации профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения;
- актуализировать перечни должностей и квалификационные характеристики видов профессиональной деятельности;
- разрабатывать должностные инструкции, системы оплаты труда, мотивации и стимулирования работников, проводить отбор, подбор и аттестацию рабочих, специалистов и управленческих кадров, заниматься планированием карьеры.

Профстандарты сейчас в основном носят рекомендательный характер, но при этом работодатели применяют их с учетом специфики и масштабов деятельности [33]:

- при определении трудовых функций работников;
- при разработке штатных расписаний
- должностных инструкций, тарификации работ;
- при создании систем оплаты труда;
- при аттестации работников;
- в организации обучения работников и т.д.

Есть определенные целевые аудитории, которые в своей жизни и деятельности используют или будут использовать, профессиональные стандарты (рис. 2.1.).

Разработка профессионального стандарта начинается с определения основной цели конкретного вида профессиональной деятельности [28]. Далее проводится анализ ее структуры и с учетом сложившегося в данном производственном процессе разделения труда выделяются так

называемые обобщенные трудовые функции (ОТФ). Признаком корректного определения ОТФ является относительная автономность каждой из них, позволяющая рассматривать ее как отдельную должность. В состав ОТФ входит несколько трудовых функций (ТФ). Описание каждой из них осуществляется путем указания на действия, ее составляющие, а также на умения и знания, необходимые для их выполнения. Существенной особенностью ПС является то, что, описывая трудовые функции, они не стандартизируют требования к личности, а также должностные обязанности работника. Последние формулируются с учетом особенностей организации, уровня подготовленности, опыта и других индивидуальных характеристик работника [16].

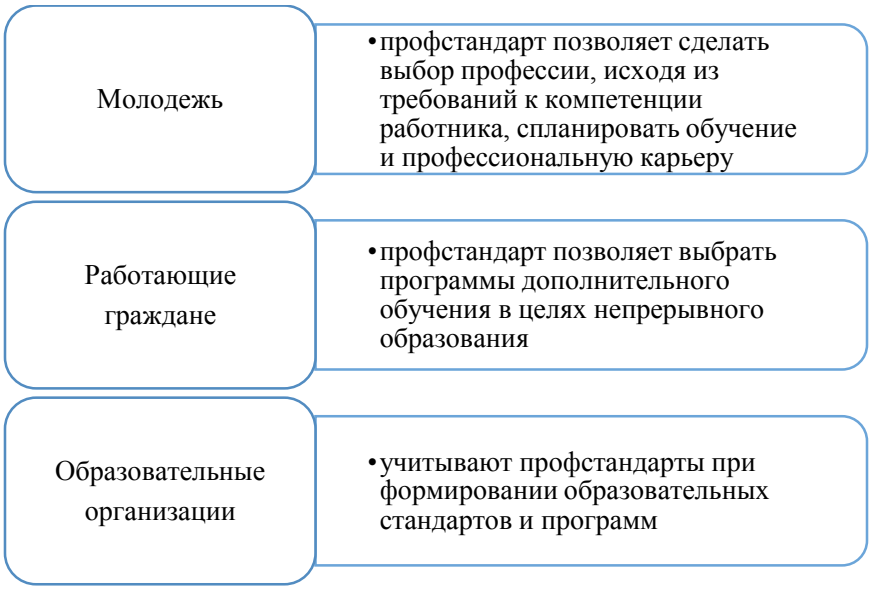

Рисунок 2.1. Основные целевые аудитории, использующие профстандарты

Каждой ОТФ профессионального стандарта соответствует тот или иной уровень квалификации.

В рамках профессионального стандарта уровень квалификации определяет соответствующие требования к образованию, обучению, практическому опыту.

Одним из важнейших условий утверждения профессиональных стандартов (ПС) в нашей стране является то, что ПС не только

разрабатываются представителями профессионального сообщества, но и обязательно проводится широкое его обсуждение с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций.

По рекомендациям Минтруда обсуждение проекта профессионального стандарта может проводиться путем [20]:

- размещения на сайте в сети Интернет разработчика проекта профессионального стандарта на срок не менее 30 дней, а также на сайтах участников его разработки;
- размещения на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» (http://profstandart.rosmintrud.ru) на срок не менее 30 дней;
- организации специальных форумов в сети Интернет;
- проведения опроса специалистов;
- проведения публичных мероприятий: конференций (включая интернет-конференции), круглых столов, семинаров и других мероприятий;
- размещения информации о ходе разработки профессионального стандарта в средствах массовой информации (далее – СМИ);
- публикации статей в специальных (отраслевых) изданиях.

Целью обсуждения проектов профессиональных стандартов в профессиональном сообществе и последующей независимой профессионально-общественной экспертизы является формирования содержания профессионального стандарта, отвечающего требованиям рынка труда [16].

Разные отраслевые советы по-разному решают вопросы применения профессиональных стандартов и разработки рамки квалификаций. Вот как решается вопрос достижения квалификации, указанной в соответствующих профстандартах, в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта (табл. 2.5.)

Таблица 2.5.

Основные пути достижения квалификации в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

Уровень квалификации	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
2	Профильная профессиональная подготовка при наличии образования не ниже основного общего или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих

3	Профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих
4	Среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Практический опыт работы
5	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена. Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации. Практический опыт работы
6	Высшее (бакалавриат) или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена Для лиц со средним профессиональным образованием опыт работы в данном виде профессиональной деятельности не менее 1 года Для лиц с высшим профессиональным образованием опыт работы в данном виде профессиональной деятельности не менее 6 месяцев

Разные объединения работодателей и крупные работодатели сейчас разрабатывают собственные подходы к формированию рамки квалификаций, которые с течением времени могут меняться. Так отраслевая рамки квалификаций в части руководителей индустрии питания может, по мнения авторов данного исследования, выглядеть следующим образом (табл. 2.6.).

Таблица 2.6.

Описание профессиональных квалификаций в индустрии питания *(фрагмент)*

(на примере профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» (утвержден Приказом Минтруда России от 07.05.2015 N 281н, зарегистрирован в Минюсте России 26.05.2015 N 37510, начало действия документа –15 июня 2015 г.)

Наименование квалификаций	*УК*[8]	*Основные пути освоения*	*Возможные наименования должностей*	*ВПД*[9]	*ОТФ*[10]	*Трудовые функции*	*Порядок подтверждения квалификации*
Руководитель производственной службы предприятия питания	5	Среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) по специальности «Организация обслуживания в общественном питании» или «Технология продукции общественного питания». Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки по управлению предприятиями. е менее одного года практического опыта работы в производственной службе не ниже 4-го квалификационного уровня предприятия питания	Руководитель (управляющий, менеджер) производственной службы (отдела) предприятия питания	Управление предприятием питания	Управление и контроль текущей деятельности сотрудников служб, отделов	Управление текущей деятельностью сотрудников производственной службы	Прохождение процедуры независимой оценки квалификаций в центре оценки квалификаций, утвержденном Нацсоветом, не реже чем 1 раз в 3 года

[8] Уровень/подуровень квалификации
[9] Вид профессиональной деятельности
[10] Обобщенная трудовая функция

Окончание табл. 2.6

Наименование квалификаций	*УК*	*Основные пути освоения*	*Возможные наименования должностей*	*ВПД*	*ОТФ*	*Трудовые функции*	*Порядок подтверждения квалификации*
Руководитель службы обслуживания предприятия питания	5	Среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) по специальности «Организация обслуживания в общественном питании» или «Технология продукции общественного питания». Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки по управлению предприятиями. е менее одного года практического опыта работы в производственной службе не ниже 4-го квалификационного уровня предприятия питания	Руководитель (управляющий, менеджер) службы обслуживания (отдела) предприятия питания	Управление предприятием питания	Управление и контроль текущей деятельности сотрудников служб, отделов	Управление текущей деятельностью сотрудников службы обслуживания	Прохождение процедуры независимой оценки квалификаций в центре оценки квалификаций, утвержденном Нацсоветом, не реже чем 1 раз в 3 года
Заместитель директора предприятия питания	6	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена по специальности «Организация обслуживания в общественном питании» или «Технология продукции общественного питания». Высшее образование по направлению подготовки «Технология продукции и организация общественного питания» (бакалавриат).	Заместитель руководителя предприятия питания, руководитель департамента (управления) предприятия питания	Управление предприятием питания	Управление текущей деятельностью департаментов (служб, отделов) предприятия питания	Управление материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания Взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами	Прохождение процедуры независимой оценки квалификаций в центре оценки квалификаций, утвержденном Нацсоветом, не реже чем 1 раз в 3 года

		Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки по управлению предприятиями. Не менее двух лет практического опыта не ниже 5-го квалификационного уровня на предприятиях питания для специалистов, имеющих среднее профессиональное образование Не менее года практического опыта не ниже 5-го квалификационного уровня на предприятиях питания для специалистов, имеющих высшее образование				Контроль и оценка эффективности деятельности департаментов (служб, отделов) предприятия питания	
Директор предприятия питания	7	Высшее образование - специалитет, магистратура по направлению подготовки «Технология продукции и организация общественного питания». Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки по управлению предприятиями. Не менее пяти лет практического опыта не ниже 6-го квалификационного уровня на предприятиях питания	Руководитель (директор) предприятия питания	Управление предприятием питания	Стратегическое управление развитием предприятия питания	Анализ и оценка деятельности предприятия питания Разработка и реализация стратегии развития предприятия питания Управление проектами и изменениями на предприятии питания	Прохождение процедуры независимой оценки квалификаций в центре оценки квалификаций, утвержденном Нацсоветом, не реже чем 1 раз в 3 года
Директор сети предприятий питания	8	Высшее образование - специалитет, магистратура по направлению подготовки «Технология продукции и организация общественного питания». Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки по управлению предприятиями. Не менее семи лет практического опыта на предприятиях питания, не ниже 7-го квалификационного уровня	Руководитель сети предприятий питания (директор, управляющий, генеральный менеджер)	Управление предприятием питания	Стратегическое управление развитием сети предприятий питания	Разработка концепции и стратегии развития сети предприятий питания (ПП). Взаимодействие с собственниками предприятия и партнерами по бизнесу. Внедрение инновационных технологий и изменений в управлении деятельностью сети ПП	Прохождение процедуры независимой оценки квалификаций в центре оценки квалификаций, утвержденном Нацсоветом, не реже чем 1 раз в 3 года

Для того, чтобы сформировать национальную систему профессиональных квалификаций, важно создать региональную сеть центров, которые будут проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, а также сформировать сеть центров оценки квалификаций.

По рекомендациям национального агентства развития квалификаций (НАРК) для этого объединениям работодателей, получившим от Нацсовета полномочия на проведение профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, а также на независимую оценку квалификаций, следует осуществлять взаимодействие с региональными структурами по следующим направлениям [31]:

- поддержка на региональном уровне организационных процессов, связанных с развитием системы профессиональных квалификаций, их применением на региональных рынках труда и при подготовке кадров для региональных и межрегиональных экономических кластеров;
- мониторинг и анализ региональной ситуации в сфере применения национальной системы квалификаций и ее влияния на социально – экономические процессы;
- консультационная и организационная поддержка общероссийских структур (НСПК, СПК, ОООР, НАРК) и региональных органов власти, объединений работодателей и профессиональных сообществ в вопросах развития системы профессиональных квалификаций в регионах;
- определение потребностей регионов в подготовке экспертов по различным вопросам национальной системы квалификаций;
- организация в регионах подготовки экспертов с участием базовых организаций НСПК (или, при наличии соответствующих компетенций, с участием региональных организаций);
- взаимодействие с региональными органами государственной власти по вопросам реализации единой политики в области развития национальной системы профессиональных квалификаций.

При создании широкой сети региональных центров ПОА и НОК, общая схема их функционирования будет выглядеть следующим образом (рис. 2.2.).

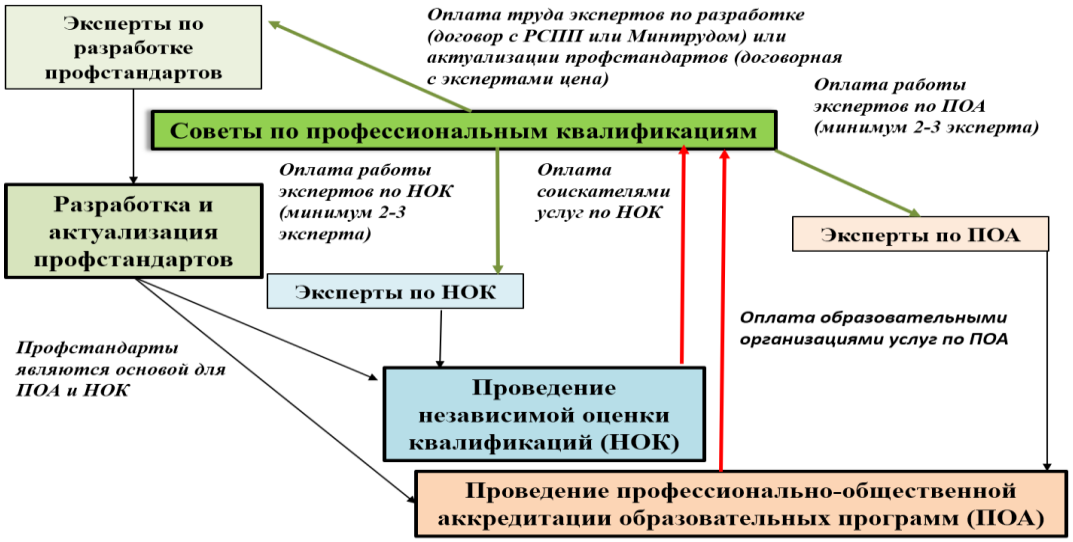

Рисунок 2.2.Модель организации советами по ПОА и НОК

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Понятие «аккредитация» впервые было введено в 1992 году в Законе РФ «Об образовании», сделав ее обязательной для всех учебных заведений. К 1995 г. практически уже сложилась инфраструктура аккредитации, в том числе при Государственном комитете по высшей школе (Госкомвуз) были созданы Управление лицензирования, аккредитации и нострификации и Научно-информационный центр государственной аккредитации в г. Йошкар-Ола [32]. Эксперты в области профессионально-общественной и международной аккредитации образовательных программ Наводнов В.Г. и Мотова Г.Н. на основе анализа практики аккредитации в системе высшего образования России, выделяют три этапа ее развития:

- этап возникновения (1995 – 2004 гг.);
- этап «европеизации» (2004 – 2009 гг.);
- этап дифференциации процедур оценки (с 2009 г. по н. в.).

С 1995 по 2009 гг. аккредитация в России функционировала в форме институциональной оценки деятельности организации в целом, как государственная аккредитация с установлением соответствующего статуса образовательного учреждения. При этом с 2000 г. процедура претерпела «оптимизацию»: по срокам были совмещены три процедуры – лицензирования, аттестации и государственной аккредитации [44]. В результате комплексная оценка существенно облегчила вузу жизнь, т.к. все процедуры проходили в одно время и силами объединенной комиссии; решение по лицензированию, аттестации и государственной аккредитации принималось практически одновременно на Аккредитационной коллегии Министерства образования.

После того, как в 2003 г. Россия присоединилась к Болонскому процессу, начался переход ко второму этапу развития системы аккредитации в нашей стране. Примерно в это же время стали появляться первые независимые аккредитационные агентства по общественной и общественно - профессиональной аккредитации. В 2002 г. был создан Аккредитационный центр Ассоциации инженерного образования России (АЦАИОР), а в 2004 г. – Агентство по контролю качества и развитию

карьеры (АККОРК). Вместе с тем, в российских условиях альтернативные (общественные) формы аккредитации приживались очень медленно и долгое время не были востребованы. Поэтому государственная монополия в аккредитации сохранялась (и сохраняется до сих пор).

По мнению Наводнова В.Г. и Мотовой Г.Н., с которым нельзя не согласиться, 2009 год стал поворотным для системы государственной аккредитации в России, так как радикально изменились социально-политические и экономические условия, стали преобладать тенденции, совершенно противоположные тем, что развивались в течение предыдущих 15 лет. Резкое сокращение количества абитуриентов, начиная с 2008 года по 2015 годы, совпало с новым направление государственной образовательной политики – реализацией стратегии оптимизации сети учреждений высшего образования, что нашло отражение в новых формах регламентации, таких, как ежегодный мониторинг деятельности вузов, и в усилении требований при государственной аккредитации [32]. Заметим, что одним из решений Минобрнауки РФ в начале 2016 года стала организация мониторинга эффективности колледжей и техникумов в течение 2016 года[11].

Все эти изменения в системе высшего образования происходили на фоне далеко не позитивных изменений. По мнению ректора Тверского госуниверситета Белоцерковского А.В. [14] нынешнее состояние системы высшего профессионального образования в РФ, особенно ее регионального компонента, вряд ли можно назвать благополучным. Многие проблемы возникли в результате длительного хронического недофинансирования. В то время, когда азиатские «тигры» (Корея, Китай) и другие страны, пытающиеся сделать технологический рывок, вкладывали огромные средства в университеты (в Финляндии, например, государственные расходы на образование достигали 13% бюджета), мы в 1990 гг. практически прекратили финансировать науку и существенно снизили расходы на образование. Недофинансирование привело к физическому и моральному износу материально-технической базы, к оттоку наиболее активных кадров в другие сферы деятельности или другие страны.

Поэтому так важно создать сильные не только столичные, но и региональные вузы – основу образовательных, научно-инновационных, предпринимательских и экономических систем региона, драйвер и модератор его развития. Определенную роль с этом процессе должны сыграть и правильным образом организованные процедуры аккредитации образовательных программ.

---

[11] http://worldskills.ru/minobrnauki-provedet-monitoring-yeff - Минобрнауки проведет мониторинг эффективности колледжей и техникумов

3.1. Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в совершенствовании подготовки кадров для российской экономики

В настоящее время законом об образовании в РФ предусмотрено несколько форм аккредитации образовательной деятельности и образовательных программ (табл. 3.1. и 3.2.). Участие работодателей возможно, как в общественной, так и в профессионально-общественной аккредитации.

На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, их объединениями или уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Т. е. если профессиональные стандарты по конкретному виду деятельности еще не приняты, то учитываются требования рынка (работодателей) к выпускникам по соответствующим образовательным программам. В соответствии с последними решениями Нацсовета, аккредитующими организациями по проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (далее ПОА) будут являться только соответствующие СПК (если они есть) или объединения работодателей по тем видам деятельности, по которым СПК пока не созданы. Аккредитующие организации будут заключать договора с уполномоченными организациями на проведение ПОА по базовым требованиям, утвержденным Нацсоветом, и скорректированным СПК в установленных пределах с учетом их специфики. При этом СПК несут репутационные риски за качество проведения ПОА, чтобы это не переросло в штамповку «бумажек», как сейчас, когда, например, некоторые московские псевдо-объединения работодателей выдают свидетельства о ПОА сроком на 6 лет по минимальной стоимости, даже не выезжая в регионы [23]. Также продолжается процесс согласования между Нацсоветом и Министерством образования и науки вопроса о том, чтобы со следующего года признавать только свидетельства о ПОА, выданные через соответствующие СПК.

Таблица 3.1.

Формы аккредитации образовательной деятельности и образовательных программ, предусмотренные в ФЗ «Об образовании в РФ» [1]

Номер статьи	Название статьи	Содержание статьи
Статья 92.	Государственная аккредитация образовательной деятельности	1. Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, за исключением образовательных программ дошкольного образования, а также по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с образовательными стандартами. 2. Целью государственной аккредитации образовательной деятельности является подтверждение соответствия федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях, организациях, осуществляющих обучение, а также индивидуальными предпринимателями, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно. 3. Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится аккредитационным органом - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, в соответствии с полномочиями, установленными статьями 6 и 7 настоящего Федерального закона, по заявлениям организаций, осуществляющих образовательную деятельность. 12. Предметом аккредитационной экспертизы является определение соответствия содержания и качества подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам (далее - аккредитационная экспертиза).

Окончание табл. 3.1

Номер статьи	Название статьи	Содержание статьи
Статья 96	Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, могут получать общественную аккредитацию в различных российских, иностранных и международных организациях. 2. Под общественной аккредитацией понимается признание уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций. Порядок проведения общественной аккредитации, формы и методы оценки при ее проведении, а также права, предоставляемые аккредитованной организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются общественной организацией, которая проводит общественную аккредитацию <…> 7. Организации, которые проводят общественную аккредитацию и профессионально-общественную аккредитацию, обеспечивают открытость и доступность информации о порядке проведения соответствующей аккредитации. 8. Сведения об имеющейся у организации, осуществляющей образовательную деятельность, общественной аккредитации или профессионально-общественной аккредитации представляются в аккредитационный орган и рассматриваются при проведении государственной аккредитации. 9. Общественная аккредитация и профессионально-общественная аккредитация проводятся на добровольной основе и не влекут за собой дополнительные финансовые обязательства государства.
Статья 96	Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	3. Работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации вправе проводить профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность. 4. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. 5. На основе результатов профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ работодателями, их объединениями или уполномоченными ими организациями могут формироваться рейтинги аккредитованных ими профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность. 6. Порядок профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, формы и методы оценки при проведении указанной аккредитации, а также права, предоставляемые реализующей аккредитованные профессиональные образовательные программы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) выпускникам, освоившим такие образовательные программы, устанавливаются работодателем, объединением работодателей или уполномоченной ими организацией, которые проводят указанную аккредитацию.

Таблица 3.2.

Сравнительная характеристика основных видов аккредитации образовательной деятельности и образовательных программ, предусмотренные в ФЗ «Об образовании в РФ»

Вид аккредитации	Объект оценки	Предмет оценки
Государственная	Образовательные программы	Определение соответствия содержания и качества подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по заявленным для государственной аккредитации образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам
Общественная	Деятельность образовательной организации	Признание уровня деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствующим критериям и требованиям российских, иностранных и международных организаций.
Профессионально-общественная	Профессиональные образовательные программы	Признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Таким образом, понятно кому точно нужна ПОА – образовательным организациям, т.к. наличие ПОА от профильного СПК учитывается при выделении контрольных цифр приема, т.е. бюджетных мест, финансируемых из федерального бюджета.

А зачем ПОА работодателям? В настоящее время, не смотря на требования Министерства образования и науки о том, что работодатели должны принимать участие в реализации образовательных программ, образование и бизнес все еще идут параллельной дорогой.

В действительности разрабатываемый механизм ПОА через СПК предполагает формирование пула экспертов. И это будет не так, как сейчас бывает – вуз обращается к знакомому работодателю, часто бывшему выпускнику, и просит подписать разработанные вузом документы; а будет сформирован силами СПК реестр экспертов от профсообщества, признанных в стране и в конкретном регионе, и прошедших соответствующее обучение, а также последующую аттестацию в конкретном СПК. Вся информация об экспертах и выданных сертификатах о ПОА будет в открытом доступе (сейчас это делается на площадке НАРК (Национальное агентство развития квалификаций)).

Участие работодателей в оценке результатов реализации образовательных программ и использования образовательных ресурсов для подготовки специалистов в сфере услуг

В настоящее время все больше внимания работодателей в оценке результатов реализации образовательных программ и использования образовательных ресурсов для подготовки специалистов уделяется вопросам наличия у выпускников компетенций, необходимых для работы в отрасли.

Проведенное исследование [47] по вопросам подготовки кадров для сферы услуг (выборка 300 человек, время проведения – январь-сентябрь 2015 г., Россия), показало, что помимо профессионализма, который хотели бы видеть у выпускников 89% опрошенных работодателей, все остальные компетенции можно отнести в большей степени к личностным (рис. 3.1.)

Условно все компетенции, которые отметили респонденты, можно разделить на несколько групп:

- компетенции, связанные с процессом обслуживания клиентов (клиентоориентированность, коммуникабельность, доброжелательность, вежливость);
- компетенции, связанные с дисциплиной и трудовым поведением (ответственность, исполнительность, пунктуальность, стрессоустойчивость).

Рисунок 3.1. Распределение ответов работодателей – представителей сферы услуг на вопрос: «Какие компетенции должны быть у выпускников образовательных организации, которые готовят кадры для сферы услуг?» (допускалось выбрать более одного варианта ответа) [47]

Еще одним направлением данного исследования было выявление потребности работодателей в определенных навыках, которыми должны владеть выпускники образовательных организации, готовящих кадры для сферы услуг. В частности, стояла задача выяснить, какие навыки должны быть у тех выпускников, которые будут работать в контактной зоне предприятий сферы услуг (рис. 3.2.).

Как видно по данным рис. 3.2, самыми востребованными являются навыки активных продаж – так ответили в 76% опрошенных работодателей. Помимо традиционных требований к знанию иностранного языка и специализированных программ, многие работодатели отметили, что на успех работы в контактной зоне влияет наличие навыков активного слушания, разрешения конфликтных ситуаций, принятия решений и работы в условиях многозадачности.

Именно этим компетенциям эксперты СПК в индустрии гостеприимства уделяли особое внимание в оценке выпускников в процессе проведения профессионально-общественной и общественной аккредитации образовательных программ и ресурсов, используемых в подготовке кадров для сферы услуг.

Рисунок 3.2. Распределение ответов работодателей – представителей сферы услуг на вопрос: «Какие навыки должны быть у персонала, который работает в контактной зоне предприятий сферы услуг?» (допускалось выбрать более одного варианта ответа) [47]

В качестве контрольно-измерительных (оценочных) инструментов, используемых работодателями для оценки результатов реализации образовательных программ, обычно используются те, что позволяют оценить теоретические знания (тестирование, эссе, решение кейсов и т.д.) и те, которые направлены на оценку умений и навыков выпускников образовательных программ (деловые игры, ситуационные задачи, симуляция производственных ситуаций и т.д.).

Вместе с тем, важно отметить, что объективность оценок работодателей в оценке результатов реализации образовательных программ и использования образовательных ресурсов для подготовки специалистов в сфере услуг зависит от наличия единого для всей отрасли методического обеспечения процедур оценки и качества подготовки экспертов – представителей данного вида профдеятельности.

В результате исследования работ ученых и практиков по оценке роли работодателей в формировании образовательных программ и мер по ее повышению, авторами были сформулированы основные направления деятельности по участию работодателей в формировании образовательных программ (табл. 3.3.).

Таблица 3.3.

Основные направления деятельности по участию работодателей в формировании образовательных программ и ресурсов для подготовки специалистов [45]

№ п/п	Направления деятельности	Виды работ
1	Исследование регионального или национального рынка труда с целью формировании образовательных ресурсов	- анализ потребностей работодателей в квалифицированных специалистах; - оценка возможностей существующей системы подготовки кадров удовлетворить существующие потребности; - выявление «разрывов» и разработка предложений по их устранению.
2	Разработка нормативной документации по стандартизации процессов подготовки кадров и формирования образовательных ресурсов	- разработка отраслевых рамок квалификаций; - разработка новых профессиональных стандартов для специалистов и рабочих кадров, актуализация ранее принятых; - и участие в разработке образовательных стандартов для системы среднего профессионального и высшего образования, программ дополнительного профессионального образования.
3	Определение форм и методов контроля за формированием образовательных ресурсов, используемых при подготовке кадров	- участие в разработке и реализации образовательных программ, формировании образовательных ресурсов; - участие в общественной и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; - участие в составлении рейтинга образовательных организаций, занимающихся подготовкой кадров

Такой комплексный подход к участию работодателей в формировании образовательных программ и ресурсов для подготовки специалистов и рабочих кадров позволит более точно учитывать требования регионального или национального рынка труда, интегрировать усилия системы образования и работодателей по совершенствованию процесса подготовки кадров, а также образовательных ресурсов и возможностей, используемых в этом процессе.

Анализ системы подготовки рабочих и высоко квалифицированных кадров показывает, что для многих отраслей она сейчас не эффективна. Так результаты сравнительного анализа подготовки кадров для индустрии питания (табл. 3.4.) свидетельствует о том, что подготовка в корпоративных центрах обучения и на рабочих местах не только позволяет обучить больше сотрудников, но и обеспечивает их закрепление на рабочих местах.

Таблица 3.4.

Сравнительная характеристика систем подготовки кадров для индустрии питания [21]

Подготовка кадров в системе СПО	В среднем в Москве выпускается в год около **4500 выпускников** по специальностям в индустрии питания, обучавшихся на бюджете. На рабочие места из них приходит **500 человек** Остальные уходят в другие сферы деятельности или продолжают учебу в вузах.
Подготовка кадров на рабочих местах *(опыт сети «Кофемания»)*	В Центре обучения за год проходят обучение новые сотрудники: в среднем 150 поваров, 60 официантов. Есть еще сотрудники стойки (в том числе бариста), но они учатся в основном на местах (около 200 новых сотрудников в год). Обучаются не только новые сотрудники, но и действующие (регулярное повышение квалификации). Через Центр обучения проходят повышение квалификации **1200 человек поваров в год** (120 тренингов, в среднем по 10 человек в группе), **10440 официантов** - (870 тренингов по 12 человек в среднем.

Для изменения существующей системы подготовки Советом по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства авторами предложена следующая модель непрерывной подготовки кадров для индустрии питания и гостеприимства (рис. 3.3.).

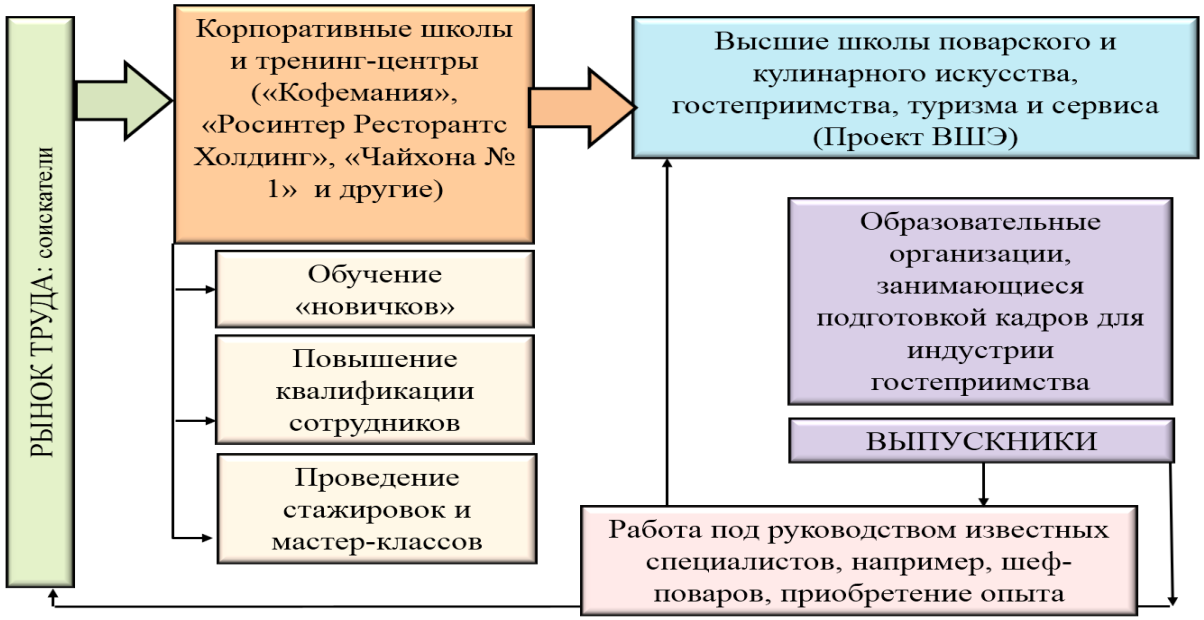

Рисунок 3.3. Модель непрерывной подготовки кадров для индустрии питания и гостеприимства

В целом, представляется целесообразным формирование такой системы разработки и реализации образовательных программ, формирования и использования образовательных ресурсов, при которой система образования в качестве результата своей деятельности будет видеть овладение выпускниками базисные знания и умения, которые позволят выпускнику в будущем овладеть максимумом новых профессиональных компетенций, потратив на это минимум времени. При этом задача работодателей состоит в том, чтобы участвовать в проведении или проводить самим мастер-классов, семинаров по конкретным технологиям, работе с определенным оборудованием и т.д. (рис. 3.4.)

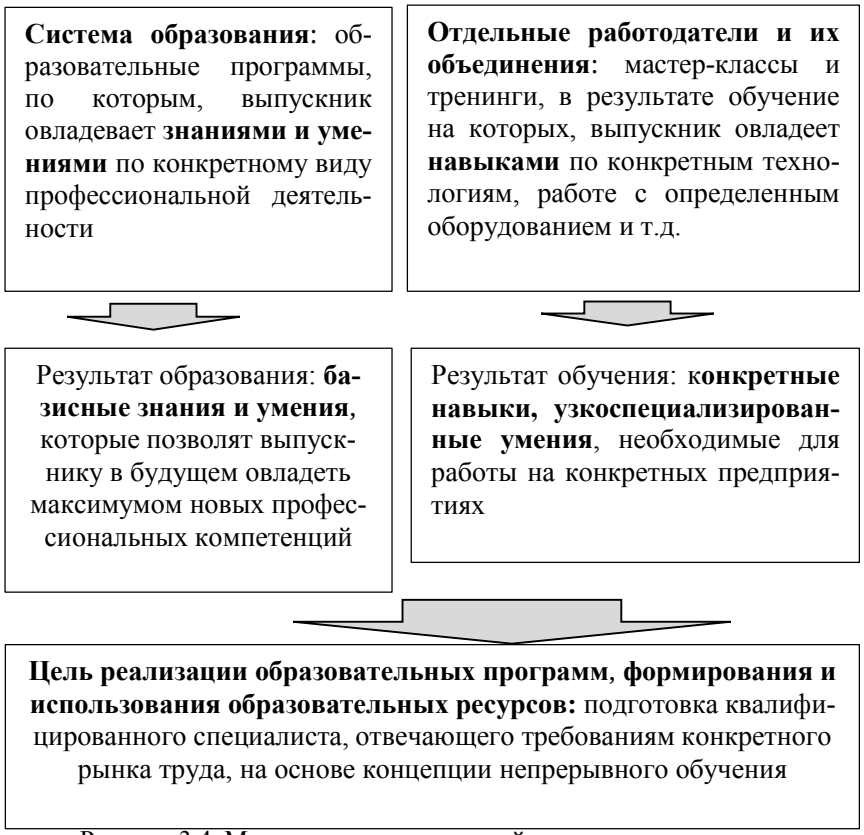

Рисунок 3.4. Модель взаимосвязи целей и результатов участия работодателей в реализации образовательных программ, формирования и использования образовательных ресурсов

Реализация такого подхода по определению роли и места работодателей в формировании образовательных программ и ресурсов для подготовки специалистов будет способствовать эффективной подготовке квалифицированного специалиста, отвечающего требованиям конкретного рынка труда. Однако эта система будет результативна только в том случае, если будет реализовываться на основе концепции непрерывного образования («образование к течение всей жизни»).

Как было указано ранее, в настоящее время, важнейшей целью проведения ПОА является поддержка именно тех образовательных организаций, которые готовят кадры, востребованные в конкретном регионе. Эти колледжи и вузы будут получать дополнительные бюджетные места, т.к. наличие свидетельства о ПОА является одним из важных условий, учитываемых при распределении контрольных цифр приема абитуриентов.

Взаимодействие образовательных организаций с профсообществом контролируется Минобрнауки – работодатели, как уже отмечалось ранее, обязаны привлекать работодателей в разработке и участию в образовательных программах. Но что происходит на практике? Разработчики ФГОСов и образовательных программ приглашают в качестве работодателя своего выпускника, у которого есть, например, маленькое кафе, и он не глядя подписывает всё, что ему дадут на подпись. Получается, как говорил В.И. Ленин: «формально правильно, а по существу издевательство», так как в анализируемой ситуации такие действия образовательных организаций никак не способствуют повышению качества подготовки студентов и слушателей программ ДПО.

Свою роль в процессе совершенствования подготовки кадров для современной российской экономики должна сыграть и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ со стороны профсообщества. Так как требования сейчас достаточно жесткие, а репутационные риски у каждого СПК велики, то можно быть уверенным в том, что это не станет процессом «штамповки» сертификатов, а позволит выявить действительно наиболее достойные образовательные организации, которым Минобрнауки будет оказывать поддержку в виде предоставления контрольных цифр приема, т.е. бюджетного финансирования.

3.2. Методические и практические рекомендации по организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

В Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей, а также Национальным агентством развития квалификаций, даны следующие определения основным понятиям, используемым в процессе организации и проведения ПОА [34]:

- **аккредитационная экспертиза** – процедура оценки образовательной программы, основанная на анализе информации о соответствии аккредитуемой образовательной программы установленным критериям профессионально-общественной аккредитации. Аккредитационная экспертиза проводится комиссией независимых экспертов, которую создает аккредитующая организация.
- **выездная аккредитационная экспертиза** - совокупность мероприятий по оценке соответствия образовательной программы установленным критериям, проводимых экспертами по месту реализации образовательной программы. Выездная аккредитационная экспертиза проводится преимущественно для анализа информации об аккредитуемой образовательной программе в части тех критериев, информация по которым не может быть представлена на сайте организации, осуществляющей образовательную деятельность, или с использованием иных способов дистанционной передачи информации. Выездная аккредитационная экспертиза также может проводиться для подтверждения (удостоверения) информации, представленной на сайте организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- **критерий** - признак, на основании которого проводится оценка соответствия образовательной программы требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.
- **образовательная программа** - комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.
- **эксперт** – физическое лицо, привлекаемое аккредитующей организацией к проведению аккредитационной экспертизы.

- **экспертная организация** - юридическое лицо, привлекаемое аккредитующей организацией к проведению аккредитационной экспертизы и выполняющее функции по организации и проведению аккредитационной экспертизы. Экспертная организация действует на основании договора с аккредитующей организацией.

При этом количество экспертов, участвующих в процедурах проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ может быть разным. Как правило, должно быть не менее двух экспертов. Многие агентства по ПОА формируют комиссию из одного эксперта – представителя работодателей и одного – от системы образования.

Все эти эксперты должны пройти обучение программах подготовки экспертов по ПОА и НОК. Так На сайте Национального агентства развития квалификаций (НАРК) (в соответствии с проектом ФЗ РФ «О независимой оценке профессиональной квалификации и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» НАРК — это автономная некоммерческая организация, в состав учредителей которой входят Правительство Российской Федерации, общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов, созданная в целях регулирования системы оценки квалификаций) указано что программа подготовки экспертов по ПОА рассчитана на 20 часов учебной нагрузки, в том числе – обязательной аудиторной учебной нагрузки – 12 часов [35]. Нормативный срок освоения программы подготовки экспертов по НОК - 72 часа, в том числе - аудиторные занятия - 36 часов. Завершается обучение по этой программе защитой итоговой работы [29].

СПК в индустрии гостеприимства приняло решение о том, что комиссия будет формироваться из трех экспертов: от работодателей от системы образования и от СПК в индустрии гостеприимства. Последние лучше других знают о текущих изменениях в национальной системе профессиональных квалификаций и могут скорректировать действия двух других экспертов, которые этих вопросов могут еще не знать. Фрагмент этого списка аттестованных в СПК экспертов по ПОА представлен в табл. 3.5. - 3.7.

Список экспертов, аттестованных в СПК в индустрии гостеприимства *(утверждено протоколом заседания Совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства № 5 от 10 августа 2015 года)*

Таблица 3.5.

Фрагмент списка экспертов по ПОА из числа работодателей

№ п/п	*Ф.И.О.*	*Место работы*	*Должность*	Область деятельности, на которой специализируется эксперт		
				Индустрия питания	Индустрия гостеприимства	Индустрия туризма
1	Андреич Александр	ООО «М-Ресторатор», г. Оренбург	Шеф-повар	X		
2	Марченко Елена Анатольевна	ООО «Либра-Хоспиталити», г. Москва	Руководитель проекта	X	X	
3	Бунаков Олег Александрович	ООО «Агентство путешествий», г. Казань	Директор			X

Таблица 3.6.

Фрагмент списка экспертов по ПОА из числа сотрудников образовательных организаций

№ п/п	Ф.И.О.	Место работы	Должность	Область деятельности, на которой специализируется эксперт		
				Индустрия питания	Индустрия гостеприимства	Индустрия туризма
1	Барыкина Елена Александровна	ГБПОУ Московской области «Подмосковный профессиональный техникум отраслевых технологий»	Заместитель директора по учебно-методической работе	X	X	
2	Гончарова Ирина Викторовна	РАНХиГС при Президенте РФ	Зам. декана Факультета гостиничного и ресторанного бизнеса	X	X	X
3	Морозова Наталья Степановна	Российский новый университет	Декан факультета бизнес-технологий в туризме, профессор	X	X	X

Таблица 3.7.

Фрагмент списка экспертов по ПОА из числа членов СПК в индустрии гостеприимства

№ п/п	Ф.И.О.	Место работы	Должность	Область деятельности, на которой специализируется эксперт		
				Индустрия питания	Индустрия гостеприимства	Индустрия туризма
1	Бухаров Игорь Олегович	НП «Федерация Рестораторов и Отельеров»	Президент	X	X	
2	Зайцева Наталия Александровна	НП «Федерация Рестораторов и Отельеров»	Руководитель департамента развития образовательной деятельности, профессор	X	X	X
3	Ушанов Юрий Васильевич	Институт развития дополнительного профессионального образования	Проректор	X		

Последовательность работ по проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, отражена в документе «Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформления ее результатов и представления информации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» утвержденном протоколом Нацсовета от 20 мая 2015 года №10.

Как правило, **проведение ПОА, включает в себя несколько этапов** [34]:

1. Подача организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в аккредитующую организацию заявки по установленной аккредитующей организацией форме.
2. Рассмотрение заявки аккредитующей организацией на предмет соответствия предлагаемых для аккредитации образовательных программ перечню профессиональных стандартов и (или) требований рынка труда.
3. Принятие аккредитующей организацией решения о проведении аккредитационной экспертизы.
4. Проведение организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самообследования на основании предложенных аккредитующей организацией критериев.
5. Формирование аккредитующей организацией экспертной комиссии из числа экспертов, аттестованных аккредитующей организацией.
6. Анализ экспертами отчета о самообследовании, предоставленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
7. Визит экспертов в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.
8. Подготовка экспертами отчета на основании результатов анализа отчета о самообследовании и визита в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.
9. Принятие аккредитующей организацией решения о профессионально-общественной аккредитации образовательной программы или об отказе в профессионально-общественной аккредитации.
10. Выдача аккредитующей организацией организации, осуществляющей образовательную деятельность, свидетельства о профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы.

11. Представление аккредитующей организацией информацию о результатах профессионально-общественной аккредитации в Национальный совет путем ее внесения в реестр образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию.

В Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей, а также Национальным агентством развития квалификаций, рекомендуется вместе с отчетом о самообследовании получить от образовательной организации также следующий примерный перечень документов:

- Список выпускников или обучающихся, прошедших процедуры НОК;
- Копии свидетельств о квалификации по итогам прохождения НОК;
- Справка о трудоустройстве выпускников за последние 3 года;
- Список студентов (выпускников), получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики с приложением копий документов, подтверждающих приглашение на работу;
- Список студентов, обучающихся за счет средств юридических лиц (с приложение копий договоров о целевом обучении этих лиц);
- Документ, регламентирующий деятельность службы трудоустройства
- Учебный план
- Документ, регламентирующий актуализацию профессиональной образовательной программы;
- Учебные программы дисциплин, модулей, практик;
- ФОСы, задания на прохождение производственной практики, преддипломной практики
- Справки о внедрении ВРК
- Несколько ВКР с рецензией от работодателя
- График повышения квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения на текущий год, с указанием тематики программ повышения квалификации;
- Списки преподавателей, совмещающих работу в образовательной организации с профессиональной деятельностью;
- Списки преподавателей, имеющих опыт работы, соответствующий профилю образовательной программы;
- Документы, подтверждающие закупку оборудования (при возможности
- Договоры на проведение практик студентов;
- Договоры с правообладателями на пользование электронными библиотеками.

В документе «Базовые принципы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», утвержденном Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10) указано, что «аккредитующие организации на основе Базовых принципов, настоящего Порядка разрабатывают локальную нормативную документацию по вопросам профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, устанавливающую: правила обращения организаций, осуществляющих образовательную деятельность, заинтересованных в получении профессионально-общественной аккредитации реализуемых профессиональных образовательных программ; порядок проведения и методику профессионально-общественной аккредитации; методику расчета стоимости предоставления услуги по профессионально-общественной аккредитации; пороговые значения критериев для принятия решения о профессионально-общественной аккредитации или об отказе в профессионально-общественной аккредитации (в рамках критериев, установленных Базовыми принципами); основания лишения профессионально-общественной аккредитации, правила апелляции».

Также в этом документе устанавливается минимальный перечень показателей, которые необходимо учитывать при проведении ПОА: «Основными критериями оценки и последующей профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ со стороны аккредитующих организаций являются:

1. Успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций (для профессиональных образовательных программ, ориентированных на получение выпускниками профессиональной квалификации);

2. Соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов освоения профессиональной образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) профессиональным стандартам;

3. Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения);

4. Соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников, содержанию

профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник;

5. Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями;

6. Подтвержденное участие работодателей: в проектировании профессиональной образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы; в организации проектной работы обучающихся; в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения; в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности».

В Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей, а также Национальным агентством развития квалификаций, представлена следующая информация для проведения оценки по группам основных и дополнительных критериев оценки образовательной программы (табл. 3.8.)

Таблица 3.8.

Примерный перечень информации, запрашиваемой аккредитующей организацией при проведении ПОА [34]

Группа критериев	Запрашиваемая информация
Основные	
Успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки квалификации (для профессиональных образовательных программ, ориентированные на получение выпускниками профессиональной квалификации)	Результаты независимого оценивания квалификации и (или) иных внешних независимых оценочных процедур[12] Копии сертификатов (или иных документов, получаемых студентами) по итогам прохождения независимой оценки квалификаций. Справки о внедрении результатов выпускных квалификационных работ

[12] Сведения предоставляются образовательной организацией в отчете о самообследовании и подтверждаются через информационный ресурс системы независимой оценки квалификации

Продолжение табл. 3.8.

Группа критериев	Запрашиваемая информация
Основные	
Соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов освоения профессиональной образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатов обучения, иных формах) профессиональным стандартам	Результаты сравнительного анализа содержания связанных компонентов образовательной программы и профессиональных стандартов (по материалам самообследования)
Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения)	Отчет о самообследовании, учебный план, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), программы промежуточной и итоговой аттестации, оценочные материалы, положения о практике[13]
Соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников, содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к которым готовится выпускник	Локальные нормативные акты, подтверждающие наличие и постоянное обновление материально-технической базы, необходимой для реализации аккредитуемой образовательной программы; наличие кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы; документы, содержащие характеристики информационно-коммуникационных ресурсов, используемых для реализации образовательной программы; рецензии представителей работодателей на учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию образовательной программы; списки преподавателей, содержащие данные об образовании, освоенных дополнительных профессиональных программах, опыте работы в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности аккредитуемой образовательной программы;

[13]По усмотрению аккредитующей организации экспертиза представленных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов может быть выборочной.

Продолжение табл. 3.8.

Группа критериев	Запрашиваемая информация
Основные	
	Локальные нормативные акты, отражающие кадровую политику образовательной организации (в разрезе аккредитуемой программы)
Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями	Сведения о количестве договоров на обучение по аккредитуемой образовательной программе за счет средств юридических лиц, заключенных между указанной организацией и работодателями, Сведения о количестве договоров о целевом обучении по аккредитуемой образовательной программе, заключенных между лицами, обучающимися в указанной организации, и работодателями Список студентов (выпускников), получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики (с приведением источников, подтверждающих данную информацию) Информация о трудоустройстве и карьерном росте выпускников, освоивших аккредитуемую образовательную программу, в соответствии с полученной специальностью Списки студентов, получающих гранты (стипендии) от работодателей
Подтвержденное участие работодателей в проектировании профессиональной образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы учебные планы, рабочие программы; в организации проектной работы обучающихся; в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения; в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профдеятельности.	Документы установленной аккредитующей организацией формы, подтверждающие участие представителей работодателей в проектировании и актуализации профессиональной образовательной программы Протоколы заседаний ученого (научно-методического) совета, кафедр, предметно-цикловых комиссий, проектных групп, иных научно-методических, методических подразделений, в заседании которых принимали участие представители работодателей

Окончание табл. 3.8.

Группа критериев	Запрашиваемая информация
Дополнительные	
Обеспеченность интеграции научной, производственно-технической и образовательной деятельности в соответствии с содержанием образовательных программ	Документально подтвержденная информация об участии педагогических работников и обучающихся в выполнении практических работ, проектов, исследований по заказам организаций (например, договоры и акты о выполнении работ) Информация о доходах образовательной организации, полученных от реализации результатов практических работ, проектов, исследований, выполненных по заказам организаций
Признание качества образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность	Документы, подтверждающие признание качества образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, российскими, иностранными и международными организациями

Каждая организация, получившая по решению Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям право на проведение профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, как было указано выше, может разрабатывать свою методику, при необходимости, расширять состав критериев, уточнять каждый из них за счет артериальных значений, позволяющих проводить объективную и достоверную оценку качества аккредитуемых образовательных программ с учетом специфики соответствующей области профессиональной деятельности.

Пример такой методики, разработанной СПК в индустрии гостеприимства представлен далее (табл. 3.9. - 3.14).

Пример чек-листа по аккредитуемой профессиональной образовательной программе, используемый СПК в индустрии гостеприимства при проведении профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Таблица 3.9.

Группа показателей «Прохождение выпускниками ПОП процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций» (оценивается от 5 до 10 компетенций из профстандарта или утвержденных СПК требований рынка труда)

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
1.1.		3	«выполнение задания по К 1»		
1.2.		3	«выполнение задания по К 2»		
1.3.		3	«выполнение задания по К 3»		
1.4.		3	«выполнение задания по К 4»		
1.5.		3	«выполнение задания по К 5»		

Таблица 3.10.

Группа показателей «Соответствие сформулированных в ПОП планируемых результатов освоения ПОП (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) требованиям профессионального стандарта»

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
2.1.	Соответствие сформулированных в ПОП требованиям к знаниям профстандарту или утвержденным СПК требованиям рынка труда	3	«2.1. Соответствие знаний в ПОП требованиям ПС»		
2.2.	Соответствие сформулированных в ПОП требованиям к умениям профстандарту или утвержденным СПК требованиям рынка труда	3	«2.2. Соответствие умений в ПОП требованиям ПС»		

Таблица 3.11.

Группа показателей «Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения)»

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
3.1.	Соответствие учебных планов запланированным результатам освоения ПОП	3	«3.1. Соответствие учебных планов»		
3.2.	Соответствие рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) запланированным результатам освоения ПОП	3	«3.2. Соответствие рабочих программ»		
3.3.	Соответствие оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения ПОП	3	«3.3. Соответствие оценочных материалов»		
3.4.	Соответствие тем выпускных квалификационных работ запланированным результатам освоения ПОП	3	«3.4. Соответствие тем ВКР»		

Таблица 3.12.

Группа показателей «Соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник»

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
4.1.	Соответствие материально-технических ресурсов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.1. Соответствие МТР»		
4.2.	Соответствие информационных ресурсов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.2. Соответствие информационных ресурсов»		
4.3.	Соответствие коммуникационных ресурсов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.3. Соответствие коммуникационных ресурсов»		

Окончание табл. 3.12

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
4.4.	Соответствие учебно-методических ресурсов и материалов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.4. Соответствие учебно-методических ресурсов»		
4.5.	Соответствие кадровых ресурсов содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.5. Соответствие кадровых ресурсов»		
4.6.	Соответствие мест практики содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник		«4.6. Соответствие мест практики»		

Таблица 3.13.

Группа показателей «Наличие спроса на ПОП, востребованность выпускников ПОП работодателями»

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
5.1.	Наличие спроса на выпускников ПОП в данном регионе или других регионах РФ	3	«5.1. Спрос на выпускников»		
5.2.	Оценка востребованности выпускников ПОП работодателями в регионе или в других регионах РФ	3	«5.2. Востребованность выпускников»		
5.3.	Доля выпускников ОПО трудоустроенных в соответствии с полученной квалификацией	более 75% - 5 от 61 до 75% - 4 от 50 до 60 - 3 менее 50% - 2	«5.3. Трудоустройство выпускников»		
5.4.	Удовлетворенность руководства предприятий, на которых работают выпускники ПОП, уровнем их профессиональной подготовки	3	«5.4. Удовлетворенность отрасли»		

Таблица 3.14.

Группа показателей «Подтвержденное участие работодателей в разработке и реализации ПОП»

№ п/п	*Компетенции из профстандарта или утвержденные СПК требования рынка труда*	*Пороговое значение*	*Наименование файла, отражающего материалы по данному показателю*	*Оценка эксперта (2,3,4, 5 баллов)*	*Обоснование экспертом выставленной оценки*
6.1	Подтвержденное участие работодателей в проектировании ПОП, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы	да	«6.1. Участие отрасли в проектировании ПОП»		
6.2	Подтвержденное участие работодателей в организации проектной работы обучающихся	да	«6.2. Участие отрасли в проектной работе»		
6.3	Подтвержденное участие работодателей в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения	да	«6.3. Участие отрасли в программах практик»		
6.4	Подтвержденное участие работодателей в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности	да	«6.4. Участие отрасли в разработке тем ВКР»		

Для формализации и облегчения работы экспертов СПК в индустрии гостеприимства разработало перечень файлов, предоставляемых образовательной организацией, подавшей заявку на проведение профессионально общественной аккредитации в СПК в индустрии гостеприимства (табл. 3.15), а также файлов, предоставляемых экспертами, проводившими профессионально-общественную аккредитацию в СПК в индустрии гостеприимства из представителей отрасли (табл. 3.16.) и из представителей системы образования (табл. 3.17) по итогам выезда в образовательную организацию.

Таблица 3.15.

Перечень файлов, предоставляемых образовательной организацией, подавшей заявку на проведение профессионально общественной аккредитации в СПК в индустрии гостеприимства
(входят в состав материалов самообследования)

Группа показателей	*Наименование файлов*
2. Группа показателей. Соответствие сформулированных в ПОП планируемых результатов освоения ПОП (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) требованиям профессионального стандарта	«2.1. Соответствие знаний в ПОП требованиям ПС»
	«2.2. Соответствие умений в ПОП требованиям ПС»
3. Группа показателей. Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения)	«3.1. Соответствие учебных планов»
	«3.2. Соответствие рабочих программ»
	«3.3. Соответствие оценочных материалов»
	«3.4. Соответствие тем ВКР»
4. Группа показателей. Соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник	«4.1. Соответствие МТР»
	«4.2. Соответствие информационных ресурсов»
	«4.3. Соответствие коммуникационных ресурсов»
	«4.4. Соответствие учебно-методических ресурсов»
	«4.5. Соответствие кадровых ресурсов»
	«4.6. Соответствие мест практики»
5. Группа показателей. Наличие спроса на ПОП, востребованность выпускников ПОП работодателями.	«5.1. Спрос на выпускников»
	«5.2. Востребованность выпускников»
	«5.3. Трудоустройство выпускников»
	«5.4. Удовлетворенность отрасли»

Окончание табл. 3.15.

Группа показателей	*Наименование файлов*
6. Группа показателей. Подтвержденное участие работодателей в разработке и реализации ПОП	«6.1. Участие отрасли в проектировании ПОП»
	«6.2. Участие отрасли в проектной работе»
	«6.3. Участие отрасли в программах практик»
	«6.4. Участие отрасли в разработке тем ВКР»

Дополнительно: ФГОС, на основании которого разработана ПОП, Профессиональная образовательная программа.

Таблица 3.16.

Перечень файлов, предоставляемых экспертов, проводившим профессионально-общественную аккредитацию в СПК в индустрии гостеприимства (<u>из представителей отрасли)</u>

Группа показателей	*Наименование файлов*
1. Группа показателей. Прохождение выпускниками ПОП процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций (оценивается 5 или 10 компетенций из профстандарта или утвержденных СПК требований рынка труда)	«выполнение задания по К 1»
	«выполнение задания по К 2»
	«выполнение задания по К 3»
	«выполнение задания по К 4»
	«выполнение задания по К 5»
2. Группа показателей. Соответствие сформулированных в ПОП планируемых результатов освоения ПОП (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) требованиям профессионального стандарта	«соответствие знаний в ПОП требованиям ПС»
	«соответствие умений в ПОП требованиям ПС»
4. Группа показателей. Соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник	«оценка МТР»
	«оценка информационных ресурсов»
	«оценка кадровых ресурсов»
	«оценка мест практики»
6. Группа показателей. Подтвержденное участие работодателей в разработке и реализации ПОП	«Оценка участия работодателей в ПОП»

Таблица 3.17.

Перечень файлов, предоставляемых экспертов, проводившим профессионально-общественную аккредитацию в СПК в индустрии гостеприимства из представителей системы образования

Группа показателей	*Наименование файлов*
1. Группа показателей. Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения)	«оценка учебных планов»
	«оценка рабочих программ»
	«оценка оценочных материалов»
	«оценка учебных планов»
4. Группа показателей. Соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник	«оценка коммуникационных ресурсов»
	«оценка учебно-методических ресурсов»
5. Группа показателей. Наличие спроса на ПОП, востребованность выпускников ПОП работодателями.	«результаты анкетирования работодателей»
	«результаты анкетирования выпускников»

Так как в последнее время стали распространенными факты создания «потемкинских деревень» к приезду экспертов (например, за счет использования передвижных библиотек), рекомендуется все выводы экспертов подтверждать фотографиями.

В Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации указывается, что «аккредитационную экспертизу проводит экспертная комиссия, состав которой отбирается аккредитующей организацией из числа экспертов, входящих в базу аттестованных экспертов соответствующего СПК, и утверждается локальным нормативным актом.

Эксперты до начала работы по конкретному проекту ПОА должны дать письменное согласие на участие в данной процедуре, подписать соглашение о неразглашении конфиденциальной информации, полученной в процессе ПОА, а также письменно подтвердить, что отсутствует «конфликт интересов» (нет финансовых и других обязательств перед конкретной образовательной организацией).

Задачи экспертной комиссии:

• проведение камерального анализа отчета о самообследовании и дополнительных документов, представленных образовательной организацией в соответствии с критериями и показателями, определенными в методике аккредитующей организации;

• составление, утверждение программы, проведение выездной экспертизы (если это предусмотрено методикой аккредитующей организации);

• оформление индивидуальных экспертных листов;

• выработка общей позиции и заполнение итогового отчета по результатам аккредитационной экспертизы».

По завершении процедуры проведения ПОА аккредитующая организация составляет отчет. В Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей, а также Национальным агентством развития квалификаций, представлена следующая **примерная структура отчета экспертной комиссии** по результатам аккредитационной экспертизы:

1. Общая характеристика организации, осуществляющей образовательную деятельность, представившей образовательную программу на аккредитационную экспертизу.

2. Общая характеристика представленной на аккредитационную экспертизу образовательной программы.

3. Соответствие представленной на аккредитационную экспертизу образовательной программы показателям и критериям, установленным аккредитующей организацией.

4. Устанавливается по каждому критерию и в целом по показателю. Может использоваться табличная или текстовая форма.

• Заключение, включающее: характеристику сильных сторон аккредитуемой программы (при их наличии); замечания экспертов; рекомендации экспертной комиссии для аккредитующей организации.

Также в «Примерной методике оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации» указывается на важное условие, обеспечивающее объективность оценок по результатам ПОА: в методике аккредитующей организации должны быть заложены четкие правила, определяющие выбор одного из вариантов решения. Должен быть указан процент выполнения критериев, при котором образовательная программа получает профессионально-общественную аккредитацию, например – не менее 90%.

Значимость («вес») каждой группы критериев определяется аккредитующей организацией самостоятельно. Если группы критериев признаются неравнозначными, процент выполнения для каждой из них определяется отдельно. Кроме того, среди критериев могут быть выделены те, при невыполнении которых (независимо от оценки остальных критериев) программа получает отказ в профессионально-общественной аккредитации.

Наряду с альтернативной позицией – профессионально-общественная аккредитация или отказ в ней – аккредитующая организация может предусматривать промежуточный вариант: доработка образовательной программы по замечаниям экспертов и повторное представление на аккредитационную экспертизу[14]. Признание такого варианта решения возможным потребует указания, при каком результате аккредитационной экспертизы (% выполнения критериев) оно возможно.

Хотелось бы также обратить внимание на то, что для предупреждения возможных конфликтных ситуаций, например, подачи образовательной организацией апелляции по результатам ПОА, эксперты должны приложить к своему отчету все необходимые документы, подтверждающие несоответствие по показателям оценки (низкие или отрицательные оценки экспертов). Такими документами могут быть рабочие программы и другие учебно-методические материалы, отзывы работодателей, с которыми встречались эксперты в процессе выезда в образовательную организацию, фотографии, сделанные во время очного визита и т.д. Важно, чтобы все эти документы были прошиты и заверены (хвостики ниток выводятся на оборотную сторону последнего листа каждого документа (или объединяется вместе несколько документов), сверху приклеивается небольшой листок бумаги, на котором указано:

Пронумеровано, сброшюровано и скреплено печатью
_____ листов «__» ____ 201__г.
_____ *(должность руководителя образовательной организации, Ф.И.О.)*

Все эти документы, подтверждающие несоответствие, должны быть получены в последний день работы экспертной группы в образовательной организации.

[14] В этом случае аккредитационной экспертиза может проходить по облегченной схеме.

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

В проекте Федерального закона РФ «О независимой оценке профессиональной квалификации и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который разработан Минтрудом и планируется к внесению в Государственную Думу в первом квартале 2016 года, дано определение понятию **«профессиональная квалификация»** как «знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы соискателя, необходимые для выполнения определенной трудовой функции». Для того, чтобы оценить уровень профессиональной квалификации сотрудника будет проводиться независимая оценка профессиональной квалификации, под которой в данном законопроекте понимается «процедура подтверждения соответствия профессиональной квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенная центром оценки квалификации». При этом центром оценки квалификаций по данному законопроекту будет «юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по оценке квалификации».

Таким образом, как в любой оценке, важно понимать, что берется за эталон. Из вышеприведенного материала становится понятно, что таким эталоном будут положения профессиональных стандартов по конкретным видам деятельности в части требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы соискателя. Кроме того, в профессиональном стандарте устанавливаются требования к образованию и обучению, особые условия допуска к работе, другие дополнительные характеристики [15].

Так как национальная система независимой оценки квалификаций пока еще находится в стадии становления, важно проанализировать опыт отраслевых объединений работодателей, выделить лучшие практики и при необходимости организовать их тиражирование.

Рассмотрим в данной главе, опыт различных СПК по созданию отраслевых систем независимой оценки квалификаций.

4.1. Нормативно-методическое обеспечение деятельности по созданию системы независимой оценки квалификаций

Усилиями рабочих групп Нацсовета при непосредственном участии представителей всех СПК были разработаны и утверждены организационно-методические рекомендации, создающие правовую основу, необходимую для развития национальной системы оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Все эти документы находятся в открытом доступе на сайте Нацсовета.

Так в настоящее время в Нацсовете утверждены следующие организационно-методические документы в целях формирования системы независимой оценки квалификации:

- Типовые требования к центру оценки квалификаций
- Типовой порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификаций
- Типовые требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификаций
- Методика определения стоимости работ по оценке квалификаций
- Типовые требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций к центрам оценки квалификаций.

В эти типовые положения каждое СПК имеет право внести свои небольшие изменения с соответствии со спецификой конкретной области деятельности и утвердить их в Нацсовете.

Процедура прохождения независимой оценки квалификаций.

Рассмотрим процедуру прохождения соискателями независимой оценки квалификаций на примере СПК в индустрии гостеприимства.

В утвержденном Нацсоветом документе «Типовые требования к центру оценки квалификаций» указано, что Центр оценки квалификаций (ЦОК) – юридическое лицо или его структурное подразделение, прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям и наделенное полномочиями для проведения независимой оценки квалификаций. Такие организации получают аттестат соответствия – документ, выдаваемый советом по профессиональным квалификациям, подтверждающий прохождение организацией отбора для проведения независимой оценки квалификаций и полномочия центра оценки квалификаций (ЦОК) в установленной области деятельности.

Таким образом, независимую оценку сотрудников в определенной области деятельности могут проводить только те организации, которые прошли отбор в соответствующем СПК. По результатам такого отбора эти организации получают аттестат соответствия на определенную одну или несколько сфер деятельности, отнесенных к компетенции данного СПК [24].

Важным условие успешного прохождения отбора ЦОКов в СПК является их соответствие требованиям, указанным в Типовых требованиях к центру оценки квалификаций. Особое значение имеет выполнение требований по материально-технической базе ЦОК и по наличию сотрудников, прошедших обучение по программе подготовки экспертов «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций».

Для кадрового обеспечения процесса НОК, проводится обучение экспертов (по рекомендациям НАРКа такая программа должна быть рассчитана на 72 часа [29]). После того, как специалист получает документ о прохождении обучения по такой программе, он может обратиться в соответствующий СПК и пройти процедуру аттестации. В СПК в индустрии гостеприимства процедура аттестации предполагает выполнение соискателем статуса эксперта по НОК теста из 20 вопросов, после чего он допускается к устному собеседованию с комиссией, составленной из членов СКП в индустрии гостеприимства. Только после успешного прохождения аттестации сведения об этом эксперте вносятся в Федеральный реестр по оценке профессиональных квалификаций (далее Федеральный реестр), сайт которого сейчас разрабатывается в Нацсовете.

Процедура прохождения независимой оценки квалификаций может немного отличаться в разных СПК. В локальных документах СПК в индустрии гостеприимства предусмотрено, что любой соискатель, который хочет подтвердить свою квалификацию в той или иной сфере деятельности, имеющей отношение к индустрии питания, гостеприимства и туризма, может обратиться либо напрямую в СПК в индустрии гостеприимства, либо в любой из ЦОКов, получивших аттестат соответствия от СПК в индустрии гостеприимства (информация о них также будет представляется на сайте ФРИО и Федерального реестра).

Прежде всего, соискатель должен ознакомиться с требованиями, предъявляемыми к соискателям по различным областям профессиональной деятельности в индустрии гостеприимства, а также со списком документов, которые он должен представить в ЦОК, скачать бланки этих документов с сайта ЦОКа.

Соискатель, представивший все необходимые документы, допускается к сдаче квалификационного экзамена, состоящего из двух частей: устный или письменный экзамен в виде теста и практический экзамен на заявленный уровень квалификации.

Необходимыми условиями для получения свидетельства о квалификации являются:

- полностью оформленные заявочные документы;
- сведения об оплате услуги оценки квалификации;

• успешная сдача квалификационных экзаменов (теоретическая и практическая части).

Процедура сдачи квалификационного экзамена включает в себя тестовую часть (оценка знаний) и практическую (демонстрация профессиональных умений и навыков) [22].

Экзамен проводит экзаменационная комиссия. Численность членов комиссии в СПК в индустрии гостеприимства составляет три человека, из числа тех, кто включен в Федеральный реестр. В состав экзаменационной комиссии обязательно входят:

• представитель Совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства или уполномоченное им лицо – представитель работодателей;

• эксперт-практик в профессиональной области деятельности;

• представитель системы образования или ассоциаций (союзов и т.п.) по областям профессиональной деятельности.

По итогам прохождения оценки квалификаций соискатель получает документ, подтверждающий его квалификацию (свидетельство) через 10 рабочих дней после последнего дня экзамена. Для этого он должен явиться в Центр оценки квалификации с документом, подтверждающим его личность (паспорт, водительские права). По желанию соискателя его свидетельство может быть выслано заказным письмом по почте на заранее указанный адрес.

В случае если соискателю срочно необходимо подтверждение об успешной сдаче квалификационного экзамена (например, для работодателя), то по его просьбе выписывается соответствующая справка.

Сведения о всех соискателях, успешно прошедших независимую оценку профессиональных квалификаций, также вносятся в Федеральный реестр по НОК.

4.2. Российский опыт организации независимой оценки квалификаций

Кто заинтересован к независимой оценке квалификаций? Пример индустрии гостеприимства. Проектом закона о профессиональных квалификациях предусмотрено, что НОК является добровольной процедурой. Вопрос: кто заинтересован в такой оценке? Выпускник, который, возможно учился на платной основе, сдал госэкзамен, защитил диплом, подтвердив таким образом свою квалификацию? А теперь ему еще надо будет платить за прохождение оценки квалификаций? Или же работодатель, который в перспективе будет иметь возможность выбора

– взять кандидата с сертификатом или без него? Ответ очевиден – с течением времени эта система все равно будет складываться так, что именно работники будут заинтересованы в прохождении такой оценки, может быть и на добровольно-принудительной основе. Например, уже сейчас представители СПК, относящихся к крупному бизнесу, приводят множество примеров ситуаций, когда приходят с проверками на предприятие и накладывают штрафы за то, что сотрудники приняты на работе с образованием, не соответствующим тому, что указано в профстандарте для данной должности [26]. В гостиничном бизнесе в перспективе (и работа в этом направлении уже идет) при проведении квалификации гостиниц и иных средств размещения при оценке наличия профессионального образование в сфере гостеприимства (Приложение 8 к Порядку классификации объектов туристской индустрии, включающих гостиницы и иные средства размещения, горнолыжные трассы и пляжи, осуществляемой аккредитованными организациями, утвержденному приказом Министерства культуры Российской Федерации от 11 июля 2014 года № 1215) будет учитываться именно то образование, которое указано в профессиональном стандарте.

Например, в утвержденном стандарте «Руководитель / управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» у директора гостиницы образование должно быть не ниже магистратуры по направлению «Гостиничное дело». Поэтому в современных условиях для тех, кто пока не имеет профильного образования, самый лучший вариант – пойти учиться в магистратуру по Гостиничному делу – это быстрее (2 года вместо 4-х на бакалавриате) и, как правило, это обучение проходит либо в вечернее время, либо модульно, как при заочной форме обучения, либо по выходным, что удобно для тех, кто работает [25].

Таким образом, в дальнейшем получение сотрудником сертификата от профильного СПК по той или иной квалификации будет способствовать повышению его конкурентоспособности. При этом работодатели могут не бояться того, что это превратиться в выдачу сертификатов в обмен на деньги от соискателей, т.к. опять-таки профильный СПК несет за это репутационную ответственность за качество проведения оценки квалификаций. Для работодателей эта система создаст условия для выбора, ведь пока что никто не ограничивает их в том, кого принимать на работу – кандидата с сертификатом или без него. Но, как говорят руководители гостиниц, которые уже ознакомились с системой оценки персонала, наличие сертификата о квалификации, признаваемого в отрасли, будет давать, например, возможность устанавливать разный уровень заработной платы для тех, у кого есть сертификат и тем, у кого его нет (табл. 4.1.)

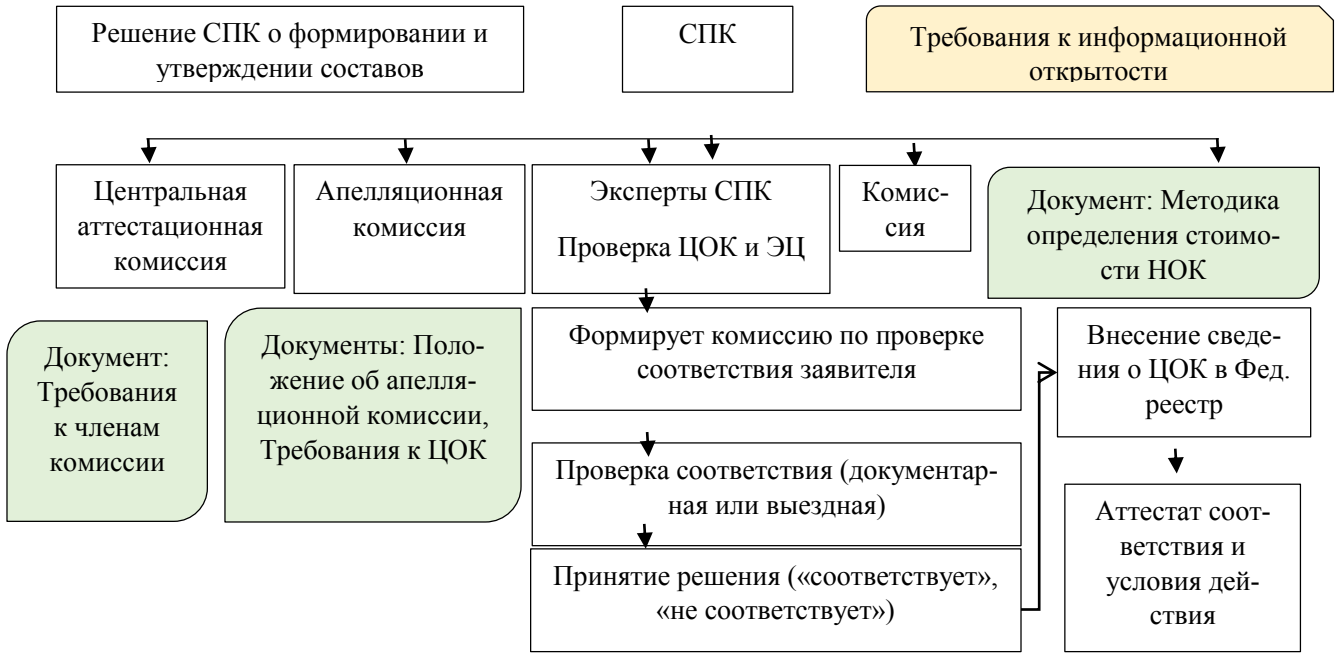

Рисунок 4.1. Схема реализации полномочий Советов по профессиональным квалификациям по организации оценки профессиональных квалификаций

Таблица 4.1.

Преимущества прохождения персоналом процедуры независимой оценки квалификаций

Заинтересованные стороны	Что дает?	В чем выгода?
Для работодателей	При принятии на работу сотрудников, имеющих сертификат о прохождении процедуры независимой оценки квалификаций, работодатель выполняет требования ФЗ № 122 от 2 мая 2015 года	Отсутствие наказаний и штрафов по стороны органов государственной власти в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.
	При принятии на работу сотрудников, имеющих сертификат о прохождении процедуры независимой оценки квалификаций, появляется возможность изменять уровень заработной платы персонала на основании объективных характеристик (уровня квалификации, указанного в сертификате)	Оптимизация фонда заработной платы, экономия из-за снижения затрат на возмещение потеть от низкого качества работы персонала, не прошедшего процедуру независимой оценки квалификаций. Для должностей, требующих проведения процедуры отбора с использованием сырья и материалов (например, продуктов для приготовления блюд, при приеме на работу повара) – экономия на закупке сырья и материалов.
Для соискателей, кандидатов на вакансии и сотрудников предприятий	Наличие сертификата о прохождении процедуры независимой оценки квалификаций обеспечивает успешность прохождения процедуры отбора кандидатов и последующего трудоустройства, уровень заработной платы	Более широкие возможности выбора работодателя, повышение собственной конкурентоспособности, а следовательно - мобильности

Совершенно очевидно, что система независимой оценки квалификаций будет работать только тогда, когда выполняется обязательное условие признания профессиональным сообществом результатов независимой оценки квалификаций (НОК) сотрудников – объективность оценочных процедур. Это должно обеспечиваться за счет того, что:

• организуется единое руководство процессом НОК по всей стране (головной центр в Москве или другом городе Российской Федерации, а ЦОКи или представительства в регионах);

• используется единое для всей страны методическое обеспечение НОК, в том числе в части контрольно-оценочных средств (для оценки знаний и умений);

• организация, уполномоченная Нацсоветом на проведение независимой оценки квалификаций по определенным видам деятельности несет репутационные риски – при наличии обоснованных жалоб на качество проведения НОК в Апелляционную комиссию Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, она лишается своего статуса в области НОК.

Опыт создания системы независимой оценки квалификаций в различных отраслях народного хозяйства.

Крайне актуальных направлением деятельности по созданию отраслевых систем независимой оценки квалификаций является разработка и использование контрольно-измерительных материалов (КИМов).

При разработке КИМов следует учитывать надежность тех или иных их видов. В настоящее время нет еще достаточно репрезентативных исследований по оценке надежности КИМов в системе НОК, поэтому обратимся к результатам исследования доктора педагогических наук, профессора Донского государственного технического университета Н.Ф. Ефремовой по оценочным средствам, используемых в образовательных организациях (табл. 4.2.).

Некоторые отраслевые объединения работодателей уже многое сделали по разработке КИМов. Так контрольно-измерительные материалы для проведения профессионального экзамена при независимой оценке профессиональных квалификаций в области сварки сформированы в системе электронного документооборота НП «НАКС» и содержат:

• более 10 тысяч вопросов для проведения теоретических экзаменов;

• более 3 тысяч заданий для проведения практического экзамена.

Таблица 4.2.

Надежность различных способов оценивания компетенций

№	Методы оценки компетенций	Надежность метода оценки компетенций
1	Интервью (стандартные)	0,05–0,19
2	Рекомендации	0,13–0,23
3	Неструктурированное интервью	0,15
4	Биография (анализ резюме)	0,38
5	Тесты личностные	0,38
6	Тесты-опросники (профессиональные)	0,39
7	Личностные опросники	0,42
8	Интервью (поведенческие)	0,48–0,61
9	Тесты способностей	0,54
10	Ситуационные тесты	0,54
11	Тесты учебных достижений	0,55-0,60
12	Кейс-методики	0,62
13	Структурированное интервью	0,63
14	Ассессмент-центр, центры оценивания	0,65–0,68

При этом генерация конкретных контрольно-измерительных материалов для профессионального экзамена осуществляется членами квалификационной комиссии центра оценки квалификаций в соответствии с заявкой соискателя.

Представляется целесообразным для оценки знаний использовать преимущественно тестовую форму оценки, а для умений – различные практические задания, кейсы и т.д.

Многие отраслевые объединения работодателей также имеют большой объем оценочных средств, полученных как из образовательных организаций, так и из корпоративных центров обучения. Однако основная проблема состоит в том, что при создании отраслевой системы независимой оценки квалификаций важно сформировать комплекты оценочных средств под каждую квалификацию.

Контрольно-измерительные материалы, используемые для оценки знаний соискателей.

Контрольно-измерительные материалы, используемые в системе независимой оценки квалификаций, должны быть сгруппированы по тем знаниям, которыми в рамках конкретной квалификации, должен область соискатель.

Далее представлен пример формирования таких тестов в СПК в индустрии гостеприимства (табл. 4.3. – 4.4.)

Таблица 4.3.

Тесты на оценку знаний по квалификации «Помощник повара»

Название профстандарта	Профессиональный стандарт «Повар» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 610н
Название трудовой функции	3.1.2. Выполнение заданий повара по приготовлению, презентации и продаже блюд, напитков и кулинарных изделий
Уровень квалификации	3
Наименование квалификаций	Помощник повара

Таблица 4.4.

Содержание тестов на оценку знаний по квалификации «Помощник повара» *(фрагмент по ТФ 3.1.2.)*

№ п/п	Формулировка требований к знаниям из ПС	Номер теста в оценочном листе
1	Нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие деятельность организаций питания	2-4
2	Технологии приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий	5-6
3	Требования к качеству, безопасности пищевых продуктов, используемых в приготовлении блюд, напитков и кулинарных изделий, условия их хранения	7-8
4	Правила пользования сборниками рецептур на приготовление блюд, напитков и кулинарных изделий	8-9
5	Методы минимизации отходов при очистке, обработке и измельчении сырья, используемого при приготовлении блюд, напитков и кулинарных изделий, с учетом соблюдения требований к качеству	10-11
6	Пищевая ценность различных видов продуктов и сырья, используемого при приготовлении блюд, напитков и кулинарных изделий	12-13
7	Принципы и приемы презентации блюд, напитков и кулинарных изделий потребителям	14-15
8	Правила и технологии расчетов с потребителями	16-17
9	Требования охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности в организациях питания	18-19

Проще всего и быстрее проводить тестирование знаний соискателей на компьютере, в том числе дистанционной, как в «on-line», так и в «off-line». В педагогической практике обычно используются тесты в открытой и закрытой формах. Открытая форма теста означает, что у испытуемого есть возможность самому дать произвольный ответ на поставленный вопрос. В процессе оценки знаний с использованием компьютера, особенно при дистанционной форме взаимодействия с соискателем, использование открытой формы тестов может привести к проявлению субъективности в оценках результатов тестирования. Поэтому более точную оценку соискателя можно получить с использованием закрытой формы тестов.

Тесты в закрытой форме могут быть разного вида [19]:

- тесты предполагающий выбор одного или нескольких правильных ответов из нескольких предложенных вариантов;
- тесты на соответствие, например, когда дается несколько понятий и несколько определений этих понятий. Испытуемый должен указать какому определению, какое понятие соответствует;
- тесты на определение последовательности действий. Например, в задании дается несколько отдельных операций и испытуемому нужно указать в какой последовательности эти операции должны быть выполнены.

Приведем далее примеры вышеуказанных тестов, которые оформлены в виде карточек на оценку конкретных знаний на примере профессиональных стандартов индустрии питания (табл. 4.5. – 4.6.)

Таблица 4.5.

Карточка теста, предполагающего выбор одного или нескольких правильных ответов, на оценку знаний сотрудников в индустрии питания при выполнении конкретных трудовых функций

Название проф-стандарта	Профессиональный стандарт «Повар» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 610н
Название трудовой функции	3.2.2. Трудовая функция «Приготовление, оформление и презентация блюд, напитков и кулинарных изделий»
Уровень квалификации	4
Наименование квалификаций	Повар
Оцениваемое знание	«Рецептура и современные технологии приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий разнообразного ассортимента»
Тест	Какие соусы используют при отпуске блюда «Рыба заливная» *(один правильный ответ)*: а) польский; б) майонез с корнишонами; в) хрен с уксусом.

Таблица 4.6.

Карточка теста на определение последовательности действий сотрудников в индустрии питания при выполнении конкретных трудовых функций

Название проф-стандарта	Профессиональный стандарт «Повар» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 610н
Название трудовой функции	3.2.2. Трудовая функция «Приготовление, оформление и презентация блюд, напитков и кулинарных изделий»
Уровень квалификации	4
Наименование квалификаций	Повар
Оцениваемое знание	«Рецептура и современные технологии приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий разнообразного ассортимента»
Тест	Расположите в технологической последовательности предложенные операции по приготовлению супов-пюре. 1. Протирание. 2. Введение пассированных овощей. 3. Варка или припускание продуктов. 4. Соединение с соусом. 5. Заправка льезоном и маслом. 6. Разведение бульоном. 7. Варка или припускание продуктов вместе с овощами. 8. Отпуск. 9. Добавление соли. 10. Проваривание.

Также на оценку знаний могут быть направлены различные расчетные задачи. Например, для оценки умений повара по составлению калькуляции блюд можно предложить следующую задачу (табл. 4.7.).

Контрольно-измерительные материалы, используемые для оценки умений соискателей.

Для оценки умений соискателей по конкретным трудовым функциям могут быть использованы различные виды и формы оценочных средств, в том числе кейсы и практические задачи, которые направлены на выявление умения соискателя ориентироваться и находить (предлагать) решения в новых проблемных ситуациях, требующих творческой деятельности. Для выполнения этих заданий соискатель должен выдвинуть свои идеи, предложить новые пути решения задания, дать критический анализ известных, традиционных способов решения, продемонстрировать понимание сложных взаимосвязей результатов решения и т. п.

Таблица 4.7.

Карточка задания на оценку знаний сотрудников в индустрии питания при выполнении конкретных трудовых функций

Название проф-стандарта	Профессиональный стандарт «Повар» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 610н
Название трудовой функции	3.2.2. Трудовая функция «Приготовление, оформление и презентация блюд, напитков и кулинарных изделий»
Уровень квалификации	4
Наименование квалификаций	Повар
Оцениваемое знание	Нормы расхода сырья и полуфабрикатов, используемых при производстве блюд, напитков и кулинарных изделий, правила учета и выдачи продуктов
Задание	Составить калькуляцию блюда «Бифштекс рубленый» и технологическую карту к данному блюду. Рассчитать потребность в продуктах к данному блюду в соответствии с калькуляцией на 100 порций.

Примеры такого задания на оценку умений сотрудников в индустрии питания при выполнении конкретных трудовых функций представлены далее (табл. 4.8.).

Таблица 4.8.

Карточка заданий на оценку умений сотрудников в индустрии питания при выполнении конкретных трудовых функций

Название проф-стандарта	Профессиональный стандарт «Повар» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 610н
Название трудовой функции	3.4.1. Трудовая функция «Планирование процессов основного производства организации питания»
Уровень квалификации	6
Наименование квалификаций	Заведующий производством
Оцениваемое умение	Планировать отдельные виды процессов основного производства организации питания и необходимые для этого ресурсы

Окончание табл. 4.8.

Мини-кейсы	Ресторан полностью меняет кулинарную специализацию. Предложите, где и какие изменения должны произойти в организации процессов основного производства данного предприятия.
	Для оснащения мясного цеха столовой закуплено следующее технологическое оборудование: мясорубка, разрубочная колода, моечная ванна, 2 производственных стола, универсальный привод, стеллаж. Определите и обоснуйте порядок установки оборудования на площади цеха.

Для повышения степени объективности оценки ответов соискателей по практическим заданиям, рекомендуется четко прописывать, какие варианты ответов (действий) должны быть засчитаны экспертами, участвующими в процедурах независимой оценки квалификаций, как правильные, а какие, как не правильные. Лучше всего, если для этого будет использоваться заранее разработанная форма так называемого «чеклиста». Кроме того, важно описать условия проведения оценочного испытания: требования к материально-техническому оснащению помещения, где проводится процедура оценки, какая ситуация будет смоделирована, какими должны быть действия экспертов и если это необходимо – дополнительно привлекаемых лиц и т.д. Пример описания такого задания и используемого чек-листа представлен далее (табл. 4.9. – 4.11.)

Таблица 4.9.

Пример задания на демонстрацию оцениваемым практических навыков по квалификации «официант»

(на основании профессионального стандарта «Официант/бармен» (утвержден Приказом Минтруда России от 01.12.2015 N 910н)

Общее описание проведения оценки:	Проводится оценка правильности выполнения оцениваемым всех операций (должностных обязанностей) в смоделированной ситуации «Обслуживание четырех гостей». Оцениваемый должен правильно выполнить все операции от подготовки зала к работе, сервировки стола, до завершения обслуживания и проводов гостей.
Действия экспертов:	Эксперты находятся в зоне видимости процесса обслуживания и отмечают в оценочном листе галочкой или любым другим знаком, правильность выполнения оцениваемым каждой операции. В случае не правильного выполнения действий, оценка не ставится.

Окончание табл. 4.9.

Действия оцениваемого:	Следует правильно (в соответствии с требованиями, принятыми на предприятиях общественного питания) выполнить все операции, предусмотренные в задании
Действия остальных участников задания**:**	Четыре человека играют роли гостей в соответствии с заранее известным им сценарием.
Результаты оценки:	Задание считается выполненным, если оцениваемый более 80% операций выполнил правильно (эксперты отметили как правильные __X___ действий из _XX_).

Таблица 4.10.

Фрагмент задания: Подготовка зала к работе

Операция	Условия проведения оценочного задания	Время проведения оценочного задания
Подготовка зала к работе	В зале, в котором проходит оценочное задание, стоят 3 круглых стола, два из которых покрыты скатертью, а третий нет. Этот стол стоит не симметрично остальным. Стулья рядом со столом стоят хаотично	2-3 минуты

Таблица 4.11.

Оценочный лист («чек-лист») на операцию «Подготовка зала к работе»

№ п/п	Что должен сделать оцениваемый	Результаты оценки *(отметить знаком «+», если действие выполнено правильно)*	
		Действие выполнено правильно	Действие выполнено НЕ правильно или не выполнено
1.1.	Официант выравнивает положение стола, не покрытого скатертью, по отношению другим столам		

Окончание табл. 4.11.

№ п/п	Что должен сделать оцениваемый	Результаты оценки (отметить знаком «+», если действие выполнено правильно)	
		Действие выполнено правильно	Действие выполнено НЕ правильно или не выполнено
1.2.	Официант проверяет, нет ли крошек на столе и протирает стол		
1.3.	Официант проверяет устойчивость стола		
1.4.	Официант проверяет устойчивость стульев		
1.5.	Официант расставляет стулья равномерно по всему диаметру стола		

После прохождения соискателем всех видов испытаний на оценку его знаний и умений в рамках конкретной квалификации, выставляется итоговая оценка, которая может быть «положительная» и «отрицательная». Например, методикой проведения процедуры независимой оценки квалификаций в соответствующем СПК может быть определено, что отрицательное решение принимается в случае, если соискатель набирает менее 65 баллов по всем видам заданий (по 100-бальной системе оценки). Вместе с тем, в зависимости от набранного количества баллов свыше 60 баллов, соискатель может получить свидетельство о квалификации на разный период времени. Например, при результате от 91 до 100 баллов, сертификат выдается на 3 года, от 76 до 90 баллов – на 2 года, от 65 до 75 баллов – на 1 год.

Также СПК могут самостоятельно выбирать процедуру оценки квалификаций, например, разрешать соискателю выбирать, какой этап оценки проходит первым – оценку знаний или оценку умений. Однако, многие СПК все же допускают в процедурам оценки умений только тех соискателей, которые успешно прошли процедуру оценки знаний (рис. 4.2.). В заключении исследования вопросов создания национально и отраслевых систем независимой оценки квалификаций следует отметить важность этих процессов и наличие положительного опыта в многих отраслевых объединениях работодателей.

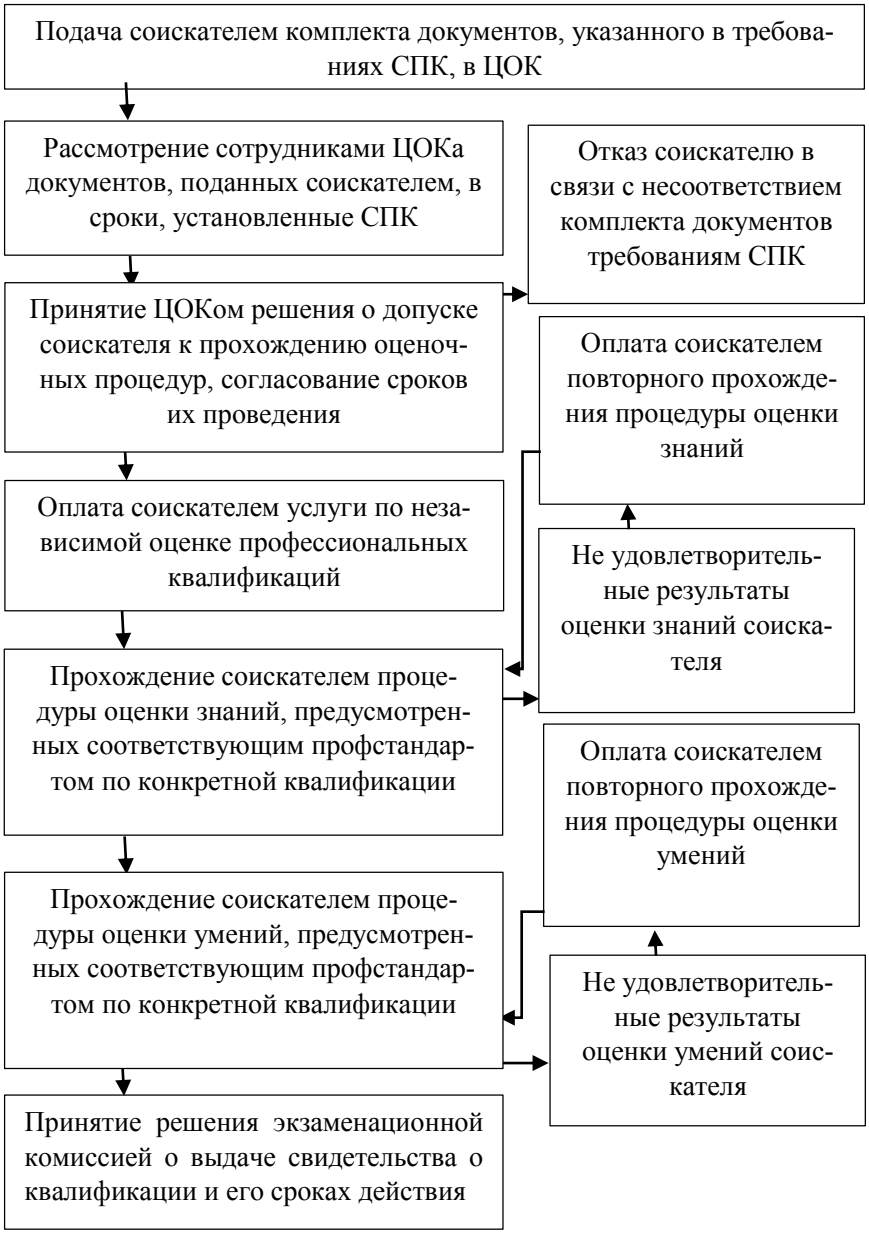

Рисунок 4.2. Примерная схема прохождения соискателями оценочных процедур

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное авторами исследование состояния и перспектив формирования национальной системы профессиональных квалификаций, опыта разработки основных элементов этой системы отдельными отраслевыми объединениями работодателями в рамках научно-исследовательской работы «Формирование организационно-экономического механизма создания национальной системы профессиональных квалификаций в индустрии гостеприимства» позволило исследовать процессы разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, независимой оценки квалификаций и другие.

В целом можно сделать вывод о наличии следующих не решенных **проблем, препятствующих созданию эффективной национальной системы профессиональных квалификаций**:

- не полностью сформированное нормативно-правовое обеспечение национальной системы профессиональных квалификаций (не приняты федеральные законы «О независимой оценке профессиональной квалификации и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» (предоставление налоговых льгот соискателям, проходящим процедуру НОК) и других);
- недостаточная информированность государственных и коммерческих структур о мерах по созданию национальной системы профессиональных квалификаций;
- наличие недобросовестных игроков на рынке услуг по ПОА и НОК, не имеющих статуса уполномоченной организации на проведение этих процедур, но тем не менее оказывающих эти услуги;
- недостаток квалифицированных кадров в советах по профессиональным квалификациям, в том числе и из-за отсутствия финансирования (большинство СПК созданы на базе общественных объединений работодателей и поэтому члены СПК занимаются вопросами создания отраслевой системы профессиональных квалификаций обычно на условиях волонтёрства, в свободное от основной работы время).

Помимо этих общих проблем в каждом СПК есть свои сложности. Многие крупные структуры сталкиваются с проблемами отсутствия согласованности действий отдельных членов СПК, сложностями с продвижением в регионы для создания региональной сети центров ПОА и НОК, другими проблемами, негативно отражающимися на процессе создания отраслевых систем профессиональных квалификаций.

Вместе с тем, не смотря на наличие ряда не решенных до сих пор проблем, как на национальном, так и на отраслевом уровне, очевидно, что за последние 3-5 лет сделано очень многое для создания национальной системы профессиональных квалификаций.

Следовательно, можно прогнозировать уверенное развитие процессов дальнейшего совершенствования национальной системы профессиональных квалификаций, ее нормативного, административного, организационно-экономического и методического обеспечения с целью создания в Российской Федерации условий для кадрового обеспечения развития всех отраслей народного хозяйства, повышения производительности деятельности, конкурентоспособности российских товаров и услуг.

2 мая 2015 года № 122-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬИ 11 И 73 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

Принят
Государственной Думой
24 апреля 2015 года

Одобрен
Советом Федерации
29 апреля 2015 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 30, ст. 3014; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, 3616; N 52, ст. 6235; 2009, N 1, ст. 17, 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732; N 48, ст. 5717; 2010, N 52, ст. 7002; 2011, N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, 4590, 4591; N 45, ст. 6333, 6335; N 48, ст. 6730; N 49, ст. 7015, 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 18, ст. 2127; N 50, ст. 6954, 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 19, ст. 2326, 2329; N 27, ст. 3449, 3454, 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1547, 1548; N 19, ст. 2321; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7554; 2015, N 14, ст. 2022) следующие изменения:

1) наименование раздела IX изложить в следующей редакции:

"РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ";

2) в статье 195.1:

а) часть вторую дополнить словами ", в том числе выполнения определенной трудовой функции";

б) часть третью признать утратившей силу;

3) дополнить статьями 195.2 и 195.3 следующего содержания:

"Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к ква-

лификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.".

Статья 2

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598) следующие изменения:

1) часть 7 статьи 11 изложить в следующей редакции:

"7. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).";

2) часть 8 статьи 73 изложить в следующей редакции:

"8. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.".

Статья 3

Абзац пятый пункта 4 статьи 1 Федерального закона от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 50, ст. 6959) признать утратившим силу.

Статья 4

1. Правительство Российской Федерации с учетом мнения Рос-

сийской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Статья 5

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
2 мая 2015 года
N 122-ФЗ

Временные методические рекомендации по разработке отраслевой рамки квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (утв. Минздравсоцразвития РФ 22.12.2011)

Утверждаю
Заместитель Министра
здравоохранения
и социального развития
Российской Федерации
А.Л.САФОНОВ

ВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ НА ОСНОВЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Общие положения

Временные методические рекомендации определяют предназначение, принципы, квалификационные уровни и дескрипторы отраслевой рамки квалификаций и содержат описания видов работ по ее разработке.

Термины, их определения и сокращения:

Национальная рамка квалификаций РФ (НРК) - основа национальной системы квалификаций РФ, представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России;

отраслевая рамка квалификаций (ОРК) - составная часть национальной системы квалификаций РФ, представляет собой:

- обобщенное описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли организациями;

- иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов трудовой деятельности, сформированную по показателям НРК и другим значимым для отрасли показателям;

квалификационный уровень - структурная единица (ступень) НРК, характеризующаяся совокупностью требований к компетенциям, характеру умений и знаний, предъявляемых к работнику и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности и широты полномочий, требующихся в ней;

дескриптор - обобщенное описание совокупности требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня НРК, дифференцируемым по параметрам сложности деятельности, ответственности и широты полномочий, требующихся в ней;

область профессиональной деятельности - совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначения, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения;

вид трудовой деятельности - составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

квалификация - готовность к выполнению определенного вида трудовой деятельности.

2. Предназначение отраслевой рамки квалификаций

Используя национально признаваемый словарь для описания системы квалификаций, ОРК призвана обеспечить простоту и ясность связей между различными квалификациями.

ОРК предназначена для различных групп пользователей (объединений работодателей, органов управления образованием, компаний, образовательных организаций, граждан) и позволяет:

формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования в конкретной отрасли, в том числе планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;

формировать большую трудовую мобильность;

описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования;

разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;

создавать тарифные системы, обеспечивать прозрачность и управляемость системы оплаты труда.

3. Принципы разработки отраслевой рамки квалификаций

ОРК разрабатывается на основе НРК с учетом следующих принципов:

отражение приоритетов отрасли и учет бизнес-интересов компаний;

преемственность и непрерывность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;

прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;

соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и системы образования Российской Федерации;

описание квалификационных уровней ОРК через показатели профессиональной деятельности;

описание видов трудовой деятельности, а не работников, их выполняющих, и качества исполнения ими должностных обязанностей.

4. Квалификационные уровни и дескрипторы отраслевой рамки квалификаций

ОРК может содержать до девяти иерархически выстроенных квалификационных уровней. При необходимости внутри квалификационных уровней могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых квалификационных требований.

ОРК образуют представленные в форме таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней и подуровней, раскрываемые через основные показатели профессиональной деятельности: широта полномочий и ответственность, сложность и наукоемкость деятельности.

Содержание основных показателей профессиональной деятельности представлено в табл. 1.

Таблица 1. Содержание основных показателей профессиональной деятельности

Показатель профессиональной деятельности	Содержание
Широта полномочий и ответственность	Определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства
Сложность деятельности	Определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов;

	степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития
Наукоемкость деятельности	Определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объема и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности

При необходимости при разработке ОРК могут быть использованы дополнительные показатели, характеризующие специфику профессиональной деятельности конкретной отрасли.

5. Структура отраслевой рамки квалификаций

Макет ОРК для одного квалификационного уровня представлен в Приложении 1.

ОРК состоит из следующих элементов:

1) наименование отрасли (области профессиональной деятельности);

2) номер квалификационного уровня - указывается в соответствии с НРК;

3) требования НРК - приводятся дескрипторы НРК для конкретного квалификационного уровня;

4) требования ОРК:

квалификационный подуровень ОРК - приводятся квалификационные подуровни, выделяемые в рамках конкретного квалификационного уровня;

показатели профессиональной деятельности, соответствующие каждому квалификационному подуровню ОРК - приводятся показатели и дескрипторы, отличные или уточняющие дескрипторы конкретного квалификационного уровня НРК;

пути достижения квалификации соответствующего подуровня - приводятся сведения о путях достижения квалификации, уточняющие пути достижения квалификации соответствующего уровня согласно НРК;

основные виды трудовой деятельности - приводится перечень видов трудовой деятельности в соответствии с выделяемыми квалификационными подуровнями ОРК;

рекомендуемые наименования должностей для выделяемых видов трудовой деятельности.

В соответствии с предложенным макетом формируются все квалификационные уровни ОРК.

6. Общая процедура разработки отраслевой рамки квалификаций

Разработка ОРК является длительным процессом, предполагает привлечение экспертов, обладающих знанием стратегии и приоритетов развития отрасли, специфики конкретных видов трудовой деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к работникам, программ и форм профессионального образования и обучения.

Разработку ОРК целесообразно начинать с выделения приоритетных областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности. Формирование ОРК осуществляется, прежде всего, для данных областей и видов деятельности с последующим расширением рамки на основе уточнения и выявления новых приоритетов.

Основные виды работ по разработке ОРК представлены в Приложении 2.

Приложение 1

ОТРАСЛЕВАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ
Отрасль (область профессиональной деятельности) _____
квалификационный уровень _____

Требования Национальной рамки квалификаций

Показатели профессиональной деятельности			Пути достижения квалификации соответствующего уровня
Широта полномочий и ответственность	Сложность	Наукоемкость	

Требования отраслевой рамки квалификаций

Квалификационный подуровень <1>	Показатели профессиональной деятельности <2>				Пути достижения квалификации соответствующего подуровня <3>	Основные виды трудовой деятельности	Рекомендуемые наименования должностей
	широта полномочий и ответственность	сложность	наукоемкость	другие показатели			
X.1							
X.2							
...							
X.У							

<1> Указывается в формате "x.y", где X - номер квалификационного уровня в соответствии с НРК, У - номер квалификационного подуровня в соответствии с ОРК.

<2> Приводятся дескрипторы, отличающиеся от дескрипторов НРК.

<3> Приводятся сведения о путях достижения квалификации, уточняющие пути достижения квалификации соответствующего уровня согласно НРК.

Приложение 2

Основные виды работ по разработке ОРК

Виды работ	Содержание	Основной результат
Выделение приоритетных областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности	Анализ нормативных правовых документов, определяющих приоритеты развития и профессионально-квалификационную структуру отрасли, в т.ч. общероссийских классификаторов и корпоративных документов в области труда, профессионального образования и обучения и пр.	Список приоритетных областей профессиональной деятельности и видов трудовой деятельности
Исследование содержания и классификация по квалификационным уровням приоритетных видов трудовой деятельности	Описание и оценка содержания видов трудовой деятельности в соответствии с параметрами основных показателей профессиональной деятельности (широта полномочий и ответственность, сложность и наукоемкость деятельности), определяемыми НРК. Классификация видов трудовой деятельности по квалификационным уровням НРК	Описания видов трудовой деятельности в терминах дескрипторов НРК
Конкретизация квалификационных границ ОРК и выделение квалификационных подуровней	На основе результатов описания и оценки содержания видов трудовой деятельности определение квалификационных уровней, образующих ОРК. При необходимости внутри конкретных квалификационных уровней выделение подуровней, дифференцирующих виды трудовой деятельности по анализируемым параметрам	Квалификационные границы ОРК. Квалификационные подуровни в рамках конкретных квалификационных уровней

Конкретизация содержания дескрипторов ОРК	При необходимости конкретизация параметров основных показателей профессиональной деятельности (широта полномочий и ответственность, сложность и наукоемкость деятельности) в соответствии с отраслевой спецификой. Введение и описание дополнительных показателей	Уточненное содержание дескрипторов ОРК
Описания видов трудовой деятельности по параметрам ОРК	Описание видов трудовой деятельности через параметры дескрипторов ОРК. Выделение типичных должностей в видах трудовой деятельности. Конкретизация привязки видов трудовой деятельности к уровням системы образования России. Уточнение путей достижения конкретной квалификации	Для каждого вида трудовой деятельности приводятся: - квалификационный уровень (подуровень); - описания дескрипторов; - списки рекомендуемых должностей; - пути достижения квалификации
Классификация видов трудовой деятельности по квалификационным уровням и формирование ОРК	Объединение видов трудовой деятельности в иерархическую структуру в рамках конкретного квалификационного уровня и их объединение в ОРК	Сформированная ОРК
Согласование ОРК	Согласование ОРК с заинтересованными государственными органами и общественными структурами работодателей	Согласованная ОРК

Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

УТВЕРЖДЕНО
Указом Президента Российской Федерации
от 16 апреля 2014 года N 249

1. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - Совет) является консультативным органом при Президенте Российской Федерации, образованным в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации.

2. Совет в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также настоящим Положением.

3. Положение о Совете и его состав утверждаются Президентом Российской Федерации.

4. Основными задачами Совета являются:

а) разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

б) координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;

в) проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в том числе по указанию Президента Российской Федерации, включая экспертизу проектов поручений Президента Российской Федерации, по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;

г) проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов;

д) рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию;

е) подготовка предложений по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации;

ж) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.

5. Совет для решения возложенных на него основных задач имеет право:

а) заслушивать на своих заседаниях должностных лиц органов государственной власти Российской Федерации, органов местного самоуправления, представителей объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций;

б) запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы и информацию от органов государственной власти Российской Федерации, органов местного самоуправления, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций, а также от должностных лиц;

в) привлекать для участия в подготовке заседаний Совета научные и иные организации, а также приглашать на заседания Совета их представителей, ученых и специалистов;

г) направлять членов Совета для участия в работе координационных и совещательных органов, образованных Правительством Российской Федерации или федеральными органами государственной власти, при рассмотрении ими вопросов, относящихся к компетенции Совета.

6. Совет формируется в составе председателя и заместителя председателя Совета, секретаря и членов Совета, которые принимают участие в его работе на общественных началах.

7. В состав Совета могут входить представители органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций.

8. Совет в соответствии с возложенными на него основными задачами создает рабочие группы из числа членов Совета, а также из числа не входящих в состав Совета представителей органов государственной власти Российской Федерации и организаций, ученых и специалистов.

Руководители и составы рабочих групп утверждаются председателем Совета.

9. Заседания Совета проводятся не реже одного раза в квартал. В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания Совета. Заседание Совета считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Совета.

10. Подготовку и организацию проведения заседаний Совета осуществляет секретарь Совета.

11. Заседания Совета ведет председатель Совета либо по его поручению заместитель председателя Совета. Заседания Совета могут проводиться Президентом Российской Федерации.

12. Решения Совета принимаются большинством голосов членов Совета, участвующих в заседании, и оформляются протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Совета.

В случае если заседание Совета проводит Президент Российской Федерации, решения Совета оформляются поручением Президента Российской Федерации.

13. Экспертные заключения Совета по проектам законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, а также по проектам профессиональных стандартов и федеральных государственных стандартов профессионального образования носят рекомендательный характер.

Утверждение уполномоченным федеральным органом исполнительной власти профессионального стандарта осуществляется после его рассмотрения и одобрения Советом.

14. Для реализации решений Совета могут издаваться указы и распоряжения, даваться поручения и указания Президента Российской Федерации.

15. Контроль за исполнением решений Совета, принятых на заседании Совета, проводимом Президентом Российской Федерации, осуществляет Контрольное управление Президента Российской Федерации. В остальных случаях контроль за исполнением решений Совета осуществляет секретарь Совета.

16. Решения Совета направляются Президенту Российской Федерации, в Правительство Российской Федерации, органы государственной власти Российской Федерации, органы местного самоуправления, а также подлежат размещению на официальном сайте Президента Российской Федерации.

17. Организационно-техническое и методическое обеспечение деятельности Совета осуществляют Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерство образования и науки Российской Федерации.

МАКЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

_____

(наименование профессионального стандарта)

I.Общие сведения

_____ Код

(наименование вида профессиональной деятельности)

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Группа занятий:

(код ОКЗ) (наименование) (код ОКЗ) (наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

(код ОКВЭД) (наименование вида экономической деятельности)

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации

III.Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование		Код		Уровень квалификации	

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	
Требования к образованию и обучению	
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ[2]		
ЕТКС или ЕКС		
ОКСО, ОКНПО или ОКСВНК		

3.1.1. Трудовая функция

Наименование		Код		Уровень (подуровень) квалификации	
Происхождение трудовой функции	Оригинал	Заимствовано из оригинала			
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Трудовые действия	
Необходимые умения	
Необходимые знания	
Другие характеристики	

IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта

4.1.Ответственная организация – разработчик

(наименование организации)	
(должность и ФИО руководителя)	(подпись)

4.2.Наименования организаций – разработчиков

Пояснения:

Профессиональный стандарт оформляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (пункт 6 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»).

ОКЗ - Общероссийский классификатор занятий.

ОКВЭД - Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

ЕКС - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

ОКСО - Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

ОКНПО - Общероссийский классификатор начального профессионального образования.

ОКСВНК - Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.

Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 12 апреля 2013 г. N 148н

УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ В ЦЕЛЯХ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

I. Общие положения

1.1. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (далее - Уровни квалификации) разработаны в соответствии с пунктом 6 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23.

1.2. Уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

1.3. Уровни квалификации приведены в разделе II и содержат описание следующих показателей: "Полномочия и ответственность", "Характер умений", "Характер знаний", "Основные пути достижения уровня квалификации".

Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника.

II. Описание уровней квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении	Выполнение стандартных заданий Выбор способа	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по

	знакомых заданий Индивидуальная ответственность	действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения		профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт
3 уро-вень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих,

	собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	действий с учетом условий их выполнения		программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы

	Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	работа с информацией	профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт
5 уро-	Самостоятельная деятельность по	Решение различных типов практических	Применение профессиональных	Образовательные программы среднего

вень	решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям

	или подразделения			служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
6 уро-вень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата

	подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	деятельности, технологических или методических решений	числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
7 уро-вень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации	Понимание методологических основ профессиональной деятельности	Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или

	том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных Разработка новых методов, технологий	Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и/или организации	специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
8 уро-вень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре

	том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли	повышением эффективности процессов	Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	(адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования - программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
9 уро-вень	Определение стратегии, управление	Решение задач методологического, исследовательского	Создание новых фундаментальных знаний	Программы подготовки научно-педагогических

	большими техническими системами, социальными и экономическими процессами Значительный вклад в определенную область деятельности Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	междисциплинарного и межотраслевого характера	кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

УТВЕРЖДЕНО
Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
(протокол от 20 мая 2015 года №10)

.

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ
профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

I. Организация профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

1. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, созданный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 (далее – Национальный совет), координирует деятельность по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, составной частью которой является профессионально - общественная аккредитация профессиональных образовательных программ[15].

2. Национальный совет в рамках системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации определяет базовые принципы, требования к процедурам, участникам профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, способствующие признанию ее результатов на территории Российской Федерации.

3. Национальный совет наделяет полномочием по проведению профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ советы по профессиональным квалификациям, общероссийские и общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, общероссийские профессиональные сообщества, крупнейших работодателей, оказывающих решающее влияние на рынок труда в отдельных отраслях экономики.

4. Организации, наделенные Национальным советом полномочием по проведению профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, могут проводить ее самостоятельно или через уполномоченные ими организации.

---

[15] Под профессиональными образовательными программами понимаются основные профессиональные образовательные программы, основные программы профессионального обучения, дополнительные профессиональные программы

Образовательные организации и их объединения не могут быть аккредитующими или уполномоченными организациями.

5. Свидетельства об успешном прохождении профессионально - общественной аккредитации профессиональных образовательных программ выдаются от имени организации, уполномоченной Национальным советом.

6. Сведения об организациях, осуществляющих профессионально -общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ, о профессиональных образовательных программах, успешно прошедших профессионально-общественную аккредитацию, вносятся в Национальный реестр профессионально - общественной аккредитации (далее – Национальный реестр) и учитываются при проведении государственной аккредитации образовательной деятельности, принятии иных управленческих решений в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Порядок создания и ведения Национального реестра определяется Национальным советом.

7. Информация, содержащаяся в Национальном реестре, является открытой и общедоступной.

II. Критерии профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

8. Профессионально - общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую профессиональную образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля[16].

9. Профессионально - общественная аккредитация профессиональных образовательных программ не дублирует государственную аккредитацию образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в силу применения иных критериев и процедур.

10. Основными критериями оценки и последующей профессионально -общественной аккредитации профессиональных образовательных программ со стороны аккредитующих организаций являются:

10.1. Успешное прохождение выпускниками профессиональной

[16] В соответствии с пунктом 4 статьи 96 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

образовательной программы процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций (для профессиональных образовательных программ, ориентированных на получение выпускниками профессиональной квалификации);

10.2. Соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов освоения профессиональной образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) профессиональным стандартам;

10.3. Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения);

10.4. Соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников, содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник;

10.5. Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями;

10.6. Подтвержденное участие работодателей:

- в проектировании профессиональной образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы;
- в организации проектной работы обучающихся;
- в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;
- в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

УТВЕРЖДЕН
Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
(протокол от 20 мая 2015 года №10)

Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформления ее результатов и представления информации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

1. Общие положения

1.1. Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформления ее результатов и представления информации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Порядок) разработан в соответствии со статьей 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Базовыми принципами профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Базовые принципы).

1.2. Порядок регулирует проведение профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформление и использование ее результатов, представление информации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) наделенными полномочием по проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ советами по профессиональным квалификациям, общероссийскими и общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) объединениями работодателей, общероссийскими профессиональными сообществами, крупнейшими работодателями, оказывающими решающее влияние на рынок труда в отдельных отраслях экономики, и уполномоченными ими организациями (далее – аккредитующие организации).

1.3. Профессионально-общественная аккредитация проводится на добровольной основе по заявлениям организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.4. Профессионально-общественная аккредитация проводится аккредитующими организациями на основании аккредитационной экспертизы. Под аккредитационной экспертизой понимается процедура оценки образовательной программы, основанная на анализе информации о соответствии аккредитуемой образовательной программы критериям, установленным Базовыми принципами.

1.5. Аккредитационная экспертиза проводится аккредитующей организацией самостоятельно. К аккредитационной экспертизе могут привлекаться экспертные организации и (или) аттестованные аккредитующей организацией эксперты. Аккредитующие организации обеспечивают отбор экспертных организаций и экспертов.

Порядок аттестации экспертов, ее проведение, ведение базы аттестованных экспертов по профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ обеспечивается аккредитующими организациями.

1.6. Аккредитующие организации на основе Базовых принципов, настоящего Порядка разрабатывают локальную нормативную документацию по вопросам профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, устанавливающую:

– правила обращения организаций, осуществляющих образовательную деятельность, заинтересованных в получении профессионально-общественной аккредитации реализуемых профессиональных образовательных программ;

– порядок проведения и методику профессионально-общественной аккредитации;

– методику расчета стоимости предоставления услуги по профессионально-общественной аккредитации;

– пороговые значения критериев для принятия решения о профессионально-общественной аккредитации или об отказе в профессионально-общественной аккредитации (в рамках критериев, установленных Базовыми принципами);

– основания лишения профессионально-общественной аккредитации, правила апелляции.

1.7. Аккредитующие организации обеспечивают открытость и доступность информации о порядке проведения и методике профессионально-общественной аккредитации, а также о результатах своей деятельности в этом направлении и несут ответственность за присвоение профессиональным образовательным программам статуса аккредитованных, в том числе при прохождении организацией, осуществляющей

образовательную деятельность, реализующей данную программу, государственной аккредитации, принятии иных управленческих решений в отношении организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.8. Аккредитующие организации представляют отчет о проведении профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в Национальный совет ежегодно, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2. Проведение аккредитационной экспертизы

2.1. В основе аккредитационной экспертизы лежит оценка профессиональной образовательной программы на основе критериев, установленных Базовыми принципами:

- Успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки квалификации (для профессиональных образовательных программ, ориентированных на получение выпускниками профессиональной квалификации).
- Соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов освоения профессиональной образовательной программы (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) профессиональным стандартам.
- Соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения).
- Соответствие материально-технических, информационно-коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников, содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к которым готовится выпускник.
- Наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями.
- Подтвержденное участие работодателей:

– в проектировании профессиональной образовательной программы, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы учебные планы, рабочие программы;

– в организации проектной работы обучающихся;

– в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;

– в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

Приведенные критерии аккредитационной экспертизы устанавливают обязательный минимум требований к оценке профессиональных образовательных программ.

Аккредитующая организация, в соответствии с разработанной ею методикой, может, при необходимости, расширять состав критериев, уточнять каждый из них за счет критериальных значений, позволяющих проводить объективную и достоверную оценку качества аккредитуемых образовательных программ с учетом специфики соответствующей области профессиональной деятельности.

2.2. Процедура профессионально-общественной аккредитации включает несколько этапов.

2.2.1. Подача организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в аккредитующую организацию заявки по установленной аккредитующей организацией форме с указанием:

– для основных профессиональных образовательных программ - кода и наименования направления подготовки (специальности, профессии) и наименования образовательной программы (образовательных программ);

– для основных программ профессионального обучения – кода и наименования профессии рабочего, должности служащего;

– для дополнительных профессиональных программ – наименования образовательной программы.

2.2.2. Рассмотрение заявки аккредитующей организацией на предмет соответствия предлагаемых для аккредитации образовательных программ перечню профессиональных стандартов и (или) требований рынка труда, на основе которых аккредитующая организация проводит профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ.

2.2.3. Принятие аккредитующей организацией решения о проведении аккредитационной экспертизы.

2.2.4. Проведение организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самообследования на основании предложенных аккредитующей организацией критериев[17].

[17] Проведение самообследования обеспечивается необходимыми методическими указаниями, установленными формами, обратной связью от аккредитующей организации.

2.2.5. Формирование аккредитующей организацией экспертной комиссии.

2.2.6. Анализ экспертами отчета о самообследовании, предоставленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность[18].

2.2.7. Визит экспертов в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

2.2.8. Подготовка экспертами отчета на основании результатов анализа отчета о самообследовании и визита в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

2.2.9. Принятие аккредитующей организацией решения о профессионально-общественной аккредитации образовательной программы или об отказе в профессионально-общественной аккредитации.

По решению аккредитующей организации содержание и количество этапов могут быть уточнены, в том числе в зависимости от перечня критериев, выбранных для проведения оценки образовательной программы.

3. Оформление результатов профессионально-общественной аккредитации и представление информации в Национальный совет

3.1. При принятии решения о профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы аккредитующая организация выдает организации, осуществляющей образовательную деятельность, свидетельство о профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы[19].

3.2. Аккредитующие организации представляют информацию о результатах профессионально-общественной аккредитации в Национальный совет путем ее внесения в реестр образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию (далее – реестр программ), который является частью Национального реестра профессионально-общественной аккредитации (далее – Национальный реестр).

3.3. Информация, предоставляемая аккредитующими организациями, содержит сведения:

---

[18]Эксперты имеют право направить в образовательную организацию уточняющие вопросы, а образовательная организация обязана дать на них ответы и предоставить подтверждающие их документы.

[19] Типовая форма свидетельства о профессионально-общественной аккредитации устанавливается Национальным советом, срок действия свидетельства – аккредитующей организацией.

а) об организации, осуществляющей образовательную деятельность: полное наименование и организационно-правовая форма организации, осуществляющей образовательную деятельность; место нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

б) о профессиональной образовательной программе, получившей профессионально-общественную аккредитацию:

– уровень или вид (подвид) образования;

– код и наименование профессии, специальности, направления подготовки (при наличии);

– наименование профессиональной образовательной программы;

– сведения о профессиональных стандартах, требованиях рынка труда, в соответствии с которыми проведена профессионально-общественная аккредитация.

3.4. Информация, содержащаяся в реестре программ, является открытой и общедоступной.

3.5. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, получившая отказ в профессионально-общественной аккредитации, может подать в Национальный совет апелляционное заявление о несогласии с решением, принятым аккредитующей организацией, в том числе в связи с нарушением, по мнению организации, осуществляющей образовательную деятельность, процедур проведения профессионально-общественной аккредитации.

Апелляция рассматривается апелляционной комиссией, формируемой Базовой организацией Национального совета в порядке, установленном Национальным советом. В случае установления апелляционной комиссией нарушений процедур проведения профессионально-общественной аккредитации, Базовая организация выдает аккредитующей организации предписание о пересмотре решения.

4. Использование результатов профессионально-общественной аккредитации

4.1. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления учитывают наличие профессионально-общественной аккредитации при государственной аккредитации образовательной деятельности, при распределении контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, а также при принятии иных управленческих решений в отношении организаций, реализующих

образовательные программы, прошедшие профессионально - общественную аккредитацию.

4.2. На основе результатов профессионально-общественной аккредитации аккредитующими организациями могут формироваться рейтинги образовательных программ и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.3. Организация, реализующая образовательные программы, прошедшие профессионально-общественную аккредитацию, имеет право:

– размещать сведения о наличии профессионально-общественной аккредитации у реализуемых образовательных программ на официальном сайте, на информационных стендах, в том числе при приеме на обучение по указанным образовательным программам, а также на учебных изданиях организации (учебных пособиях, методических материалах) по соответствующим образовательным программам;

– включать сведения о наличии профессионально-общественной аккредитации в рекламные сообщения о деятельности организации, а также предоставлять указанные сведения иным лицам для размещения в информационных сообщениях;

– указывать сведения о наличии профессионально-общественной аккредитации в документах об образовании и (или) о квалификации и (или) в иных документах, выдаваемых выпускникам, освоившим образовательные программы, прошедшие профессионально-общественную аккредитацию (в случае выдачи документов собственного образца).

4.4. Потребители образовательных услуг используют информацию о профессионально-общественной аккредитации при выборе образовательной программы.

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 14 мая 2015 г. № 881-р

1. Утвердить прилагаемый план-график формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций.

2. Минтруду России осуществлять мониторинг реализации плана-графика, утвержденного настоящим распоряжением, и ежегодно, не позднее 1 декабря, представлять в Правительство Российской Федерации информацию о ходе реализации указанного плана-графика.

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

ПЛАН-ГРАФИК ФОРМИРОВАНИЯ СЕТИ НЕЗАВИСИМЫХ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Наименование совета по профессиональным квалификациям Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям		2015 год		2016 год		2017 год	
		количество (нарастающим итогом)					
		центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации	центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации	центров (единиц)	человек, прошедших оценку квалификации
1.	Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве	-	-	64	4510	98	31780
2.	Совет по профессиональным квалификациям в области сварки	15	970	53	2340	62	4610
3.	Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии	-	-	1	30	2	130
4.	Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	2	200	5	500	5	500
5.	Совет по профессиональным квалификациям в строительстве	10	300	41	1890	86	5450
6.	Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении	3	1200	11	8400	14	25200
7.	Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте	1	400	1	400	1	400
8.	Союз "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Ворлдскиллс Россия"	5	610	15	1230	21	2335
	Всего	36	3680	191	19300	289	70405

УТВЕРЖДЕНЫ
Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
(протокол от 20 мая 2015 года № 10)

Типовые требования к центру оценки квалификации

1. Общие положения

1.1. Настоящие «Типовые требования к центру оценки квалификации» (далее – Требования к ЦОК) устанавливают:

– функции, права и обязанности центра оценки квалификаций (ЦОК);

– требования к ЦОК;

– требования к экзаменационному центру (ЭЦ) в составе ЦОК.

1.2. Положения настоящих Требований к ЦОК распространяются на центры оценки квалификаций, отбираемые советом по профессиональным квалификациям (далее – СПК) в рамках Национальной системы профессиональных квалификаций (далее – НСПК).

2. Основные понятия

В настоящем документе применяются следующие основные понятия:

1) аттестат соответствия – документ, выдаваемый советом по профессиональным квалификациям, подтверждающий прохождение организацией отбора для проведения независимой оценки квалификации и полномочия центра оценки квалификации в установленной области деятельности;

2) квалификационная комиссия – орган, формируемый центром оценки квалификации для проведения профессионального экзамена;

3) эксперты ЦОК – специалисты, аттестованные в соответствии с требованиями СПК, из состава которых формируется квалификационная комиссия;

4) независимая оценка квалификации – подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации;

5) организация - юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы направившее заявку или прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям, для наделения полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций.

6) организация на базе, которой создан ЭЦ (сторонняя организация) - юридическое лицо, независимо от организационно-правовой формы, прошедшее проверку соответствия требованиям к ЭЦ и сведения о котором внесены в условия действия Аттестата соответствия ЦОК.

7) профессиональная квалификация - знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции;

8) профессиональный экзамен – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалификации оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта;

9) свидетельство о профессиональной квалификации – документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена;

10) соискатели – физические лица, включая иностранных граждан и лиц без гражданства, претендующие на подтверждение профессиональной квалификации и подавшие заявление в центр оценки квалификации о прохождении профессионального экзамена;

11) Федеральный реестр – федеральная информационная система, содержащая сведения об участниках системы независимой оценки квалификации и результатах независимой оценки квалификации;

12) центр оценки квалификаций (ЦОК) - юридическое лицо или его структурное подразделение, прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям и наделенное полномочиями для проведения независимой оценки квалификации;

13) экзаменационный центр (ЭЦ) - структурное подразделение ЦОК или организации, на базе которой создан ЭЦ, обеспечивающее проведение профессионального экзамена, в т.ч. вне фактического месторасположения ЦОК.

3. Функции, права и обязанности ЦОК

3.1. Основные функции ЦОК:

– предоставление соискателям необходимой информации о правилах и процедурах независимой оценки квалификации;

– организация и проведение в соответствии с руководящими и методическими документами СПК независимой оценки квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов;

– формирование сведений о результатах оценки квалификаций и передача их в СПК для обработки, экспертизы, анализа и внесения в Федеральный реестр и осуществления мониторинга деятельности ЦОК;

– оформление и выдача соискателю заключения квалификационной комиссии и, в случае успешного прохождения оценки квалификации, свидетельства о профессиональной квалификации.

3.2. ЦОК обязаны:

– руководствоваться и соблюдать требования Федеральных Законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, профессиональных стандартов, руководящих и методических документов НСПК, СПК, настоящих Требований к ЦОК и Положения о ЦОК;

– осуществлять оценку квалификации в соответствии с областью деятельности, установленной условиями действия Аттестата соответствия ЦОК и внесенной в Федеральный реестр;

– определять стоимость проведения работ по оценке квалификации в соответствии с методикой, утвержденной СПК;

– обеспечить необходимые условия для проведения проверки соответствия ЦОК и (или) его ЭЦ (при наличии) на соответствие требованиям СПК и контроля деятельности ЦОК и (или) его ЭЦ (при наличии);

– информировать СПК об изменениях структуры, материально-технической базы, необходимой для проведения оценки квалификации, состава экспертов ЦОК и фактического местонахождения ЦОК и (или) его ЭЦ (при наличии), а также изменениях наименования юридического лица, юридического адреса, адреса местонахождения, банковских реквизитов, номеров телефонов и адреса электронной почты организации в течение 30 рабочих дней со дня, когда соответствующие изменения произошли;

– обеспечить передачу в СПК сведений установленного формата о результатах оценки квалификаций (в т.ч. документов по проведенной оценке квалификаций - по запросу СПК) в установленные СПК сроки;

– обеспечивать информационную открытость своей деятельности в соответствии с утвержденным положением;

– прекратить деятельность по оценке квалификаций в случаях истечения срока действия, приостановления, прекращения действия или аннулирования Аттестата соответствия ЦОК.

3.3. ЦОК имеет право:

– выдавать соискателю от имени СПК свидетельство о профессиональной квалификации;

– принимать участие в разработке нормативных, руководящих и методических документов СПК;

– иметь собственный товарный знак и другие средства визуальной идентификации;

– применять знак СПК в установленном порядке;

– организовывать и проводить научно-методические конференции, выставки, семинары и совещания с целью обобщения опыта деятельности по оценке квалификации, разъяснения методических, организационных, процедурных вопросов и документов СПК.

3.4. ЦОК имеют иные права и обязанности в соответствии с действующими законодательством, иными нормативными правовыми актами, Руководящими документами СПК, Положением о ЦОК и настоящим документом.

4. Требования к ЦОК

4.1. Общие требования

4.1.1. Полномочиями ЦОК может быть наделено юридическое лицо, если оно не является образовательной организацией и не учреждено образовательной (-ными) организацией.

4.1.2. Область деятельности ЦОК определяется условиями действия Аттестата соответствия ЦОК, регистрируются в Федеральном реестре и включают:

– профессиональные стандарты;
– наименования профессиональных квалификаций;
– квалификационные уровни (подуровни);
– места осуществления деятельности по оценке квалификации;
– перечень и область деятельности ЭЦ (при наличии) в ЦОК.

4.2. Требования к структуре ЦОК

ЦОК должен иметь организационную структуру, обеспечивающую выполнение функций и обязанностей, предусмотренных разделом 3 настоящих Требований к ЦОК, в том числе:

– общее руководство деятельностью по оценке квалификации;

– направление по запросу заявителя информации о правилах и процедуре оценки квалификации;

– прием, проверку и регистрацию заявочных документов;

– определение стоимости проведения работ по независимой оценке квалификации;

– формирование квалификационной комиссии для проведения профессионального экзамена;

– разработку программ оценки квалификации, отбора и детализации применяемых оценочных средств;

– подготовку и проведение процедур профессионального экзамена, использование материалов, образцов, оборудования, приборов и т.п.;

– организацию проведения процедур профессионального экзамена в ЭЦ (при наличии);

– соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил;

– контроль качества и (или) верификацию результатов контроля качества выполненных практических заданий методами, установленными нормативными и иными документами, руководящими и методическими документами СПК (при необходимости);

– принятие решения по результатам оценки квалификаций;

– оформление заключений по итогам оценки квалификации и свидетельств о профессиональной квалификации;

– передачу в СПК сведений о результатах оценки квалификаций для обработки, экспертизы, анализа и внесения в Федеральный реестр и осуществления мониторинга деятельности ЦОК;

– контроль соблюдения единства требований при проведении оценки квалификаций и объективности оценки результатов оценки квалификаций;

– учет и выдачу документов по результатам оценки квалификаций, ведение делопроизводства и архива ЦОК;

– рассмотрение рекламаций и жалоб.

4.3. Требования к персоналу ЦОК

4.3.1. Руководство деятельностью ЦОК осуществляет руководитель ЦОК, являющийся сотрудником организации, для которого работа в данной организации является основной. Руководитель ЦОК назначается руководителем организации в порядке, установленном законодательством РФ и внутренними документами организации.

4.3.2. Руководитель ЦОК должен быть аттестован в качестве эксперта по оценке квалификации в установленном СПК порядке.

4.3.3. Руководитель ЦОК несет ответственность:

– за соблюдение при проведении оценки квалификаций требований руководящих и методических документов СПК;

– за качество оказываемых услуг по оценки квалификаций;

– за обеспечение единства требований при оценке квалификаций;

– за обоснованность принятия решения о соответствии профессиональной квалификации и уровня квалификации;

– за правильность оформления и выдачу документов по результатам оценки квалификаций;

– за передачу в СПК сведений о результатах оценки квалификаций;

– за обеспечение ведения архива;

– за сохранение конфиденциальности информации, получаемой в процессе деятельности по оценки квалификаций;

– за обеспечение информационной открытости деятельности ЦОК.

4.3.4. ЦОК должен располагать экспертами по оценке, техническими экспертами и иным персоналом в количестве, достаточном для выполнения требований п.4.2.

4.3.5. Должностные права и обязанности сотрудников ЦОК должны регламентироваться должностными инструкциями и (или) заключаемыми договорами.

4.3.6. Эксперты ЦОК должны проходить повышение квалификации в установленном порядке.

4.3.7. Информация об экспертах ЦОК, их профессиональной подготовке, результатах их работы и пройденном повышении квалификации должна содержаться в специальной картотеке ЦОК.

4.4. Требования к экспертам и квалификационной комиссии ЦОК

4.4.1. ЦОК должен располагать составом экспертов ЦОК (экспертов по оценке квалификации и технических экспертов), аттестованных в установленном СПК порядке.

Специалисты сторонних организаций включаются в состав экспертов ЦОК при наличии действующего договора между специалистом и ЦОК, предусматривающего исполнение функций члена квалификационной комиссии.

4.4.2. Состав экспертов ЦОК должен обеспечивать формирование квалификационной комиссии не менее чем из трех экспертов ЦОК.

4.4.3. Квалификационная комиссия формируется из экспертов по оценке квалификации и технических экспертов, аттестованных в соответствующей области деятельности. В составе квалификационной комиссии должно быть не менее одного технического эксперта.

4.4.4. Квалификационная комиссия назначается приказом по ЦОК, с учетом заявленной области оценки квалификации и фактического места проведения профессионального экзамена.

Председателем квалификационной комиссии должен быть эксперт по оценке квалификации, для которого работа в ЦОК является основной.

4.4.5. В квалификационную комиссию не могут входить специалисты, участие которых может привести к конфликту интересов.

4.4.6. Права и обязанности члена квалификационной комиссии ЦОК должны регламентироваться инструкцией, утвержденной руководителем ЦОК.

4.4.7. Изменение состава экспертов ЦОК или их области деятельности осуществляется на основании заявки ЦОК, направленной в СПК.

4.5. Требования к материально-технической базе ЦОК

4.5.1. ЦОК должен иметь материально-техническую базу, расположенную по фактическому адресу, указанному в заявочных документах на проведение проверки соответствия требованиям к ЦОК.

4.5.2. Требования к материально-технической базе ЦОК определяются СПК с учетом специфики деятельности ЦОК и могут включать, в том числе, требования о наличии в собственности организации или в распоряжении на ином законном основании:

– помещений для персонала и архива ЦОК, для проведения теоретических и практических экзаменов, для хранения материалов, образцов, заготовок, инструмента, оснастки и т.п.;

– оборудования, инструмента, контрольно-измерительных приборов, и т.п. в соответствии с заявляемой (осуществляемой) областью деятельности ЦОК;

4.5.3. В распоряжении ЦОК должны быть находящиеся в собственности компьютеры и оргтехника.

4.5.4. Оборудование и приборы, используемые при проведении профессионального экзамена, должны иметь паспорт и (или) руководство (инструкцию) по эксплуатации.

4.5.5. В случае отсутствия в ЦОК специализированного оборудования, ЦОК должен иметь документально оформленное подтверждение возможности использования специализированного оборудования при проведении профессионального экзамена.

4.5.6. Материально-техническая база должна соответствовать требованиям охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил.

4.5.7. Испытательная (аналитическая, метрологическая) лаборатория, при необходимости ее использования при проведении профессионального экзамена, должна быть аккредитована (аттестована) в установленном порядке, с областью аккредитации (аттестации) соответствующей области деятельности ЦОК, и обеспечивать требуемый объем испытаний при проведении процедур оценки квалификаций.

4.5.8. Используемые оборудование и приборы должны пройти метрологическую поверку (при необходимости).

4.5.9. ЦОК должен иметь подключение к информационно-телекоммуникационным сетям.

4.6. Требования к документам ЦОК

4.6.1. ЦОК должен иметь актуальные, учтенные и доступные для персонала нормативные и иные документы, в соответствующей области деятельности ЦОК.

4.6.2. ЦОК в своей деятельности должен руководствоваться:

- положением о ЦОК;
- должностными инструкциями;
- инструкцией члена квалификационной комиссии;
- программами оценки квалификаций;
- оценочными средствами (сборниками экзаменационных вопросов СПК, практическими заданиями для проведения практических экзаменов и т.д.) по всей области деятельности ЦОК;
- инструкциями по безопасному ведению работ при проведении практических экзаменов в ЦОК;
- договорами с внештатными специалистами (при наличии);
- договорами со сторонними организациями (при наличии).

При наличии ЭЦ:

- приказом (распоряжением) руководителя организации о создании на его базе ЭЦ;

– положением об ЭЦ.

4.6.3. Положение о ЦОК должно быть подписано руководителем ЦОК, утверждено руководителем организации, согласовано с СПК и содержать:

– область деятельности ЦОК;
– сведения об организационной структуре ЦОК;
– сведения о персонале ЦОК, включая состав экспертов ЦОК;
– порядок организации и проведения оценки квалификации;
– порядок оформления документов и результатов оценки квалификаций;
– порядок предоставления сведений о результатах оценки квалификаций в СПК;
– порядок учета и выдачи документов по результатам оценки квалификаций, ведение делопроизводства и архива ЦОК;
– порядок рассмотрения рекламаций, жалоб и апелляций;
– документально подтвержденные сведения о наличии материально-технической базы, соответствующей установленным требованиям*;*
– порядок обращения с материалами, образцами, оборудованием, оснасткой, инструментом, приборами и т.д. (при необходимости);
– сведения об имеющихся нормативных и иных документах, в соответствующей области деятельности ЦОК;
– перечень ЭЦ и порядок взаимодействия ЦОК с ЭЦ.

Формы представления сведений устанавливает СПК.

4.6.4. При изменении вышеуказанных сведений Положение о ЦОК подлежит актуализации путем внесения изменений, утвержденных руководителем ЦОК или разработки новой редакции и утверждением в соответствии с п. 4.6.4.

4.7. Требования к ведению архива

4.7.1. ЦОК должен хранить в своем архиве следующие документы:

– журнал регистрации инструктажа по охране труда и технике безопасности;
– журнал учета и выдачи материалов, приборов, инструмента и т.п., используемых при оценке квалификации (при наличии требований);
– журнал учета работ при проведении практического экзамена;
– комплект документов в соответствии с пунктом 4.7.2.

4.7.2. ЦОК должен хранить в своем архиве на каждого соискателя, прошедшего процедуру оценки квалификации, следующие документы:

– заявку на оценку квалификации с согласием соискателя на обработку персональных данных;

– копию документа об образовании (обучении) *;

– копию документа о квалификационном разряде (уровне) (при наличии) *;

– практические задания;

– экзаменационные листы теоретического экзамена;

– оригиналы документов о результатах контроля, испытаний и т.д., оформленных при проведении профессионального экзамена (при наличии);

– заключение квалификационной комиссии;

– копию свидетельства о профессиональной квалификации (в случае его оформления) *.

Данные о положительных результатах оценки квалификации хранятся в течение срока, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае отрицательных результатов оценки квалификации, документы хранятся в течение одного года с даты оформления заключения квалификационной комиссии.

4.7.3. Комплект архивных документов по каждой оценки квалификации должен быть зарегистрирован с указанием места его хранения для обеспечения оперативного доступа к документам.

4.7.4. В случае прекращения деятельности, ЦОК обязан передать архивные дела в СПК.

5. Требования к ЭЦ

5.1. Общие требования

5.1.1. ЦОК может создавать ЭЦ для проведения процедур профессионального экзамена вне фактического местонахождения ЦОК. При этом ЦОК должен обосновать в СПК необходимость проведения процедур оценки квалификаций вне фактического местонахождения ЦОК.

---

* Допускается хранение в электронном виде отсканированных цветных копий документов

5.1.2. При принятии СПК решения о возможности открытия ЭЦ учитываются следующие критерии:

– наличие в субъекте Российской Федерации ЦОК и ЭЦ с соответствующей областью деятельности;

– организационно-технические возможности ЦОК, связанные с обеспечением участия персонала ЦОК в процедурах оценки квалификаций в ЭЦ, транспортной и почтовой логистикой, удаленностью ЭЦ от ЦОК;

– потребность в оценке квалификаций в субъекте Российской Федерации;

– предполагаемое количество соискателей оценки квалификации, в т.ч. с применением специализированного оборудования.

5.1.3. ЭЦ может быть создан ЦОК:

– на собственной материально-технической базе, в т.ч. находящейся вне фактического местонахождения ЦОК;

– на производственной базе сторонней организации.

5.1.4. ЭЦ по установленной СПК области деятельности может входить в состав только одного ЦОК.

5.1.5. При создании ЭЦ на базе сторонней организации, организация, на базе которой действует ЦОК, должна заключить с ней соответствующий договор. К договору должна прилагаться копия приказа руководителя сторонней организации о создании на его базе ЭЦ и назначении руководителя ЭЦ.

5.1.6. Сведения об ЭЦ (реестровый номер, наименование организации, юридический адрес и адрес местонахождения, область деятельности) должны быть внесены в Федеральный реестр и условия действия Аттестат соответствия ЦОК.

5.1.7. Область деятельности ЭЦ включает:

– профессиональные стандарты;

– наименования профессиональных квалификаций;

– квалификационные уровни (подуровни);

Область деятельности ЭЦ не может превышать область деятельности ЦОК.

5.1.8. ЭЦ в своей деятельности обязан руководствоваться и соблюдать требования руководящих и методических документов НСПК, СПК, Положения о ЦОК, Положения об ЭЦ и настоящего документа.

5.2. Требования к структуре ЭЦ

5.2.1. ЭЦ ЦОК должен иметь организационную структуру, обеспечивающую проведение профессионального экзамена в ЭЦ, в т.ч.:

– подготовку и проведение процедур профессионального экзамена;

– контроль качества выполненных практических заданий методами, установленными нормативными и иными документами, руководящими и методическими документами СПК (при необходимости);

– соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил;

– оформление документов по итогам профессионального экзамена и передачу их в ЦОК;

– ведение делопроизводства и архива ЭЦ.

5.3. Требования к персоналу ЭЦ

5.3.1. Руководство деятельностью ЭЦ осуществляет руководитель ЭЦ, являющийся специалистом, для которого работа в организации, на базе которой создан ЭЦ, является основной.

5.3.2. Руководитель ЭЦ назначается приказом руководителя организации, в которой создан ЭЦ, в порядке, установленном законодательством РФ и внутренними документами организации.

5.3.3. Руководитель ЭЦ ЦОК должен быть аттестован в качестве эксперта по оценке квалификации в установленном СПК порядке.

5.3.4. Руководитель ЭЦ несет ответственность:

– за своевременную организацию и обеспечение проведения процедур профессионального экзамена в ЭЦ;

– за проведение и оформление результатов контроля качества выполненных практических заданий методами, установленными нормативными и иными документами, руководящими и методическими документами СПК (при необходимости);

– за соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил при проведении процедур профессионального экзамена в ЭЦ;

– за оформление документов по результатам оценки квалификаций и передачу их в ЦОК;

– за обеспечение ведения архива ЭЦ;

– за сохранение конфиденциальности информации, получаемой в процессе деятельности по оценке квалификаций.

5.4. Требования к материально-технической базе ЭЦ

5.4.1. ЭЦ должен иметь материально-техническую базу, расположенную по фактическому адресу, указанному в заявочных документах на проведение проверки соответствия ЭЦ.

5.4.2. Требования к материально-технической базе ЭЦ определяются СПК с учетом специфики деятельности ЦОК и могут включать, в том числе, требования о наличии в собственности организации или в распоряжении на ином законном основании:

– помещений для персонала и архива ЦОК, для проведения теоретических и практических экзаменов, для хранения материалов, образцов, заготовок, инструмента, оснастки и т.п.;

– оборудования, инструмента, контрольно-измерительных приборов, спецодежды и т.п. обеспечивающих возможность проведения профессионального экзамена в соответствии с заявляемой (осуществляемой) областью деятельности ЦОК.

5.4.3. В распоряжении ЭЦ должны быть находящиеся в собственности компьютеры и оргтехника.

5.4.4. Оборудование и приборы, используемые при проведении профессионального экзамена, должны иметь паспорт и (или) руководство (инструкцию) по эксплуатации.

5.4.5. Материально-техническая база ЭЦ должна соответствовать требованиям охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил.

5.4.6. Испытательная (аналитическая, метрологическая) лаборатория, при необходимости ее использования при проведении профессионального экзамена, должна быть аккредитована (аттестована) в установленном порядке, с областью аккредитации (аттестации) соответствующей области деятельности ЦОК, и обеспечивать требуемый объем испытаний при проведении процедур оценки квалификаций.

5.4.7. Используемые оборудование и приборы должны пройти метрологическую поверку (при необходимости).

5.4.8. ЭЦ должен иметь подключение к информационно-телекоммуникационным сетям.

5.5. Требования к документам ЭЦ

5.5.1. ЭЦ должен иметь актуализированные, учтенные и доступные для персонала нормативные и иные документы, в соответствующей области деятельности ЭЦ.

5.5.2. ЭЦ в своей деятельности должен руководствоваться следующими документами:

– положением об ЭЦ;

– должностными инструкциями;

– программами оценки квалификаций;

– оценочными средствами (сборниками экзаменационных вопросов СПК, практическими заданиями для проведения практических экзаменов и т.д.) по всей области деятельности ЭЦ;

– инструкциями по безопасному ведению работ при проведении профессионального экзамена в ЭЦ.

5.5.3. Положение об ЭЦ должно быть разработано руководителем ЭЦ, подписано руководителем ЦОК, утверждено руководителем организации, на базе которой создан ЭЦ, согласовано с СПК и содержать:

– область деятельности ЭЦ;

– сведения об организационной структуре ЭЦ;

– сведения о персонале ЭЦ;

– порядок проведения и оформления процедур профессионального экзамена;

– ведение делопроизводства и архива ЭЦ;

– документально подтвержденные сведения о наличии материально-технической базы, соответствующей установленным требованиям*;*

– порядок обращения с материалами, образцами, оборудованием, оснасткой, инструментом, приборами и т.д. (при необходимости);

– сведения об имеющихся нормативных и иных документах, в соответствующей области деятельности ЭЦ;

– порядок взаимодействия с ЦОК.

5.5.4. При изменении вышеуказанных сведений Положение об ЭЦ подлежит актуализации путем внесения изменений, утвержденных руководителем ЦОК или разработки новой редакции и утверждением в соответствии с п. 5.5.3.

5.6. Требования к ведению архива ЭЦ

5.6.1. ЭЦ должен хранить в своем архиве следующие документы:

– журнал регистрации инструктажа по охране труда и технике безопасности;

– журнал учета и выдачи материалов, приборов, инструмента и т.п., используемых при оценке квалификации (при наличии требований);

– журнал учета работ при проведении практического экзамена.

5.6.2. В случае прекращения деятельности ЭЦ обязан передать архивные дела в ЦОК.

УТВЕРЖДЕНЫ
Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года № 10)

Типовые требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций к центрам оценки квалификации

1. Общие положения

Настоящие «Типовые требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям» (далее – Положение) устанавливают:

- порядок создания апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям;
- порядок работы апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций соискателей к центрам оценки квалификации в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации.

2. Термины и определения

В настоящем Положении применяются понятия, установленные в Типовых требованиях к центру оценки квалификации, а также следующие термины с соответствующими определениями:

Апелляция - письменное заявление соискателя независимой оценки о своем несогласии с действиями Центра оценки квалификаций (ЦОК) в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации.

3. Цели и задачи Апелляционной комиссии

3.1. Апелляционная комиссия выполняет следующие основные задачи:

3.1.1. Принимает и рассматривает поданные соискателями независимой оценки квалификаций в соответствии с настоящим Положением апелляции на:

- отказ соискателю в проведении квалификационного экзамена;
- отказ выдаче соискателю свидетельства о квалификации,
- проверку нарушений, допущенных, по мнению соискателя, ЦОК при проведении процедур оценки квалификации, регламентированных

порядком проведения оценки квалификации (профессионального экзамена) и оформления его результатов.

3.2. Апелляционная комиссия принимает решение по результатам рассмотрения апелляции и оформляет его протоколом;

3.3. Информирует соискателя, подавшего апелляцию, о принятом решении.

4. Функции Апелляционной комиссии.

4.1. Апелляционная комиссия выполняет следующие функции:

- регистрирует и ведет учет поступающих апелляций (в том числе жалоб, претензий), возникающих в процессе проведения независимой оценки квалификаций;
- рассматривает апелляции (жалобы, претензии), возникающие в процессе проведения независимой оценки квалификаций и принимает решения по результатам их рассмотрения;
- взаимодействует с организациями, осуществляющими государственный контроль и надзор, общественными и другими организациями по рассматриваемым вопросам;
- ведет документацию по всем вопросам касающимся своей деятельности.

5. Состав и структура Апелляционной комиссии

5.1. Апелляционную комиссию возглавляет председатель.

5.2. Апелляционная комиссия формируется из числа членов Совета по профессиональным квалификациям (далее – СПК), объединений работодателей и профессиональных сообществ, профессиональных союзов, образовательных организаций, представителей органов общественного, муниципального и государственного контроля (надзора) обладающих компетенцией и квалификацией соответствующей вопросу, содержащемуся в апелляции, касающемуся проведения конкретной квалификации соответствующего профессионального стандарта.

5.3. Персональный состав Апелляционной комиссии и кандидатура председателя, а также изменения в персональный состав комиссии утверждаются решением СПК.

5.4. Члены Апелляционной комиссии принимают участие в ее работе на общественных началах.

5.5. Для рассмотрения апелляций (жалоб, претензий) в случае необходимости Апелляционной комиссией могут привлекаться иные

специалисты не входящие в состав комиссии и не являющиеся её членами, мнение таких специалистов учитывается Апелляционной комиссией, но не является решающим.

6. Председатель апелляционной комиссии:

6.1. Председатель апелляционной комиссии, председательствует на заседании апелляционной комиссии;

- организует и координирует работу апелляционной комиссии;
- определяет дату, время и место заседаний апелляционной комиссии;
- подписывает уведомление о дате, времени и месте проведения заседания апелляционной комиссии (далее - уведомление) для направления членам апелляционной комиссии;
- утверждает протоколы заседаний апелляционной комиссии;
- осуществляет иные полномочия, установленные в соответствии с настоящим Положением и Порядком рассмотрения апелляций, разрабатываемым и утверждаемым СПК.

6.2. Заместитель председателя апелляционной комиссии осуществляет полномочия председателя апелляционной комиссии в его отсутствие.

7. Секретарь апелляционной комиссии:

7.1. Секретарь апелляционной комиссии:

осуществляет подготовку уведомления, а также повестки дня заседания апелляционной комиссии и материалов к заседаниям апелляционной комиссии;

- оформляет протоколы заседаний апелляционной комиссии;
- направляет для исполнения решение апелляционной комиссии;
- осуществляет подготовку документов, необходимых для информирования апелляционной комиссией соискателя о результатах рассмотрения апелляции;
- осуществляет иные полномочия, установленные в соответствии с настоящим Положением и порядком рассмотрения апелляций.

7.2. В случае невозможности секретарем апелляционной комиссии осуществлять свои полномочия Председатель Апелляционной комиссии определяет временно исполняющего обязанности секретаря Апелляционной комиссии.

8. Члены апелляционной комиссии:

- знакомятся с материалами по поступившей апелляции;

- участвуют в заседаниях апелляционной комиссии;
- рассматриваю апелляции;
- голосуют для принятия апелляционной комиссией решения;
- осуществляют иную деятельность, установленную в соответствии с настоящим Положением и порядком рассмотрения апелляций.

9. Порядок деятельности апелляционной комиссии

9.1. Заседания Апелляционной комиссии созываются по решению Председателя Апелляционной комиссии. О дате, времени и месте очередного заседания Апелляционной комиссии члены Апелляционной комиссии уведомляются в порядке, установленном в пункте 9.5 настоящего Положения.

9.2. Апелляционная комиссия рассматривает поступившую апелляцию и принимает по ней решение в течение тридцати рабочих дней с момента ее регистрации в СПК.

9.3. При поступлении апелляции секретарь Апелляционной комиссии рассматривает апелляцию и осуществляет ее первичный анализ, после чего осуществляет подготовку уведомления членам апелляционной комиссии, а также повестки дня заседания апелляционной комиссии и материалов к заседанию апелляционной комиссии.

9.4. Уведомление подписывается Председателем Апелляционной комиссии и с приложением повестки дня заседания Апелляционной комиссии и материалов к заседанию Апелляционной комиссии направляется секретарем апелляционной комиссии членам Апелляционной комиссии.

9.5. Председательствующим на заседании Апелляционной комиссии является Председатель Апелляционной комиссии или в его отсутствие заместитель Председателя Апелляционной комиссии.

9.6. Заседание Апелляционной комиссии является правомочным, если на нем присутствуют более половины состава ее членов.

9.7. Голосование проводится открыто. Секретарь Апелляционной комиссии в голосовании участие не принимает.

9.8. Решение Апелляционной комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Апелляционной комиссии членов Апелляционной комиссии.

9.9. При равенстве голосов членов Апелляционной комиссии голос председательствующего на Апелляционной комиссии является решающим.

9.10. Решение Апелляционной комиссии оформляется протоколом. Протокол заседания Апелляционной комиссии подписывается секретарем Апелляционной комиссии и утверждается Председателем комиссии.

9.11. Решение Апелляционной комиссии является обязательным для ЦОК в отношении которого, соискателем была подана апелляция.

9.12. При рассмотрении апелляций члены Апелляционной комиссии осуществляют проверку обоснованности принятия решений об отклонении заявки на проведение оценки квалификации, выдаче или отказе в выдачи свидетельства о квалификации, установлении (отсутствии) нарушений, допущенных ЦОК при проведении процедур оценки, регламентированных порядком проведения оценки квалификации (профессионального экзамена) и оформления его результатов. В случае необходимости, запрашивают объяснительные записки и иные необходимые материалы и документы.

9.13. Апелляционная комиссия письменно информирует лицо, подавшее апелляцию, о времени и месте проведения заседания комиссии.

9.14. Соискатель, подавший апелляцию (жалобу, претензию), вправе лично присутствовать или направить своего законного представителя на заседания Апелляционной комиссии, заявлять ходатайства об изменении сроков проведения заседаний комиссии, состава ее членов. Решение Апелляционной комиссии направляются соискателю по почте или с использованием средств электронной связи, сети Интернет.

Приказ Минобрнауки России от 23 декабря 2014 г. № 1606 «О внесении изменений в Порядок проведения конкурса на распределение контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 июля 2013 г. № 560»

Приказом Минобрнауки России от 15 июля 2013 г. № 560 регулируется Порядок проведения конкурса на распределение контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

Порядок включает требования к объявлению о проведении конкурса, показатели деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по результатам оценки которых принимается решение о распределении контрольных цифр приема, а также методику проведения конкурсного отбора и критерии принятия решения о распределении контрольных цифр приема.

Приказ Минобрнауки России от 23 декабря 2014 г. N2 1606 вносит изменения в «Порядок проведения конкурса...» в части перечня показателей деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнив его показателем *«наличие профессионально-общественной аккредитации образовательных программ по соответствующим специальностям и направлениям подготовки, срок действия которой истекает не ранее завершения учебного года, на который устанавливаются контрольные цифры приема».* Соответствующие изменения внесены в расчетные формулы в методике проведения конкурсного отбора и критерии принятия решения об установлении контрольных цифр приема на обучение по программам среднего профессионального и высшего образования. Значение введенного показателя в баллах указывается в объявлении о проведении конкурса и может достигать до 10 баллов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"(ред. от 30.12.2015)

2. Федеральный закон № 122 от 02.05.2105 г «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"»

3. Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

4. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 №249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

5. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014.

7. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы»

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.

9. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»

10. Приказ Минтруда России №832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»

11. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛА2/05 вн).

12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов

(Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛА1/05 вн).

13. Аниськина Н.Н. Формирование единых требований для оценки качества ДПО. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире/ № 6(6) 2013, с. 1-5

14. Белоцерковский А.В. Вузы как генераторы регионального развития // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 5–9.

15. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению. // Высшее образование в России. 2015. № 4. С. 5–13.

16. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Современные подходы к оцениванию квалификаций // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 100–106.

17. Блинов В.И., Есенина Е.Ю. Как рождаются и внедряются профессиональные стандарты // Образовательная политика. 2014, № 1(63).

18. Есенина Е.Ю. Внедрение профессиональных стандартов и мировой опыт // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2013. - № 6. - С. 6-8.

19. Зайцева Н.А. Процедура оценки и сертификации квалификаций в области туризма и сервиса: верификация измерительных материалов и критериев оценки. Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса, 2012, № 2, с. 18-25

20. Зайцева Н.А. Актуальные вопросы разработки профессиональных стандартов в индустрии питания, гостеприимства и развлечений, и проведения их независимой профессионально-общественной экспертизы. Журнал «Современные проблемы сервиса и туризма», 2014, № 3, С. 71-78

21. Зайцева Н.А. Интеграция науки и практики в процессе разработки профессиональных стандартов (на примере индустрии питания). Журнал «Научное обозрение: теория и практика», 2015, № 1, г., с. 113-120

22. Зайцева Н.А. Организационно методическое обеспечение деятельности по реализации государственной политики в области стандартизации и сертификации квалификаций (на примере сферы туризма) // Вестник Кемеровского государственного университета. 2015, № 2. с. 176-181

23. Зайцева Н.А. И снова профстандарты. Журнал «Планета отелей», 2015, № 3, с.37-40

24. Зайцева Н.А. Актуальные вопросы организации оценки профессиональных квалификаций персонала в индустрии гостеприимства (на примере профессиональных стандартов «Официант (бармен)» и «Пекарь»). Научно-практический журнал «Российские регионы: взгляд в будущее». № 3, 2015. с. 90-93

25. Зайцева Н.А. Профстандарты: как это будет? Журнал «Пять звезд», № 7-8, 2015, с. 22-25

26. Зайцева Н.А. Роль профессионального сообщества в повышении Качества подготовки кадров: от профстандартов до независимой оценки квалификаций. В сборнике «Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях: материалы II международной научно-практической конференции; в 2-х ч. Ч. 1. Под ред. Ю.С. Руденко, Л.Г. Руденко. [Электронное издание]. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2016, с. 51-59

27. Ларионова А.А. Проблемы подготовки бакалавров менеджмента // Журнал Российские регионы: взгляд в будущее. – 2014. - № 1. - С. 70-84/

28. Лейбович А.Н., Блинов В.И., Батрова, О.Ф.,Есенина Е.Ю. Профессиональные стандарты как инструменты сопряжения деятельности системы профессионального образования с требованиями рынка труда // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. 2013. № 7. 72 с.

29. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. / под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014 – 132 с.

30. Лейбович А.Н., Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. № 3. С. 37–41.

31. Модель взаимодействия НСПК с региональными структурами. НАРК, 2015

32. Наводнов В.Г., Мотова Г.Н. Аккредитация: перезагрузка // Аккредитация в образовании. 2010. № 40. С. 49–51.

33. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 72 с.

34. Примерная методика оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации. М. Российский союз промышленников и предпринимателей. Национальное агентство развития квалификаций. 2015

35. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ: сборник организационно-методических документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72 с.

36. Пустозерова В.М. От национальной рамки квалификаций до системы должностных инструкций организации. "Кадровик. Кадровое делопроизводство", 2012, N 6

37. Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост. : Лейбович А. Н., Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М., Прянишникова О. Д., Косаковская Е. И., Блинов

В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 33 с.

38. Ушанов Ю.В. Профессионалы оценят качеств обучения медицинских работников. Бюллетень Национальной медицинской палаты, октябрь 2014, с. 4

39. Ушанов Ю.В. Выстроить рейтинг по-новому. Медицинский вестник. № 323, 24 ноября 2014, с. 20

40. Ушанов Ю.В. Разработка профессиональных стандартов в области градостроительной деятельности. Градостроительная безопасность. 2015, № 2, с. 29-30

41. Ушанов Ю.В. О новых стандартах классификации гостиничной индустрии – услуге, продукте и профессиональной квалификации. Сайт http://hotelier.pro/, 25 Октября 2015

42. Формирование Национальной системы квалификаций: сборник нормативных документов. М.: Перо, 2014. 72 с.

43. Царькова Е.А. Презентация для Нацсовета «Формирование "Дорожной карты" развития отрасли в разрезе деятельности СПК», 2015

44. Шадриков В., Геворкян Е., Калабин С., Киринюк А., Наводнов В., Мотова Г., Петропавловский М. О процедуре комплексной оценки вуза // Высшее образование в России. 2001. № 1. С. 29–38.

45. Bunakov, O.A. Zaitseva, N.A. Larionova, A.A. Chudnovskiy, A.D. Zhukova, M.A. Zhukov, V.A. Research on the Evolution of Management Concepts of Sustainable Tourism and Hospitality Development In the Regions. Journal of Sustainable Development, Vol. 8, No 6 (2015), pp. 39-44. DOI 10.5539/jsd.v8n6p39

46. Zaitseva N.A., Larionova A.A., Minervin I.G., Yakimenko R.V., Balitskaya I.V. Foresight Technologies Usage in Working out Long Term. Forecasts of Service and Tourism Personnel Training System Development. Journal of Environmental Management and Tourism, (Volume VI, Winter), 2015, 2(12), pp.411-418. DOI: 10.14505/jemt.v6.2(12).14

47. Zaitseva, N.A. The role of education system in adaptation of graduates from Russian institutes and colleges at European enterprises (by example of service companies). Middle East Journal of Scientific Research 2013, Volume 13 Number (5), pp. 693-697

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ 7
1.1. Анализ российского опыта создания национальной системы профессиональных квалификаций 9
1.2. Роль объединений работодателей в формировании национальной системы профессиональных квалификаций 16

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ НАЦИОНАЛЬНОЙ И ОТРАСЛЕВЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ 29
2.1. Зарубежный опыт и российская практика разработки национальной и отраслевых рамок квалификации 30
2.2. Организация деятельности по разработке профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций 46

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ 55
3.1. Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в совершенствовании подготовки кадров для российской экономики 57
3.2. Методические и практические рекомендации по организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ 69

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ 93
4.1. Нормативно-методическое обеспечение деятельности по созданию системы независимой оценки квалификаций 94
4.2. Российский опыт организации независимой оценки квалификаций 96
Заключение 110

Приложения 112
Список литературы 176

ABSTRACT

The monograph considers the issues of scientific-methodical and organizational-economic maintenance of professional qualifications national system process creation.

The system includes the development sub processes of national and industry qualification frameworks, occupational standards, systems of professional educational programmes professional accreditation, the independent qualification evaluation and others. Practical recommendations based on examples of different types of professional activity and professional educational programs, including experience of the for vocational qualifications Council of hospitality, health and others are given.

Materials of the monograph could be used by experts and specialists in the field of professional and public accreditation of professional educational programmes and the independent qualification evaluation, members of qualifications assessment centers, industrial councils for professional qualifications, scientific employees and educators of educational organizations, and other stakeholders.

.

ОБ АВТОРАХ

Зайцева Наталия Александровна — д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры гостиничного и туристического бизнеса ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», руководитель департамента развития образовательной деятельности Федерации Рестораторов и Отельеров, член Совета по профессиональным квалификациям индустрии гостеприимства, аттестованный эксперт Росаккредагентства, эксперт по профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, эксперт по независимой оценке квалификаций. Сфера научных интересов: разработка профессиональных стандартов, стандартизация и оценка квалификаций в индустрии гостеприимства, питания и туризма, научно-методические основы управленческой деятельности в индустрии гостеприимства, управление персоналом, региональные программы развития туризма и гостеприимства. Автор 11 учебников по управлению в сервисе и туризме, более 300 научных работ, в том числе 20 монографий, 16 статей в зарубежных журналах, входящих в БД Скопус.

Ушанов Юрий Васильевич — проректор Института развития дополнительного профессионального образования, член экспертного совета по дополнительному профессиональному и корпоративному образованию при Комитете Государственной Думы по образованию. Эксперт по проведению общественной аккредитации образовательных учреждений и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Н.А. Зайцева, Ю.В. Ушанов

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ:
ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СОЗДАНИЯ

Монография

В авторской редакции

Подписано в печать 03.03.2016 г.
Формат 60×90 $^{1}/_{16}$. Усл. печ. л. 9,6
Тираж 1000 экз.

ООО «Русайнс»
117218, г. Москва, ул. Кедрова, д. 14, корп. 2
Тел.: +7 (495) 741-46-28
E-mail: autor@ru-science.com
http:// ru-science.com