

Финско-российский проект  
«ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций»  
2011-2014

## **ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ: оценка и признание квалификаций**

Информационная поддержка проекта

Санкт-Петербург  
2012

*Данная публикация подготовлена в рамках финско-российского проекта «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» 2011–2014.*

Авторы-составители: *Борисова Г.В.*  
*Аветова Т.Ю.*

Предлагаемое пособие **ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ: оценка и признание квалификаций. Информационная поддержка проекта** открывает серию публикаций, подготовленных экспертами Северо-западного агентства международных программ и участниками международного проекта «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» 2011–2014.

Пособие содержит нормативно-регулирующие российские и европейские документы, обосновывающие своевременность проекта для российского и европейского профессионального образования, его актуальность и практическую направленность. Все документы сопровождаются комментариями авторов-составителей, конкретизирующими задачи проекта и его европейский контекст.

Пособие предназначено для участников и экспертов проекта, а также всех, кто интересуется созданием системы оценки и признания результатов обучения, полученных в ходе как «формального», так и «неформального» и «спонтанного» образования. Материалы пособия могут быть рекомендованы для изучения студентам вузов, преподавателям и слушателям системы повышения квалификации, а также руководителям системы образования, образовательных учреждений и представителям обучающих и сертифицирующих организаций и компаний.

*Публикация подготовлена при поддержке финских партнеров проекта.*

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Раздел 1. ОБЩИЕ ДОКУМЕНТЫ	7
1. Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2007 № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»	8
2. Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 года	10
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2008 №1015 «Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»	14
4. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации	17
5. Европейская рамка квалификаций	22
6. Общеевропейские принципы идентификации и признания (валидации) неформального и спонтанного обучения (Совет Европы, май 2004 года)	25
7. Меморандум непрерывного образования (образования в течение всей жизни) (Европейская комиссия, октябрь 2000 года)	26
Раздел 2. ОБРАЗОВАНИЕ И МИР ТРУДА	35
8. Положение о профессиональном стандарте (утверждено Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 года)	36
9. Макет профессионального стандарта (утвержден Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 года)	45
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.02.2009 № 142 «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов»	55
Раздел 3. СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ	59
11. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года)	60
12. Положение об оценке квалификаций выпускников образовательных учреждений, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года)	63
13. Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утвержден решением Общественно-государственного совета 15 декабря 2010 года)	67

14. Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утвержден решением Общественно-государственного совета 15 декабря 2010 года)	72
15. Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утвержден решением Общественно-государственного совета 15 декабря 2010 года)	74
16. Общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утвержден решением Общественно-государственного совета 15 декабря 2010 года)	76
ПРИЛОЖЕНИЕ	78
РУБРИКАТОР	86
ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ	87

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Концепция образования в течение всей жизни и вопросы повышения качества профессионального образования одинаково актуальны сегодня для сферы образования и для сферы труда. Поэтому центральная тема, которую рассматривает финско-российский проект «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» 2011–2014 — создание модели оценки и признания квалификаций, полученных как в результате формального образования, так и в других условиях — вызывает большой интерес как работников образовательных учреждений, так и специалистов компаний.

Данное пособие, первое в серии публикаций проекта, подготовлено Северо-западным агентством международных программ и представляет законодательные инициативы Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей по развитию Национальной системы квалификаций, где одно из ведущих мест занимает система оценки и сертификации квалификаций.

Среди публикуемых документов:

- ❖ Положение о профессиональном стандарте;
- ❖ Макет профессионального стандарта;
- ❖ Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК РФ) с девятью уровнями для всех профессий и специальностей;
- ❖ Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Наряду с российскими документами в пособие включены отдельные материалы Европейской комиссии, которые представляют принципы и основные направления процесса разработки и развития системы оценки и признания результатов обучения в странах Европейского союза.

Подготовленное как информационный ресурс проекта, пособие дает полное представление о целях, задачах и ожидаемых результатах проекта, таких как:

- ❖ модель оценки, подтверждения (сертификации) и признания квалификаций, полученных как в результате формального образования, так и в процессе неформального обучения, а также в ходе приобретения профессионального опыта;
- ❖ описанные результаты обучения в терминологии компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций, для оценки квалификаций в пилотных секторах проекта «Строительство» и «Гостиничный сервис»;
- ❖ подготовленные группы администраторов, ассессоров и консультантов,
- ❖ пакет документов, необходимых для проведения оценки и признания квалификаций.

Пособие подготовлено в помощь участникам проекта и всем, кому интересна тема оценки и признания квалификаций. Комментарии авторов пособия, сопровождающие практически все нормативные и инструктивные документы, облегчают понимание основных положений и терминов, часто встречающихся в российской и зарубежной литературе: профессиональный и образовательный стандарт, результаты обучения, квалификация, сертификация и валидация, формальное, неформальное и спонтанное (непреднамеренное) образование и обучение.

Пособие имеет три раздела: «Общие документы», «Образование и мир труда», «Сертификация квалификаций». Рубрикатор, помещенный в конце пособия, поможет легко найти ту или иную информацию по интересующему читателя термину. Для тех, кто заинтересован в углубленном изучении терминологии по теме проекта, предлагается словарь терминов, составленный специалистами Федерального института развития образования, а также список литературы и полезных ссылок.

Авторы пособия выражают свою признательность и благодарят всех, кто участвовал в разработке проекта, определении его направлений развития и предоставил материалы, использованные при подготовке сборника, а также участников дискуссий на стартовой конференции, встречах и семинарах, проведенных на подготовительном этапе проекта с сентября по декабрь 2011 года.

Раздел 1.

---

## ОБЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

# РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

## О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования

*О документе*

**Вид документа:** Федеральный закон № 307-ФЗ

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** одобрен Советом Федерации 3 ноября 2007 года; принят Государственной Думой 14 ноября 2007 года; подписан Президентом РФ 1 декабря 2007 года

### Статья 1

Статью 28 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-I «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 года № 12-ФЗ) (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 30, ст.1797; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст.150; 2002, № 26, ст.2517; 2003, № 2, ст.163; № 28, ст.2892; 2004, № 35, ст.3607; 2006, № 1, ст.10; 2007, № 1, ст.21; № 7, ст.838; № 17, ст.1932; № 30, ст.3808) дополнить подпунктом 7\_1 следующего содержания:

«7\_1) установление порядка участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования, государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования;».

#### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

Обязательным условием успешной реализации проекта является активное участие работодателей на всех его этапах. Одна из первых задач, которую пилотные образовательные учреждения могут решить только совместно с компаниями — это определение перечня трудовых функций и описание компетенций, необходимых для их выполнения, по квалификациям, выбранным в двух пилотных секторах «Строительство» и «Гостиничный сервис».

### Статья 2

Пункт 2 статьи 24 Федерального закона от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 35, ст.4135; 2004, № 35, ст.3607; 2006, № 1, ст.10; 2007, № 1, ст.21; № 2, ст.360; № 7, ст.838; № 17, ст.1932; № 43, ст.5084; № 44, ст.5280) дополнить подпунктом 13 следующего содержания:

«13) установление порядка участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области высшего профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов высшего



профессионального образования и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, государственной аккредитации высших учебных заведений.».

### **Статья 3**

Внести в часть 1 статьи 13 Федерального закона от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 48, ст.4741) следующие изменения:

1) дополнить пунктом 10 следующего содержания:

«10) участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования, государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.»;

2) абзац одиннадцатый считать частью 1\_1 и изложить ее в следующей редакции:

«1\_1. Объединение работодателей также может иметь помимо установленных частью 1 настоящей статьи иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.».

*Президент  
Российской Федерации  
В.Путин*

Москва, Кремль  
1 декабря 2007 года  
N 307-ФЗ

**Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки  
Российской Федерации  
и Российского союза промышленников и предпринимателей  
от 25 июня 2007 года**

*О документе*

**Вид документа:** соглашение

**Статус документа:** заключено на неопределенный срок, вступило в силу с момента его подписания

**Дата принятия документа:** 25 июня 2007 года

г.Москва

«25» июня 2007 года

Министерство образования и науки Российской Федерации, именуемое далее Минобрнауки России, в лице Министра А.А. Фурсенко, действующего на основании Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280, с одной стороны, и Российский союз промышленников и предпринимателей, именуемый далее РСПП, в лице Президента А.Н. Шохина, действующего на основании Устава РСПП, с другой стороны, именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

**НА ЗАМЕТКУ**

Российский союз промышленников и предпринимателей — общероссийская организация, представляющая интересы деловых кругов. Российский союз действует в двух юридических лицах — общероссийского объединения работодателей (ООР «РСПП») и общероссийской общественной организации (ООО РСПП).

РСПП сегодня — это более 100 отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые сектора экономики: ТЭК, машиностроение, инвестиционно-банковскую сферу, а также оборонно-промышленный комплекс, строительство, химическое производство, легкую и пищевую промышленность, сферу услуг.

РСПП объединяет свыше 320 тысяч представителей промышленных, научных, финансовых и коммерческих организаций во всех регионах России. Предприятия, представленные в РСПП, производят в совокупности более 60% ВВП России.

РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.

*Информация с официального сайта РСПП <http://pcnn.pf/about>*

**Статья 1**

Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в области развития образования и повышения качества трудовых ресурсов в пределах компетенции каждой из Сторон.

**Статья 2**

Стороны осуществляют на безвозмездной основе взаимодействие по следующим основным направлениям:

- создание и развитие национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и государственных образовательных стандартов профессионального образования, отвечающих задачам развития российской экономики и общественным потребностям;
- создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций;
- содействие развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ.

Стороны при необходимости и по взаимной договоренности в рамках предмета Соглашения могут осуществлять взаимодействие и координировать свою деятельность и по другим направлениям.

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

Вопрос признания квалификаций, полученных не только путем формального образования, вызывает все больший интерес со стороны работодателей. Тот факт, что в России не существует официальной системы признания иного типа образования, кроме формального, полученного в государственных образовательных учреждениях, по мнению работодателей, ограничивает развитие концепции «образование в течение всей жизни», а также увеличивает разрыв между потребностями экономики и предложениями на рынке образовательных услуг. Работодатели ставят вопрос о необходимости разработки системы независимой оценки результатов обучения, методики и механизмов регулярного подтверждения работающими специалистами своей квалификации.

Поэтому центральная задача проекта заключается в разработке модели оценки и признания квалификаций, полученных как в процессе образования и обучения в различных формах, так и в других условиях.

### **Статья 3**

В части создания и развития национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и государственных образовательных стандартов профессионального образования, отвечающих задачам развития российской экономики и общественным потребностям, Стороны берут на себя следующие обязательства.

#### 1. Минобрнауки России:

1.1. Организует разработку национальной рамки квалификаций как основы национальной системы квалификаций и единой системы классификации образовательных программ.

1.2. Обеспечивает привлечение РСПП к экспертизе проектов государственных образовательных стандартов профессионального образования.

1.3. Организует применение профессиональных стандартов, разработанных РСПП с участием отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ, как основу для создания соответствующих государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ.

#### 2. РСПП:

2.1. Организует разработку с участием отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ профессиональных стандартов, включая соответствующие отраслевые системы квалификаций.

2.2. Обеспечивает реализацию единых требований, процедур и информационных форматов при разработке профессиональных стандартов, оказывает необходимую методическую и консультативную помощь отраслевым объединениям работодателей и профессиональным сообществам — разработчикам соответствующих профессиональных стандартов.

2.3. Разрабатывает и осуществляет единые процедуры экспертизы, одобрения и публикации профессиональных стандартов, создает общероссийский реестр профессиональных стандартов

и обеспечивает необходимую информационную и консультационную поддержку организаций, использующих профессиональные стандарты, в том числе образовательных организаций.

2.4. Привлекает Минобрнауки России к экспертизе основополагающих документов по разработке профессиональных стандартов и к участию в органах, осуществляющих экспертизу и утверждение профессиональных стандартов.

#### **Статья 4**

В части создания системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций Стороны берут на себя следующие обязательства.

1. Минобрнауки России:

1.1. Разрабатывает в рамках своей компетенции с участием РСПП нормативные правовые акты и рекомендации, направленные на формирование системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

1.2. Совместно с РСПП разрабатывает и реализует процедуры аккредитации центров независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, создаваемых отраслевыми объединениями работодателей и профессиональными сообществами, в том числе совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования.

1.3. Обеспечивает совместно с РСПП разработку методического обеспечения для независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования на основе профессиональных стандартов.

2. РСПП:

2.1. Обеспечивает организационное и консультационное содействие отраслевым объединениям работодателей и профессиональным сообществам в ходе создания системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

2.2. Организует экспертизу и распространение методического обеспечения независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций работников и выпускников образовательных учреждений профессионального образования на основе профессиональных стандартов с привлечением отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ.

2.3. Участвует в разработке и реализации процедуры аккредитации центров независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, создаваемых отраслевыми объединениями работодателей и профессиональными сообществами.

2.4. Оказывает отраслевым объединениям работодателей и профессиональным сообществам организационное и консультационное содействие в создании системы отраслевых сертификатов, соответствующих требованиям профессиональных стандартов.

#### **Статья 5**

В части содействия развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ Стороны берут на себя следующие обязательства.

1. Минобрнауки России:

1.1. Организует с участием РСПП разработку и оценку профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики.

1.2. Создает банк профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики, получивших положительную экспертную оценку.

2. РСПП:

2.1. Привлекает отраслевые объединения работодателей и профессиональные сообщества к разработке и экспертизе профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики.

2.2. Способствует развитию системы профессионального признания результатов освоения профессиональных образовательных программ по приоритетным направлениям развития экономики с использованием центров независимой оценки качества образования и сертификации

квалификаций, создаваемых отраслевыми объединениями работодателей и профессиональными сообществами.

#### **Статья 6**

В целях эффективной реализации настоящего Соглашения Стороны формируют Координационную комиссию, состав которой определяется приложением № 1 к настоящему Соглашению. Регламент работы Координационной комиссии определяется ею самостоятельно.

#### **Статья 7**

Стороны возлагают ответственность за реализацию настоящего Соглашения:

1. От Минобрнауки России — на Департамент государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования.
2. От РСПП — на Департамент социальной политики и трудовых отношений.

#### **Статья 8**

Порядок, содержание и механизмы взаимодействия и координации деятельности Сторон по конкретным направлениям устанавливаются отдельными протоколами, подписываемыми должностными лицами, уполномоченными руководителями Сторон.

#### **Статья 9**

Настоящее Соглашение заключено на неопределенный срок и вступает в силу с момента его подписания.

Соглашение может быть расторгнуто по инициативе одной из Сторон путем письменного уведомления другой Стороны не позднее, чем за шесть месяцев до даты его предполагаемого расторжения.

Сторона, намеревающаяся выйти из настоящего Соглашения, должна выполнить все свои обязательства, вытекающие из настоящего Соглашения и возникшие до момента уведомления о прекращении действия настоящего Соглашения.

Внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производится по взаимному письменному согласию Сторон. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению оформляются протоколами и становятся неотъемлемой частью Соглашения.

Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

*Министр образования и науки  
Российской Федерации  
А.А. Фурсенко*

*Президент российского союза  
промышленников и предпринимателей  
А.Н. Шохин*

**Постановление Правительства Российской Федерации  
Об утверждении правил участия объединений работодателей в разработке  
и реализации государственной политики в области профессионального  
образования**

*О документе*

*Вид документа:* Постановление Правительства Российской Федерации N1015

*Статус документа:* действует

*Дата принятия документа:* 24 декабря 2008 года

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 24 декабря 2008 г. № 1015

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ  
УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В соответствии с подпунктом 7.1 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании» и подпунктом 13 пункта 2 статьи 24 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования.

*Председатель Правительства  
Российской Федерации  
В. ПУТИН*

Утверждены  
Постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 декабря 2008 г. № 1015

**ПРАВИЛА  
УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАЗРАБОТКЕ  
И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Настоящие Правила определяют порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования.

2. Участие в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования осуществляют общероссийские, общероссийские отраслевые (межотраслевые), межрегиональные (отраслевые, межотраслевые), региональные, региональные отраслевые, территориальные и территориальные отраслевые объединения работодателей (далее — объединения работодателей).

3. Объединения работодателей:

- вносят в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, предложения по вопросам совершенствования законодательной базы и нормативно-правового обеспечения развития профессионального образования;
- представляют по запросу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, других федеральных органов исполнительной власти экспертные заключения на проекты документов, определяющих государственную политику в области профессионального образования;
- участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах путем представления в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, предложений по объему и структуре приема граждан в образовательные учреждения профессионального образования;
- вносят в федеральные органы исполнительной власти, имеющие в своем ведении образовательные учреждения профессионального образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, предложения по оптимизации сети образовательных учреждений профессионального образования с учетом уровня развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;
- вносят в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, предложения по формированию перечней направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, специальностей среднего профессионального образования и профессий начального профессионального образования исходя из перспектив развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;
- формируют совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в области образования и науки, систему независимой оценки качества профессионального образования;
- участвуют в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе образовательными учреждениями профессионального образования по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника;
- участвуют в государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений через своих представителей в государственных аттестационных комиссиях образовательных учреждений профессионального образования;

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

В ходе проекта планируется подготовить и провести пробные демонстрационные экзамены на базе предприятий не только для выпускников образовательных учреждений, но и для работающих специалистов. С целью проведения процедуры подтверждения и оценки результатов обучения в проекте будет организовано обучение администраторов, ассессоров (специалистов по оценке) и консультантов (специалистов по сопровождению) из числа работников компаний и образовательных учреждений.

- участвуют в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования и науки;
- участвуют в разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ и уровню профессиональной переподготовки в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а также в работе государственно-общественных объединений, действующих в системе профессионального образования по вопросам разработки содержания профессионального образования различного уровня и направленности;
- участвуют по запросу образовательных учреждений профессионального образования в формировании и экспертизе их основных и дополнительных образовательных программ.

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

Значимых результатов проект достигнет только при заинтересованности, поддержке и активной работе участников проекта со стороны ассоциаций и союзов предприятий строительной индустрии и гостиничного сервиса. При этом индивидуальные разработки членов рабочих групп пилотных учреждений — описание результатов обучения в терминах компетенций, модель подтверждения и оценки результатов — должны широко обсуждаться и быть согласованы с большей частью профессионального сообщества.



## НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### *О документе*

**Вид документа:** совместные рекомендации Федерального института развития образования и Национального агентства развития квалификаций по использованию Национальной рамки квалификаций (НРК РФ), разработанной в соответствии с Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 года и с учетом международного опыта разработки аналогичных документов.

### НА ЗАМЕТКУ

Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК) учреждена Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ООР РСПП) и Общероссийской общественной организацией «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ООО РСПП).

Цели НАРК:

- ❖ Содействие развитию качества рабочей силы и обучения на протяжении всей трудовой жизни.
- ❖ Содействие развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации.
- ❖ Координация действий организаций, представляющих бизнес сообщество, а также взаимодействия бизнеса и государственных органов в процессе формирования национальной системы квалификаций.
- ❖ Распространение информации и знаний, консультирование и организация обучения по вопросам формирования национальной системы квалификаций, развития качества рабочей силы.
- ❖ Содействие становлению институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, функционировании национальной системы квалификаций, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

*Информация с официального сайта НАРК*

*<http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/about.html>*

## НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ<sup>1</sup>

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК) является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения на территории России.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Россий-

<sup>1</sup> Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.] – М.: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.

ского союза промышленников и предпринимателей<sup>2</sup> (далее — Соглашение) с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран – участниц Болонского и Копенгагенского процессов. В последующем по инициативе Координационной комиссии, сформированной сторонами Соглашения, в текст НРК могут вноситься изменения, отражающие опыт ее практического использования.

Национальная рамка квалификаций является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны войти также отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Как обобщенное описание квалификационных уровней, НРК может служить базой для создания отраслевых квалификационных рамок, обеспечивая тем самым межотраслевую сопоставимость квалификаций. При этом специфика отраслевых квалификационных требований может быть отражена путем введения дополнительных показателей и подуровней.

Национальная рамка квалификаций предназначена для различных групп пользователей (объединений работодателей, органов управления образованием, предприятий, образовательных организаций, граждан) и позволяет:

- формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, в том числе планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту;
- описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- разрабатывать процедуры оценки результатов образования и сертификации квалификаций, формировать систему сертификатов;

#### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

Проект способствует развитию системы сертификации, готовит основу для создания Центров сертификации квалификаций (оценки и признания результатов обучения). Для сертификации квалификаций разного уровня, определяемого в соответствии с Национальной рамкой квалификаций, как в секторе «Строительство», так и в секторе «Гостиничный сервис», где не разработаны профессиональные стандарты, проект предусматривает определение эталонных образцов и четких требований к квалификации.

- создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

В основу разработки НРК положены принципы, свойственные аналогичным рамочным структурам стран ЕС и других стран:

- непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;
- прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;
- соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системы образования Российской Федерации;
- учет мирового опыта при разработке структуры и содержания НРК.

Национальную рамку квалификаций образуют представленные в виде таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей.

Аналогично Европейской рамке квалификаций в НРК включены дескрипторы общей компетенции, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели професси-

<sup>2</sup> Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 года.

ональной деятельности: широту полномочий и ответственность, сложность деятельности, наукоемкость деятельности (табл. 1).

Показатель «Широта полномочий и ответственность» определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «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 неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «Наукоемкость деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

**Таблица 1**

**ТАБЛИЦА ДЕСКРИПТОРОВ НРК РФ**

<b>Уровень</b>	<b>Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)</b>	<b>Сложность деятельности (характер умений)</b>	<b>Наукоемкость деятельности (характер знаний)</b>
1	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение практико-ориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
4	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и/или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний и информации, их получение в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта

Уровень	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научоемкость деятельности (характер знаний)
5	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнением поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации
7	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе, инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
8	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности
9	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков

Квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта (табл. 2). Для приращения квалификации или изменения ее профиля на каждом уровне возможно обучение по дополнительным образовательным программам системы повышения квалификации<sup>3</sup> и переподготовки кадров в учреждениях, имеющих соответствующие лицензии. Уровень квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения. Учет различных форм образования и обучения будет происходить внутри отраслевых квалификационных систем. Возможно построение инди-

<sup>3</sup> Например, программы МВА, программы второго профессионального образования и т. д.

видуальной образовательной траектории за счет учета практического опыта работника, курсов повышения квалификации и т. п., что дает возможность продвигаться как по вертикали уровней квалификации, так и по горизонтали.

Таблица 2

**ОСНОВНЫЕ ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ**

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня <sup>4</sup>
1	Практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего
2	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего
3	Практический опыт и/или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до одного года или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже среднего (полного) общего или начальное профессиональное образование без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования
4	Начальное профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования и практический опыт или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до одного года и дополнительные профессиональные образовательные программы), практический опыт
5	Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования, практический опыт
6	Как правило, бакалавриат. В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, практический опыт
7	Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата), практический опыт. Специалитет (на основе освоенной программы среднего (полного) общего образования), практический опыт. Бакалавриат и дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт
8	Послевузовское образование (программы, ведущие к получению степени кандидата наук и/или практический опыт). Освоенная программа подготовки магистра или специалиста, дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт
9	Послевузовское образование (в том числе степень кандидата наук и практический опыт или степень доктора наук и практический опыт) и/или дополнительное профессиональное образование или практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне

<sup>4</sup> Человек, обладая достаточно высоким уровнем образования, может выполнять работы, относящиеся к более низкому квалификационному уровню. Как правило, это связано с тем, что работник изменил свой первоначальный профиль деятельности. По мере приобретения практического опыта, самообразования и обучения по профилю квалификационный уровень может повышаться. В то же время в некоторых случаях человек со средним профессиональным образованием может получить уровень квалификации, предполагающий наличие высшего образования, при достаточном практическом профессиональном опыте.

**Европейская рамка квалификаций**  
**(в переводе национального офиса программы TEMPUS)**  
**European Qualification Framework**

*О документе*

**Вид документа:** документ, принятый Парламентом и Советом Европы

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** 22 апреля 2008 года

**Краткое описание:** Европейская рамка квалификаций (ЕРК) — это инструмент обеспечения сопоставимости академических степеней и квалификаций в странах-членах Европейского Союза. ЕРК представляет собой мета-рамку, состоящую из восьми уровней, каждый из которых описан в терминах знаний, умений и компетенций (понимаемых в данном случае как уровень ответственности, сложности и автономии), которые определяют качественное отличие квалификаций одного уровня от другого. Основные цели ЕРК — создавать благоприятные условия для трудовой мобильности населения и способствовать обучению в течение всей жизни. ЕРК позволяет проводить сравнение квалификаций между странами и является ориентиром для разработки Национальных рамок квалификаций.

Уро- вень	Знания	Умения
1	Базовые знания фактов и процедур общего характера, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных задач в знакомых обстоятельствах	Базовые умения, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных заданий/операций в знакомых обстоятельствах. Выбирать и использовать информацию, необходимую для выполнения действий Осознавать эффективность выполнения действий
2	Знания, относящиеся к области профессиональной деятельности, фактов, процедур и понятий, необходимых для выполнения четко определенных заданий и решения простых проблем. Знания об источниках информации, необходимой для профессиональной деятельности	Выбор и использование когнитивных и практических умений и способов деятельности, необходимых для выполнения четко определенных, стандартных действий и решения стандартных проблем. Определять, находить и использовать информацию, необходимую для выполнения заданий. Оценивать эффективность произведенных действий
3	Знания фактов, принципов, процессов и теоретических понятий в области профессиональной деятельности, необходимые для осуществления четко определенных действий и решения четко обозначенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными. Знания различных подходов и точек зрения в области профессиональной деятельности	Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения трудовых задач и решения простых четко определенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными, на основе выбора и применения базовых методов, инструментов и информации. Осуществлять поиск, отбор, интерпретацию и использование информации. Оценивать эффективность используемых методов и действий
4	Широкий спектр практических и теоретических знаний в области профессиональной деятельности для решения четко определенных сложных и нестандартных проблем. Знание различных подходов и точек зрения в области профессиональной деятельности	Выбор, адаптация и использование необходимых специализированных когнитивных и практических умений и методов при решении четко определенных, сложных и нестандартных проблем в области профессиональной деятельности. При необходимости проводить дополнительное изучение вопросов, относящихся к выполнению трудовых задач. Оценивать эффективность и успешность использованных методов, осуществленных действий и полученных результатов

Уро- вень	Знания	Умения
5	<p>Широкие специализированные, практические и теоретические знания в специализированной области профессиональной деятельности, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств.</p> <p>Знание различных подходов и научных школ в области профессиональной деятельности</p>	<p>Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки творческих решений широкого диапазона сложных проблем, адаптация этих умений и методов для решения конкретных проблем.</p> <p>Проводить исследования для эффективного осуществления профессиональных задач.</p> <p>Оценивать действия, методы и результаты</p>
6	<p>Практические и теоретические знания последних достижений в области профессиональной деятельности, основанные на критическом осмыслении теорий и принципов, необходимые для развития области профессиональной деятельности в ситуации взаимодействия множественных различных факторов.</p> <p>Знание различных подходов, научных направлений и научных школ в области профессиональной деятельности</p>	<p>Умения, демонстрирующие мастерство, инновации и стратегическое мышление при решении сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области профессиональной деятельности, характеризующейся взаимодействием множественных факторов.</p> <p>Критически анализировать, интерпретировать и оценивать сложную информацию, понятия и идеи.</p> <p>Выбирать, совершенствовать, адаптировать и использовать необходимые умения и методы.</p> <p>Использовать и разрабатывать методы исследования, необходимые для осуществления профессиональной деятельности.</p> <p>Оценивать действия, методы и результаты их последствия</p>
7	<p>Современные передовые практические, концептуальные и теоретические знания, необходимые для дальнейшего развития области профессиональной деятельности и создания новых понятий и концепций.</p> <p>Знание различных подходов, точек зрения, научных школ, методологий, теорий и направлений развития области профессиональной деятельности</p>	<p>Специализированные умения, включающие в себя критический анализ, интерпретацию и оценку сложной информации, концепций и теорий, а также интеграцию знаний из различных областей для проведения научных исследований, в том числе стратегического характера, осуществления инноваций и создания новых знаний и процессов и решения проблем со множественными взаимосвязанными факторами с целью изменения, развития и совершенствования области профессиональной деятельности.</p> <p>Умения выбирать и использовать необходимые методики и подходы.</p> <p>Критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия</p>
8	<p>Самые современные знания в области профессиональной деятельности и на стыке различных областей</p>	<p>Создавать новые подходы и концепции в процессе научных исследований для решения важнейших проблем, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и профессиональной практики, а также для разработки и реализации стратегических решений в области профессиональной деятельности или на стыке профессиональных областей.</p> <p>Разрабатывать и использовать новые методики и подходы.</p> <p>Критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия для области профессиональной деятельности и за ее пределами</p>

Широкие компетенции:

Уровень	Описание
1.	Работа под руководством/наблюдением в знакомых и четко определенных обстоятельствах, ответственность за результаты выполнения простых заданий/операций
2.	Работа под наблюдением при наличии некоторой самостоятельности в знакомых ситуациях, ответственность за выполнение заданий/операций и собственное обучение
3.	Ответственность за инициирование и выполнение задач, организация собственной деятельности, адаптация к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем. В случае необходимости, ограниченная ответственность за работу других. Ответственность за собственное обучение
4.	Организация и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться, может в случае необходимости осуществлять руководство работой других, брать на себя ответственность за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников, ограниченное участие в распределении ресурсов
5.	Ответственность за планирование и организацию трудовой деятельности и, в случае необходимости, руководство работой других в непредсказуемых контекстах. Большая степень самостоятельности. Ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников. Участие в распределении ресурсов
6.	Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которые могут привести к существенным изменениям или развитию. Инициирование заданий и руководство их выполнением. В случае необходимости — ответственность за работу других и определение их ролей. Ответственность за профессиональное развитие других. Большая степень автономности. Участие в планировании и распределении ресурсов
7.	Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которая ведет к существенным изменениям или развитию. Высокая степень самостоятельности. Инициирование и руководство выполнением сложных задач и процессов, ответственность за развитие знаний в области профессиональной деятельности и руководство и оценка деятельности других. Организация и планирование обучения других. Участие в планировании и распределении ресурсов
8.	Ответственность за планирование и организацию деятельности, направленной на развитие и существенное изменение области профессиональной деятельности или знаний в этой области Высокая степень самостоятельности, лидерство. Авторитет в области профессиональной деятельности, инновационность. Организация распространения нового знания, методов и процедур. Планирование и распределение ресурсов



**Общеввропейские принципы идентификации  
и признания (валидации)  
неформального и спонтанного обучения  
(извлечение в переводе СЗАМП)**

*О документе*

**Вид документа:** документ Совета Европы 9175/04 EDUC 101 SOC 220

**Дата принятия документа:** 18 мая 2004 года

**Краткое описание:** Проект решения по встрече Совета и представителей правительств государств-членов ЕС, посвященной обсуждению общеввропейских принципов признания результатов неформального и спонтанного обучения

Общеввропейские принципы объединены в следующие основные группы:

❖ **Права личности**

Оценка и признание результатов неформального и спонтанного обучения должна быть добровольной для соискателя. Всем соискателям должен быть обеспечен равный доступ, а также одинаковый и справедливый процесс оценки. Также следует уважать права соискателя и обеспечивать соблюдение конфиденциальности.

❖ **Ответственность заинтересованных сторон**

Заинтересованные стороны, в соответствии с имеющимися у них правами, обязанностями и компетенциями, должны обеспечить систему и подходы к осуществлению оценки результатов неформального и спонтанного обучения, включая соответствующие механизмы гарантии качества. Процесс оценки и подтверждения результатов обучения должен поддерживаться соответствующими информационными и консультационными услугами.

❖ **Доверие и надежность**

Процессы, процедуры и критерии оценки и признания результатов неформального и спонтанного обучения должны быть понятными, прозрачными и подкрепляться механизмами гарантии качества.

❖ **Достоверность и легитимность**

Системы и подходы к проведению оценки и признания результатов неформального и спонтанного обучения должны учитывать законные интересы сторон и создавать условия для сбалансированного участия всех заинтересованных лиц.

Процесс оценки должен быть объективным. Используемые механизмы должны предупреждать возможное столкновение интересов. Необходимо гарантировать профессиональную компетентность проводящих оценку специалистов.

## Меморандум непрерывного образования Европейского Союза

О документе

**Вид документа:** рабочий документ Европейской комиссии SEC(2000) 1832

**Дата принятия документа:** 30 октября 2000 года

**Краткое описание:** В 2000 г. Европейская комиссия, следуя решениям Европейских саммитов в Санта-Мария да Фейра и Лиссабоне, выступила с инициативой создания общеевропейской системы непрерывного образования. Результатом явилось создание проекта «Меморандума непрерывного образования (образования в течение всей жизни)». Этот документ определяет европейскую политику в сфере образования и всестороннюю стратегию непрерывного образования на личностном и институциональном уровнях во всех сферах общественной и частной жизни. Меморандум раскрывает перспективы развития образовательной системы в общемировом масштабе и в полной мере отражает актуальные проблемы в сфере образования в целом и образования взрослых в частности, которые предстоит решать и России в ближайшие десятилетия.

Документ публикуется в переводе Общества «Знание» России, 2001  
<http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>

### ЦЕЛЬ МЕМОРАНДУМА

Европейский саммит, прошедший в Лиссабоне в марте 2000 г., стал поворотным моментом в определении политики и практики Европейского Союза. Его выводы подтверждают, что Европа уже вступила в «эпоху знаний» со всеми вытекающими культурными, экономическими и социальными последствиями. Быстро меняются привычные модели образования, работы и самой жизни. Выводы Лиссабонского саммита подтверждают, что успешный переход к экономике и обществу, основанных на знании, должен сопровождаться процессом непрерывного образования — **учения длиною в жизнь (lifelong learning)**. Следовательно, европейские системы образования должны не только заложить основу для наступающих перемен, но и сами они также должны измениться.

Европейская комиссия и страны-члены ЕС определили учение длиною в жизнь в рамках Европейской стратегии занятости как **всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции**. (Европейская стратегия занятости была принята на Люксембургском саммите глав государств ЕС в ноябре 1997 г. Она определяет порядок контроля и отчетности всех стран-членов ЕС по выполнению ежегодно пересматриваемых задач в сфере занятости. Стратегия занятости строится на четырех основных принципах: квалификация, предпринимательство, гибкость и равные возможности). Это рабочее определение использовано и в Меморандуме в качестве отправной точки для последующих обсуждений и действий.

Главная идея нового подхода состоит в том, что непрерывное образование перестает быть лишь одним из аспектов образования и переподготовки; оно становится основополагающим принципом образовательной системы и участия в ней человека на протяжении всего непрерывного процесса его учебной деятельности. В ближайшее десятилетие этот принцип должен быть полностью реализован в европейских странах. С помощью системы непрерывного образования все жители Европы должны получить равные возможности адаптироваться к требованиям социально-экономических перемен и активно участвовать в формировании будущего Европы.

### НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ — ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

Почему непрерывное образование приобретает столь огромное значение в странах ЕС именно сейчас? Для этого есть две основные причины:

- Европа стала «обществом, основанном на знании» (*knowledge-based society*). Это означает, что информация, знания, а также мотивация к их постоянному обновлению и навыки

необходимые для этого становятся решающим **фактором европейского развития, конкурентоспособности и эффективного рынка труда.**

- Европейцы живут в сложной социально-политической среде, где полноценное развитие личности становится невозможным без **умения активно участвовать в общественных процессах и адаптироваться к культурному, этническому и языковому разнообразию.** И лишь образование в самом широком понимании этого процесса может помочь успешно справиться с этой задачей.

Эти два аспекта социально-экономических перемен тесно взаимосвязаны. Они определяют две главные цели непрерывного образования: **активная гражданская позиция и конкурентоспособность на рынке труда.** Участие в гражданском обществе практически невозможно без успешной профессиональной карьеры, поскольку она составляет фундамент личной независимости, самоуважения и благосостояния, а значит, определяет качество жизни. Таким образом, занятость становится важным параметром развития гражданского общества и благосостояния Европы в целом. Однако и успех на рынке труда, и участие в общественных процессах требуют определенных умений и навыков и доступа к современным знаниям. Именно на это должны быть нацелены сегодня и усилия государств-членов ЕС, и действия местных организаций — социальных партнеров, и стремления каждого отдельного человека, который, в конечном счете, и является главным действующим лицом в системе непрерывного образования.

Значение непрерывного образования было подчеркнуто на самом высоком уровне — главы государств ЕС договорились, что в ближайшем десятилетии Европейский Союз должен показать пример всему миру, успешно реализуя задачи экономического развития и достигая при этом социального единства (*social cohesion*). Особо выделяя, что **«человек является главным европейским достоянием и, следовательно, центральным элементом любой политической деятельности ЕС»**, документы европейских саммитов заключают, что образовательные системы должны приспособиться к новым реалиям 21-го века, и **«непрерывное образование должно стать главной политической программой гражданского общества, социального единства и занятости».** (European Council Presidency Conclusions, Лиссабон, 23-24 марта 2000, параграфы 5, 24 и 25, стр. 2 и 8; European Council Presidency Conclusions, Санта Мария да Фейра, 19-20 июня 2000, параграф 33, стр. 6).

Такой вывод стал естественным итогом предыдущих десяти лет, когда непрерывное образование заняло прочное место в повестке дня ЕС. В начале 90-х Европа столкнулась с серьезными экономическими проблемами, вызванными изменениями в производственных, торговых и инвестиционных моделях. Это привело к росту структурной безработицы и большому разрыву в профессиональных навыках и умениях. Решить эти проблемы без образования не представлялось возможным. 1996 год, объявленный Европейским годом непрерывного образования, помог привлечь внимание политиков к новым требованиям времени. В середине 90-х стало также ясно, что непрерывное образование может стать не только ключом к решению проблем занятости, но и серьезным фактором социального единства. При этом личность и ее потребности должны стать центром любой системы образования и обучения. Это же было впервые признано на международном уровне на встрече «большой восьмерки». (Кельнская хартия — цели и стремления непрерывного образования. Саммит «большой восьмерки», Кельн, июнь 1999 г. Образование в меняющемся обществе. Заключительный документ встречи министров образования «большой восьмерки», Токио, 1-2 апреля 2000 г.)

Таким образом, государства Европы пришли к единому пониманию необходимости непрерывного образования, однако до сих пор это не было выражено в конкретной программе действий. Настало время сделать это.

## **К ГРАЖДАНСКОМУ ОБЩЕСТВУ ЧЕРЕЗ НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Сегодня Европа переживает перемены сравнимые разве что с промышленной революцией. Цифровые технологии, биотехнологии, развитие коммуникационных сетей, расширение торгов-

ли — все это дает больше возможностей для развития личности, но и содержит огромный риск. У людей появляется больше свободы в формировании своего образа жизни, однако, это налагает на них все большую ответственность за свою собственную жизнь. Все сильнее увеличивается разрыв между теми, кто преуспевают на рынке труда, постоянно поддерживая и обновляя свои навыки, и теми, кто безнадежно отстают, не поспевая за стремительно растущими профессиональными требованиями. Все эти перемены можно в сумме описать как **переход к «обществу, основанному на знаниях» или информационному обществу**, т.е. такому, где основу экономики составляют нематериальные товары и услуги и где знания и умения приобретают первостепенное значение. В таком обществе люди сами ответственны за свой успех, они должны стать хозяевами своей судьбы и активными гражданами общества. И лучший способ сделать это — образование длиною в жизнь.

Те знания и навыки, которые мы получаем в детстве и юности, вовсе не гарантируют нам успеха на всю оставшуюся жизнь. И даже периодическое повышение квалификации еще не является решением проблемы. Непрерывное образование рассматривает процесс обучения как **постоянный континуум «от колыбели до смерти»**. И его основой служат те базовые навыки, которые человек получает в молодости. В информационном обществе эти навыки должны быть пересмотрены и расширены. К ним надо добавить умение учиться и желание продолжать свое обучение самостоятельно.

Однако, чтобы поддержать такое желание, человеку необходим позитивный учебный опыт в молодом возрасте, а также практические возможности продолжить свое обучение. Люди вряд ли захотят учиться дальше, если они имели негативный опыт в школе или вузе, если образовательные учреждения находятся далеко от дома или работают в неудобные часы, или если используемые методы не учитывают опыт взрослого учащегося и его личностные и культурные особенности. Таким образом, личная мотивация к учению и наличие разнообразных образовательных ресурсов являются ключевыми факторами непрерывного образования. **Необходимо развивать не только предложение, но и спрос** на образовательные услуги, особенно, среди тех, кто до сих пор был неактивно вовлечен в процесс обучения.

Существуют три вида образовательной деятельности:

- **формальное образование**, завершающееся выдачей общепризнанного диплома или аттестата;
- **неформальное образование**, обычно не сопровождающееся выдачей документа, происходящее в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером;
- **информальное образование**, наша индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая нашу повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер.

До сих пор, при формировании политики в области образования учитывалось лишь формальное образование, а остальным двум категориям не уделялось практически никакого внимания. Континуум непрерывного образования делает неформальное и информальное образование равноправными участниками процесса обучения. К примеру, то, что компьютеры в первую очередь захватили сферу домашнего пользования и стали мощным ресурсом индивидуального познания мира, подчеркивает значение информального образования и доказывает его огромные резервы. Термин «образование длиною в жизнь» выделяет временной фактор непрерывного образования. Недавно появился термин **«образование шириною в жизнь»** (*lifewide learning*), который акцентирует не только постоянство процесса обучения, но и разнообразие его форм — формальное, неформальное и информальное. Он напоминает нам о том, что обучение может быть одновременно приятным и полезным и происходить как в образовательном учреждении, так и в семье, в компании друзей, на рабочем месте или в клубе по интересам.

## ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

Общая цель проекта — оказание поддержки и содействия развитию образования в течение всей жизни — является весьма актуальной для современного развития системы образования в России. Цель проекта планируется достичь путем создания системы оценки и признания результатов обучения, полученных в процессе формального, неформального и спонтанного (непреднамеренного) образования. Решая, в первую очередь, задачу создания модели оценки и признания результатов неформального образования и обучения, проект создает алгоритмы, механизмы и процедуры оценки и признания результатов образования, обучения и трудового опыта, применимые в итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных учреждений, а также в ходе создания системы сертификации квалификаций.

Формируя политику в области непрерывного образования, европейские страны все более обращают внимание **не только на его экономическую необходимость, вызванную особенностями меняющегося рынка труда, но и на его социально-культурную значимость**. В настоящее время пересматриваются традиционные представления о разделе полномочий между общественностью и органами власти. Система управления вынуждена передавать все больше полномочий в руки самих граждан, привлекая их к принятию решений. Однако такой процесс увеличивает разрыв между социально активными гражданами и теми, кто исключен по разным причинам из общественной жизни. Образование становится ключевым фактором не только профессионального, но и личного успеха. Как сейчас образование играет главную роль при вхождении человека в профессиональную среду, так в будущем оно будет решающим для его «включенности» в общество (*social inclusion*).

Хотя государства ЕС еще не выработали всеобъемлющей стратегии непрерывного образования, тем не менее, они осознают, что такая стратегия должна базироваться на **сотрудничестве властей и общественных организаций, так называемых «социальных партнеров»**, поскольку именно они ближе всего связаны с интересами и потребностями отдельных граждан и сообществ. Последние программы ЕС в области образования и молодежной политики направлены на развитие социального партнерства, как на местном, так и на транснациональном уровне. Помимо этого, должна усиливаться **связь между учреждениями формального и неформального образования**. В процессе создания непрерывной системы образовательных услуг, ориентированной на потребности личности, все организации культурно-просветительского характера постепенно сольются в единую образовательную сеть. Этот процесс уже активно идет в создании системы открытых университетов, дистанционных курсов и т. п., и сами вузы должны активнее открывать свои образовательные возможности для широких кругов общества. Такой постепенный осмос с одной стороны подчеркивает комплементарный характер трех систем образования, а с другой поднимает вопрос их равноправного признания.

## ШЕСТЬ КЛЮЧЕВЫХ ПРИНЦИПОВ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### Принцип 1: Новые базовые знания и навыки для всех

*Цель — гарантировать всеобщий непрерывный доступ к образованию с целью получения и обновления навыков, необходимых для включенности в информационное общество.*

Социально-экономические перемены требуют нового набора необходимых базовых знаний, умений и навыков, обеспечивающих активное участие в профессиональной, семейной и общественной жизни. Итоговые документы Лиссабонского саммита (параграф 26) относят к таким навыкам **компьютерную грамотность, иностранные языки, технологическую культуру, предпринимательство и социальные навыки**. Это не означает, однако, что традиционные на-

выки чтения, счета и письма уже не столь важны. Кроме этого, вышеперечисленные навыки не следует рассматривать как набор школьных дисциплин. Содержательно и функционально они часто переплетаются и перекрывают друг друга. К примеру, изучая иностранный язык, мы можем одновременно осваивать компьютерные технологии и расширять свой культурный, эстетический и коммуникативный опыт. Некоторые из этих навыков (например, компьютерная грамотность) совершенно новые, в то время как другие (иностраннй язык) приобретают в настоящее время новую значимость. Социальные навыки — такие как **уверенность в себе, ответственность за свою судьбу, умение рисковать** — также становятся все более важными в современном мире. К этому списку можно добавить и **умение учиться, умение адаптироваться к переменам и умение ориентироваться в потоке информации**. Приобретение этих умений чрезвычайно важно, но не мене важным является и их постоянное обновление. Именно отсутствие или недостаток квалификации являются главной причиной безработицы во многих высокоразвитых странах. Поэтому государство должно предоставить возможность получения или обновления этих навыков в любом возрасте. И здесь большую роль может сыграть и система неформального образования.

### **Принцип 2: Увеличение инвестиций в человеческие ресурсы**

*Цель — значительно увеличить инвестиции в человеческие ресурсы, чтобы поднять приоритет самого важного достояния Европы — ее людей.*

Во всех последних документах ЕС не только отмечается то, что **нынешний уровень капиталовложений в человеческие ресурсы крайне низок**, но и поднимается вопрос, что вообще считать инвестицией. В каждой стране свои налоговые кодексы и принципы бухгалтерской отчетности, поэтому единое решение выработать достаточно трудно. Невозможно заставить все страны, например, приравнять инвестиции в человеческие ресурсы к капитальным затратам. Здесь скорее следует действовать на основе социального партнерства, распространяя опыт передовых компаний или поощряя их европейскими призами. Однако, многое можно сделать на индивидуальном уровне. Так, с помощью специальных банковских счетов на обучение, финансируемых не только личными сбережениями, но и государственными и общественными фондами, можно создать необходимые условия и повысить мотивацию к учению. Проблему могут решить и специальные учебные отпуска или субсидии, предоставляемые фирмами для своих работников, особенно, для тех, кто старше 35 лет, и для низкооплачиваемых категорий. Социальные партнеры могут также быть привлечены к софинансированию учебных программ и выработке гибких схем, позволяющим каждому работнику участвовать в непрерывном образовании.

### **Принцип 3: Инновационные методики преподавания и учения**

*Цель — разработать новые методологии обучения для системы непрерывного образования — длиною и шириною в жизнь.*

По мере нашего продвижения к информационному обществу — обществу, основанном на знании — меняется и наше понимание того, что такое образование и учение. Образовательные технологии становятся все более ориентированными на пользователя. **Учащийся перестает быть пассивным реципиентом информации**. Это естественные процессы, которые, однако, могут быть значительно ускорены целенаправленной работой профессионалов в области методологии. Так, например, компьютерные технологии предоставляют огромные возможности для дистанционного и домашнего обучения, но методисты все еще считают, что они должны непременно сопровождаться личными встречами преподавателя и студента. В целом, можно сказать, что то, как происходит процесс преподавания и учения, не меняется уже, по меньшей мере, полвека, несмотря на все перемены в обществе. Образовательные системы должны уметь гибко адаптироваться к современным условиям. Это особенно важно для решения гендерных проблем и проблем «третьего возраста». У нас до сих пор нет ответа на многие методические вопросы: как выработать устойчивую мотивацию к учению, какова методика обучения пожилых людей, как

приспособить учебную среду для полноценной интеграции инвалидов, каков положительный потенциал групп смешанного возраста для развития познавательных, практических и социальных навыков и так далее. Для решения этих проблем необходимо не только повысить квалификацию работников сферы образования, но и привлечь тех, кто эффективно решает подобные вопросы в общественных организациях или в профессиональной среде. Профессия учителя, в целом, меняет свое изначальное содержание. **Учителя становятся во все большей степени консультантами, наставниками и посредниками**, чья задача — помочь учащемуся самому сформировать свое образование и осознать свою личную ответственность за это. А, следовательно, и методы обучения — как в формальной, так и в неформальной системе образования — должны меняться в сторону **приоритета личной мотивации, критического мышления и умения учиться**.

#### **Принцип 4: Новая система оценки полученного образования**

*Цель — коренным образом изменить подходы к пониманию и признанию учебной деятельности и ее результатов, особенно в сфере неформального и информального образования.*

В обществе и экономике, основанных на знании, полноценное использование человеческого фактора становится залогом конкурентоспособности и успеха. Соответственно, как для работника, так и для работодателя огромное значение имеют дипломы, аттестаты и сертификаты, подтверждающие квалификацию. Они приобретают все большую роль в интегрированной Европе с единым рынком труда, свободой передвижения и свободным выбором образовательного учреждения. В европейских странах уже действует система признания дипломов о высшем образовании, тем не менее, **в сфере неформального и информального образования требуются значительные улучшения**. Признание этих видов образования помогло бы полнее отразить индивидуальный учебный опыт личности и повысить мотивацию к непрерывному учению. Необходимо разработать высококачественную систему «Аккредитации предыдущего и неформального образования» (*Accreditation of Prior and Experiential Learning — APEL*), которая отражала бы все знания, умения, навыки и весь полученный опыт человека и была бы общепризнанна в европейском контексте. Такая система могла бы полностью раскрыть весь потенциал человека, о котором даже он сам может не подозревать. К разработке этой системы должны быть привлечены профессиональные педагоги и методисты, представители органов власти и работодателей, а также социальные партнеры и общественные организации. Естественно, такая система оценки знаний подразумевает активное участие самого человека.

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

Создание модели оценки и признания результатов обучения в проекте и есть не что иное, как создание новой системы оценки всех знаний, умений, компетенций и всего имеющегося у человека опыта. Эта система основывается на единых эталонных образцах, признаваемых всеми сторонами, заинтересованными в обеспечении качества присвоения профессиональных квалификаций.

#### **Принцип 5: Развитие наставничества и консультирования**

*Цель — на протяжении всей жизни обеспечить каждому свободный доступ к информации об образовательных возможностях в Европе и к необходимым консультациям и рекомендациям.*

Если в прошлом нам приходилось принимать решение о выборе профессиональной карьеры или образовательного учреждения зачастую всего лишь один раз, теперь подобный совет о том, что делать дальше (и не только в профессиональной сфере), нужен человеку на протяжении всей жизни. Следовательно, должна быть создана постоянная консультационная служба, которая могла бы дать рекомендации в сфере образовательного, профессионального и личного развития, и

была бы ориентирована на интересы и потребности активного пользователя. Сама эта служба также должна активно выходить к своим клиентам, поддерживая их мотивацию к учению, помогая найти свой путь в море образовательных услуг и предупреждая возможные неудачи. Это должно быть чем-то вроде «брокерской конторы», где интересы клиента ставятся превыше всего, а задачей брокера является оптимальный подбор информации для выработки наилучшего плана действий на будущее. Информационные технологии и Интернет открывают новые горизонты для подобного консультирования, хотя вовсе не подменяют непосредственный совет консультанта и качественную помощь человеку сориентироваться в этом потоке информации. Такие консультационные пункты должны быть в непосредственной близости от нашего дома и доступны каждому человеку, а консультанты должны лично знать своих клиентов, их потребности и квалификацию. В последнее время возникает много частных консультаций, а также консультационных пунктов при различных фирмах и организациях. Это, тем не менее, не снимает ответственности с государства за предоставление равноправного доступа к подобным услугам.

### **Принцип 6: Приближение образования к дому**

*Цель — приблизить образовательные возможности к дому с помощью сети учебных и консультационных пунктов, а также используя информационные технологии.*

Для большинства из нас как формальное, так и неформальное образование — от детского сада до клуба пожилого человека — происходит непосредственно по месту жительства, а значит, **главная ответственность за развитие системы непрерывного образования ложится на местные органы власти**. Культурное разнообразие является важнейшим богатством Европы, и сохранить местные особенности и традиции, в том числе и в сфере образования, — задача всех местных сообществ. При всей свободе передвижения и тех преимуществах, которые она предоставляет, **люди не должны быть вынуждены покидать свой родной город или поселок, чтобы получить качественное образование**. Это особенно важно в отношении инвалидов и других слабозащищенных групп населения. Информационные технологии в этом плане предоставляют огромные возможности получения качественного образования без больших затрат и в любом отдаленном месте. Используя дистанционное обучение, люди могут иметь постоянный круглосуточный доступ к образованию, где бы и когда бы они ни решили продолжить свое обучение. В свою очередь, города как центры всевозможных образовательных услуг и инновационных методик для любого возраста и любого направления должны стать тем источником ресурсов и идей, который создаст систему действительно общедоступного непрерывного образования. С помощью международных проектов, программ сотрудничества и побратимских связей эта система уже сейчас приобретает транснациональный характер. Приближение образования к дому также подразумевает создание **культурно-просветительских центров в непосредственной близости от нашего жилища** — не только в школах и вузах, но и в торговых центрах, клубах, музеях, библиотеках, религиозных центрах, парках, центрах отдыха и на рабочих местах.

### **МОБИЛИЗАЦИЯ РЕСУРСОВ ДЛЯ ВОПЛОЩЕНИЯ ПРОГРАММЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Настоящий Меморандум должен инициировать общеевропейскую дискуссию по проблемам непрерывного образования, которая поможет определить приоритетные направления и разработать необходимые программы в рамках ЕС. Задачей европейского сообщества также станет выработка единых критериев и требований по реализации этих программ. Много делается уже и сейчас:

- Совет министров образования совместно с Европейской комиссией готовит **доклад** по общим проблемам и приоритетам европейских образовательных систем, который будет представлен на Европейском саммите весной 2001 г.



- Новая программа **eLearning**, как часть инициативы **eEurope** (по аналогии с *e-mail*), призвана обеспечить все школы необходимыми условиями для обучения компьютерным технологиям, а также предоставить широкий доступ к ним людям всех возрастов.
- Разрабатывается программа **«Ворота в европейское образование»** (*Gateway to the European Learning Area*), которая вместе с базой данных EURES должна предоставить всем гражданам Европы широкий доступ к информации о рабочих местах и образовательных услугах.
- Для поддержки мобильности населения и повышения признания образовательного и профессионального опыта человека Европейская комиссия готовит предложение по разработке **Европейского CV** (резюме).
- Многие программы ЕС, такие как **SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II, YOUTH**, также направлены на создание партнерских сетей в области образования и профессиональной подготовки, обмен опытом и совместные действия в этой сфере.

Европейская комиссия приглашает все страны-члены ЕС обсудить данный Меморандум на всех уровнях и к осени 2001 г. планирует проанализировать все комментарии и замечания и выработать конкретные предложения по разработке и реализации стратегии непрерывного образования в Европе.



Раздел 2.

---

**ОБРАЗОВАНИЕ И МИР ТРУДА**

Утверждено  
Распоряжением Президента РСПП

№ РП-46 от 28 июня 2007 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНДАРТЕ

---

---

*О документе*

**Вид документа:** положение

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** утверждено Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28.06.2007

---

---

### СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Разработка профессионального стандарта
3. Экспертиза профессионального стандарта
4. Введение в действие профессионального стандарта

*Приложение 1. Заявка на регистрацию в качестве разработчика профессионального стандарта*

*Приложение 2. Форма Общероссийского реестра профессиональных стандартов*

*Приложение 3. Лист регистрации изменений*

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1. Область применения

1.1.1. Настоящее Положение устанавливает общие требования к процедурам разработки, экспертизы и введения в действие профессиональных стандартов.

1.1.2. Профессиональный стандарт является многофункциональным нормативным документом, предназначенным для:

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

## ИЗ ЕВРОПЕЙСКОЙ ПРАКТИКИ

Согласно европейским правилам, проведение оценки и признания результатов обучения невозможно без определения четко сформулированных и согласованных норм и стандартов. Результаты оценки, проведенной в соответствии со стандартами, с большим доверием признаются как самими соискателями, так и работодателями.

Квалификация, ее оценка и признание связана с двумя категориями стандартов: профессиональными и образовательными. Если профессиональные стандарты описывают характер профессиональной деятельности работника: что он должен делать, как и с каким качеством, а также компетенции работника в терминах результатов обучения, то образовательные стандарты дают информацию о том, что человек должен изучить, как он это изучает и какое качество и содержание обучения (learning) будет оцениваться.

Начало создания профессиональных стандартов в Европе и Америке относится к 80-м годам прошлого века, когда в полной мере проявилось несоответствие между образованием и потребностями бизнеса. Выпускники образовательных учреждений были не готовы к быстрому включению в деятельность. Необходимо было сформулировать требования работодателей к работникам, а тем, кто хотел начать свою деятельность — показать, что они должны освоить, чтобы сдать квалификационный экзамен в профессиональном сообществе (по сути, получить допуск в профессию). Такая практика широко использовалась в Америке, Японии, Европе, но для узкого набора профессий, таких как архитектор, юрист, нотариус.

При том что в большинстве стран признана целесообразность наличия профессиональных стандартов, в ряде стран такие стандарты отдельно не разрабатываются как, например, в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции. Однако в этих странах представители сферы труда активно участвуют в определении и описании результатов обучения, образовательных стандартов и требований к оценке, которые, по сути, отражают компетенции, необходимые для выполнения трудовой деятельности.

*По материалам Европейского агентства по развитию профессионального обучения Cedefop и Федерального института развития образования*

### 1.1.3. Основными пользователями профессиональных стандартов являются:

- руководители и специалисты подразделений управления персоналом организаций;
- специалисты в области сертификации персонала;
- специалисты, разрабатывающие государственные образовательные стандарты и профессиональные образовательные программы;
- психологи и профконсультанты, оказывающие населению услуги в области профессионального самоопределения и построения профессиональной карьеры.

### 1.1.4. Профессиональный стандарт формируется на основе следующих принципов:

- учет возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям работников;
- измеримость указываемых требований к выполнению трудовых функций;
- представление в стандарте основных трудовых функций по видам экономической деятельности (областям профессиональной деятельности);
- вертикальная интеграция в виде экономической деятельности (области профессиональной деятельности) всех квалификационных уровней;
- учет образцов лучшей практики, опыта успешных компаний, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее.

## 1.2. Термины, определения и сокращения

### 1.2.1. В настоящем документе применяются следующие термины и их определения:

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

единица профессионального стандарта — структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

квалификационный уровень — совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

квалификация — 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта);

компетенция — способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности;

национальная рамка квалификаций — организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании;

область профессиональной деятельности — совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Может являться частью одного вида экономической деятельности или быть связана с несколькими ее видами;

Общероссийский реестр профессиональных стандартов — единая информационная база данных о профессиональных стандартах, доступная для заинтересованных сторон;

пересмотр профессионального стандарта — внесение существенных изменений в действующий профессиональный стандарт, касающихся содержания трудовых функций, необходимых компетенций, описания квалификаций в структуре отраслевой квалификационной рамки и т.п.;

профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, определяющий в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к выполнению работниками трудовых функций и необходимым для этого компетенциям. Структурно состоит из отдельных единиц, соотносимых с трудовыми функциями;

разработчик профессионального стандарта — отдельные работодатели и их объединения, в инициативном порядке разрабатывающие профессиональный стандарт по установленному макету;

регистрационный номер профессионального стандарта — уникальный номер идентификации профессионального стандарта;

регистрация профессионального стандарта — внесение профессионального стандарта в Общероссийский реестр профессиональных стандартов после прохождения установленных процедур экспертизы и утверждения;

сертификат — официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения), продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки;

**трудовая функция** — составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

экономическая деятельность — объединение ресурсов (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные и финансовые ресурсы) в производственном процессе с целью производства продукции (оказания услуг), предназначенной для реализации.

1.2.2. В Положении используются следующие сокращения:

ВЭД — вид экономической деятельности;

ОКВЭД — «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. Ок 029–2001»;

НАРК — Национальное агентство развития квалификаций;

РСПП — Российский союз промышленников и предпринимателей.

## **2. РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

2.1. Профессиональный стандарт разрабатывается по ВЭД в соответствии с ОКВЭД.

При отсутствии в ОКВЭД необходимого вида деятельности разработчик самостоятельно определяет область профессиональной деятельности, подлежащую описанию.

2.2. Профессиональный стандарт разрабатывается соответствующими объединениями работодателей и отдельными работодателями — крупными организациями при организационно-методической поддержке НАРК.

### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

Разработка профессионального стандарта (ПС) в пилотных секторах проекта является критическим фактором для организации оценки и признания квалификаций. В связи с этим проект будет всячески способствовать деятельности объединений работодателей и отдельных работодателей по разработке ПС.

Организованная в проекте работа групп пилотных образовательных учреждений по изучению и описанию трудовых функций в российских и финских компаниях поможет собрать информацию, необходимую образовательным учреждениям для описания результатов обучения, а также скорректировать программы обучения и разработать показатели оценки результатов обучения. Компании, в свою очередь, смогут обновить информацию о требованиях к качеству и содержанию профессиональной деятельности, к выполнению трудовых функций работников в той или иной области производственного процесса.

Все расходы, связанные с разработкой, экспертизой и введением в действие профессионального стандарта несет его разработчик.

2.3. По отдельным инновационным ВЭД разработка профессиональных стандартов может быть организована НАРК.

2.4. В целях информирования профессиональной общественности о начале разработки нового или пересмотре действующего профессионального стандарта работодатель регистрируется в НАРК в качестве разработчика (Приложение 1).

2.5. Информация о разработке нового или пересмотре действующего профессионального стандарта размещается на сайтах РСПП и НАРК.

2.6. НАРК направляет заинтересованным сторонам информационные письма о новой разработке (пересмотре) в случаях поступления:

- заявки от нового разработчика на пересмотр действующего профессионального стандарта;
- нескольких заявок на регистрацию в качестве разработчика профессионального стандарта по одному ВЭД.

При наличии у нескольких разработчиков спорных вопросов, относящихся к содержанию и функционированию конкретного профессионального стандарта, НАРК создает согласительную комиссию для их разрешения.

2.7. Профессиональный стандарт разрабатывается на основе «Макета профессионального стандарта», утвержденного Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г.

2.8. НАРК осуществляет обучение и консультирование специалистов разработчика профессионального стандарта.

2.9. Разработчик организует публичное обсуждение профессионального стандарта с привлечением заинтересованных работодателей, государственных организаций и ведущих специалистов.

Предложения и замечания, полученные в ходе обсуждения профессионального стандарта, протоколируются.

2.10. Разработчик при необходимости согласует профессиональный стандарт, а также внесенные в него изменения с другими заинтересованными сторонами.

2.11. Все изменения профессионального стандарта, внесенные в ходе его пересмотра, учитываются в Листе регистрации изменений данного стандарта, который в дальнейшем становится его неотъемлемой частью. (Приложение 1 к «Макету профессионального стандарта»).

2.12. Профессиональный стандарт (в том числе пересмотренные варианты) одобряется высшим органом управления разработчика.

### 3. ЭКСПЕРТИЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

3.1. Предметом экспертизы является соответствие профессионального стандарта «Макету профессионального стандарта», а также требованиям настоящего Положения.

3.2. Экспертиза осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- единства требований к рассматриваемым материалам;
- независимости привлекаемых экспертов;
- компетентности, обоснованности и объективности экспертных заключений;
- гласности результатов экспертизы.

3.3. Экспертизу профессионального стандарта организует Комиссия по профессиональным стандартам НАРК, которая для этих целей формирует экспертную группу из числа специалистов в области профессиональной деятельности, а также экспертов по разработке профессиональных стандартов.

#### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

Результаты деятельности рабочих групп по описанию трудовых функций и результатов обучения будут проходить экспертизу и профессионально-общественное обсуждение, организуемое с помощью объединений и общественных организаций работодателя при участии финских экспертов. Профессионально-общественное обсуждение разработанного перечня трудовых функций и требуемых для их выполнения компетенций позволит придать разработкам проекта официальный статус для последующего их использования на демонстрационных экзаменах при оценке квалификаций.

Из «Меморандума», подписанного 15 декабря 2011 года по итогам первой встречи **строительных компаний и организаций с партнерами в секторе «Строительство»:**

«Ассоциации и союзы строительных компаний и организаций оказывают поддержку широкомасштабному обсуждению и утверждению профессиональным сообществом разработанных в проекте трудовых действий и компетенций для их последующего оценивания и признания».

Из «Меморандума», подписанного 15 декабря 2011 года по итогам первой встречи **представителей гостиничной индустрии с партнерами в секторе «Гостиничный сервис»:**

«Ассоциации и союзы работников гостиничной индустрии оказывают поддержку широкомасштабному обсуждению профессиональным сообществом и экспертизе разработанных в проекте требований к работнику в целях оценивания и признания его квалификации».

3.4. Разработчик представляет в НАРК на экспертизу:

- электронную и бумажную (в трех экз.) версии профессионального стандарта;
- пояснительную записку, описывающую процедуру разработки профессионального стандарта, а также анализ отклоненных существенных замечаний и предложений, поступивших в ходе его публичного обсуждения;
- копии документов, подтверждающих согласования (при необходимости).



При несоответствии представленного профессионального стандарта установленному «Макету профессионального стандарта» НАРК может отказать в его приеме на экспертизу.

3.5. Экспертиза профессионального стандарта проводится в течение трех месяцев с момента принятия документов.

3.6. Комиссия по профессиональным стандартам НАРК на основании экспертного заключения принимает одно из следующих решений:

- утвердить и зарегистрировать профессиональный стандарт в Общероссийском реестре профессиональных стандартов (Приложение 2);
- вернуть профессиональный стандарт разработчику для доработки и внесения необходимых изменений, дополнений;
- отклонить профессиональный стандарт с направлением его разработчику мотивированного отказа.

#### **4. ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

4.1. На основании решения Комиссии по профессиональным стандартам НАРК вносит сведения об утвержденном стандарте в Общероссийский реестр профессиональных стандартов (Приложение 2), а также заносит стандарт в электронный архив.

4.2. НАРК размещает утвержденный профессиональный стандарт на своем сайте и информирует об этом заинтересованные стороны. С этого момента профессиональный стандарт считается введенным в действие.

4.3. НАРК публикует профессиональный стандарт и направляет его по принадлежности разработчикам и другим заинтересованным лицам.

**ЗАЯВКА НА РЕГИСТРАЦИЮ  
В КАЧЕСТВЕ РАЗРАБОТЧИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

Генеральному директору НАРК

Исх. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ сообщает о начале разработки  
наименование организации

(переработки) профессионального стандарта по виду экономической деятельности  
(области профессиональной деятельности)

\_\_\_\_\_ код и наименование вида экономической деятельности по ОКВЭД или область профессиональной деятельности

Дата начала разработки \_\_\_\_\_

Ориентировочный срок окончания \_\_\_\_\_

Ответственное лицо \_\_\_\_\_  
Должность ФИО

Тел. \_\_\_\_\_ E- mail \_\_\_\_\_

Руководитель организации \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ФОРМА ОБЩЕРОССИЙСКОГО РЕЕСТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

№ п/п	Рег. № профессионального стандарта	Дата введения в действие, дд.мм.гг	№ протокола Комиссии по профессиональным стандартам НАРК	Наименование ВЭД	Код по ОКВЭД	Область профессиональной деятельности	Разработчик	Статус (Первонач., Пересмотр.)	Примечание

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ**

№ п/п	Номера страниц / разделов / пунктов				Дата утверждения новой редакции документа
	измененных	замененных	новых	аннулирован- ных	

Ответственный за внесение изменений

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
должность      подпись                      ФИО

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утвержден  
Распоряжением Президента РСПП  
№ РП-46 от 28 июня 2007 г.

**МАКЕТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

---

---

*О документе*

**Вид документа:** макет профессионального стандарта

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** утверждено Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28.06.2007

---

---

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Вид экономической деятельности<sup>1</sup>

(область профессиональной деятельности)

---

Код <sup>1</sup> \_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> Указывается в соответствии с ОКВЭД

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
  2. Паспорт профессионального стандарта
  3. Карточки видов трудовой деятельности
  4. Описание единиц профессионального стандарта
  5. Виды сертификатов, выдаваемых на основе настоящего профессионального стандарта
  6. Разработчики профессионального стандарта
  7. Лист согласования
  8. Экспертиза и регистрация профессионального стандарта
- Приложение 1. Лист регистрации изменений профессионального стандарта

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1. Область применения профессионального стандарта

Профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт предназначен для:

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

#### ИЗ ЕВРОПЕЙСКОЙ ПРАКТИКИ

Профессиональные стандарты все в большей мере оказывают влияние на содержание образовательных стандартов, так как формулируют то, что работник знает и может делать в рабочей ситуации в результате формального, неформального и спонтанного образования и обучения. Переход в европейских странах к разработке стандартов, формулирующих результаты обучения, в противовес тем документам, где описывался вклад в обучение (количество часов, темы для изучения, текущий контроль и т.д.), позволяет достигать согласованности в развитии национальных систем квалификаций. Это создает условия для развития оценки и признания результатов обучения, а также сертификации как основных элементов системы квалификаций. Описание результатов обучения в стандартах было сделано на основе Европейской рамки квалификаций (ЕРК), в которой проводится классификация квалификационных уровней, описанных в терминах результатов обучения.

**Под результатами обучения (learning outcomes)** понимается набор знаний, умений и/или компетенций, освоенных человеком, которые он может продемонстрировать по завершении (формального, неформального или спонтанного) обучения. А **оценка результатов обучения (assessment of learning outcomes)** — это процесс оценки знаний, умений и/или компетенций человека в соответствии с определенными критериями (ожидания от обучения, показатели оценки результатов обучения). После оценки обычно происходит процедура подтверждения результатов обучения и выдача сертификата.

## 1.2. Термины, определения и используемые сокращения

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие термины и их определения:

**область профессиональной деятельности** — совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности;

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

**единица профессионального стандарта** — структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

**квалификационный уровень** — совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

**квалификация** — 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта)

### ИЗ ГЛОССАРИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО АГЕНТСТВА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ CEDEFOP, 2011<sup>2</sup>

#### Квалификация (qualification)

Квалификация охватывает различные аспекты:

- (a) формальная квалификация: формальное подтверждение процесса оценки и валидации в виде диплома, сертификата или звания. Обозначает признание компетентным органом того, что человек достиг образовательных результатов, соответствующих стандарту, и/или обладает необходимой компетенцией для выполнения работы в определенной сфере деятельности. Квалификация подтверждает официальное признание уровня результатов обучения на рынке труда и в системе образования и обучения. Квалификация может предоставлять законное право на занятие коммерческой деятельностью (Организация экономического сотрудничества и развития, ОЭСР).
- (b) требования, предъявляемые на определенном рабочем месте: знания, способности и умения, необходимые для выполнения конкретных задач на определенном рабочем месте (Международная организация труда).

<sup>2</sup> Cedefop Glossary/Glossaire «Quality in education and training/La qualite dans enseignement et la formation» Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011



**компетенция** — способность применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности;

**ИЗ ГЛОССАРИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО АГЕНТСТВА  
ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ CEDEFOP, 2011**

**Компетенция (competence)**

Доказанная способность использовать знания, умения, а также личные, социальные и/или методологические способности в трудовых или учебных ситуациях, для профессионального и личностного развития. (Европейская Комиссия, 2008)

*или*

Способность адекватно применять результаты обучения в определенном контексте (образование, работа, профессиональное или личностное развитие).

Примечание: **Компетенция** не ограничивается когнитивными элементами (содержащими применение теории, концепций или подразумеваемого знания), она включает функциональные аспекты (содержащие технические умения), а также межличностные характеристики (например, социальные или организационные умения) и этические ценности.

национальная рамка квалификаций — организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании;

сертификат — официальный документ, выдаваемый уполномоченным органом, подтверждающий результаты образования (обучения), продемонстрированные в ходе установленных процедур оценки;

трудовая функция — составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В настоящем профессиональном стандарте используются следующие сокращения:

ЕТКС — «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации»;

ЕКСД — «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих»;

КСД — «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

ОКВЭД — «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. ОК 029–2001»;

ОКЗ — «Общероссийский классификатор занятий. ОК 010–93 (ОКЗ)»;

НАРК — Национальное агентство развития квалификаций.

## 2. ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Вид экономической деятельности  
(область профессиональной деятельности)

---

Код \_\_\_\_\_

Основная цель вида экономической деятельности  
(области профессиональной деятельности):

---

---

Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами

Квалификационный уровень		Вид трудовой деятельности	Рекомендуемые наименования должностей	Дополнительная информация <sup>3</sup>		
В соответствии с Национальной рамкой квалификаций <sup>4</sup>	В соответствии с отраслевой рамкой квалификаций			Должности по КСД, ЕКСД	Профессии по ЕТКС, код-наименование	Виды занятий по ОКЗ, код-наименование
Первый	Первый					
Второй	Второй					
Третий	Третий					
Четвертый	Четвертый					
...	...					

### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

В ходе проекта рабочие группы образовательных учреждений при активном участии работодателей в каждом секторе определяют и изучают трудовые функции в рамках выбранных в проекте квалификаций и опишут знания, умения и компетенции, необходимые для их осуществления.

Для выполнения этой работы члены рабочих групп посетят предприятия, проведут беседы и интервью с руководителями и работниками, обеспечивающими производственный процесс в данном виде трудовой деятельности. Так, в секторе «Строительство» будут описаны трудовые функции по трем видам трудовой деятельности: бетонные, опалубочные и арматурные работы, тогда как в секторе «Гостиничный сервис» предполагается составить описания трудовых функций администратора гостиниц в трех областях профессиональной деятельности: бронирование, прием, размещение и выписка гостей, продажа, организация обслуживания гостей в процессе проживания.

Для описания трудовых функций будут использоваться карточки видов трудовой деятельности, определены и подробно описаны единицы профессионального стандарта (см. пункты 3 и 4 данного документа).

<sup>3</sup> Рекомендуемый раздел.

<sup>4</sup> При описании трудовых функций в рамках проекта разработчики будут ориентироваться на классификацию квалификационных уровней, приведенную в Национальной рамке квалификаций. *Подробнее читай в Разделе 1 данного сборника, с. 17.* Но при этом будут обязательно учитываться нормативные документы, которыми пользуются специалисты индустрии гостиничного сервиса и строительства, такие как ЕТКС и ОКЗ.

### 3. КАРТОЧКИ ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Вид трудовой деятельности \_\_\_\_\_

Квалификационный уровень \_\_\_\_\_

Возможные наименования должностей \_\_\_\_\_

Обобщенное описание выполняемой трудовой деятельности
Возможные места работы
Условия труда
Требования к профессиональному образованию и обучению работника
Необходимость сертификатов, подтверждающих квалификацию
Требования к практическому опыту работы
Особые условия допуска к работе

Перечень единиц профессионального стандарта

Шифр	Наименование единицы профессионального стандарта

3.2. Вид трудовой деятельности \_\_\_\_\_

.....

#### 4. ОПИСАНИЕ ЕДИНИЦ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

4.1. Квалификационный уровень \_\_\_\_\_

4.1.1. Единица профессионального стандарта \_\_\_\_\_

Шифр \_\_\_\_\_

Основные трудовые действия	
Средства труда	
Предметы труда	
Другие характеристики квалификационного уровня: — нестандартность; — ответственность; — самостоятельность	
Необходимые знания	
Необходимые умения	

4.1.2. (последовательно описываются другие единицы профессионального стандарта данного квалификационного уровня)

.....

4.2. Квалификационный уровень \_\_\_\_\_

.....

#### 5. ВИДЫ СЕРТИФИКАТОВ, ВЫДАВАЕМЫХ НА ОСНОВЕ НАСТОЯЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА <sup>5</sup>

Наименование сертификата	Перечень единиц профессионального стандарта, освоение которых необходимо для получения сертификата

<sup>5</sup> Рекомендуемый раздел

## 6. РАЗРАБОТЧИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Профессиональный стандарт разработан и внесен

Наименование организации	ФИО руководителя	Подпись

Организации, принявшие участие в разработке настоящего профессионального стандарта

Организация	Наименование субъекта Российской Федерации

## 7. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ<sup>6</sup> (при необходимости)

Название организации	Дата согласования

## 8. ЭКСПЕРТИЗА И РЕГИСТРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

(раздел заполняется НАРК)

Настоящий профессиональный стандарт утвержден и зарегистрирован Комиссией по профессиональным стандартам НАРК.

Внесен в Общероссийский реестр профессиональных стандартов

(рег. № \_\_\_\_\_)

Протокол № \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
ФИО и подпись ответственного лица НАРК

<sup>6</sup> К профессиональному стандарту прилагаются копии документов, подтверждающих согласование.

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

№ п/п	Номера страниц/разделов/пунктов				Дата утверждения новой редакции документа
	измененных	замененных	новых	аннулированных	

Ответственный за внесение изменений

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 должность                      подпись                      ФИО

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**от 24 февраля 2009 г. N 142**  
**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ**  
**РАЗРАБОТКИ И УТВЕРЖДЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

---

*О документе*

*Вид документа:* Постановление Правительства Российской Федерации № 142

*Статус документа:* действует

*Дата принятия документа:* 24 февраля 2009 года

---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**Правительства Российской Федерации**  
**от 24 февраля 2009 г. № 142**

1. Утвердить прилагаемые Правила разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов.
2. Признать утратившими силу:
  - постановление Правительства Российской Федерации от 28 февраля 1994 г. № 174 «Об утверждении порядка разработки, утверждения и введения в действие федеральных компонентов государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и начального профессионального образования» (Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1994, № 10, ст. 793);
  - постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2000 г. № 309 «О федеральных компонентах государственных образовательных стандартов дошкольного образования» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 16, ст. 1705);
  - постановление Правительства Российской Федерации от 21 января 2005 г. № 36 «Об утверждении Правил разработки, утверждения и введения в действие государственных образовательных стандартов начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 5, ст. 387);
  - пункт 67 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 49 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» (приложение № 1) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 7, ст. 560).

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
В.Путин

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением Правительства  
Российской Федерации  
от 24 февраля 2009 г. N 142

## **ПРАВИЛА**

### **разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов**

1. Настоящие Правила определяют порядок разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов, представляющих собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования (далее — стандарты).

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

В соответствии с европейскими правилами оценки и признания квалификаций подходы к разработке и признанию профессиональных и образовательных стандартов, которые используются в разных странах, оказывают значительное влияние на степень доверия всех заинтересованных сторон к результатам проведения оценки и признания как неформального и спонтанного (непреднамеренного) образования, так и квалификаций, сформированных в системе формального образования.

В связи с этим на первом этапе реализации проекта в ходе описания трудовых функций и результатов обучения будет проведено сопоставление норм и стандартов по нормативным документам, действующим как в секторах экономики, так и в образовании, а также реальных практик действующих компаний индустрии гостиничного сервиса и строительства. Это поможет найти точки соприкосновения в процессе согласования единых норм оценки квалификаций, признаваемых как в системе образования, так и в экономических секторах проекта, и придать официальный статус разрабатываемым в проекте требованиям квалификации.

2. Стандарты могут разрабатываться по образовательным уровням, ступеням образования, профессиям, направлениям подготовки, специальностям.

3. Министерство образования и науки Российской Федерации обеспечивает разработку проектов стандартов с привлечением заинтересованных органов исполнительной власти, государственно-общественных объединений, действующих в системе образования, ведущих образовательных и научных учреждений, представителей научно-педагогических сообществ, объединений работодателей и институтов общественного участия в управлении образованием.

4. Проекты стандартов разрабатываются с учетом актуальных и перспективных потребностей личности, развития общества и государства, его обороны и безопасности, образования, науки, культуры, техники и технологий, экономики и социальной сферы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд.

5. Проекты стандартов высшего профессионального образования, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения, реализующие профессиональные образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, с учетом требований, предъявляемых к защите этих сведений.

6. Разработанные проекты стандартов направляются в Министерство образования и науки Российской Федерации.

7. Министерство образования и науки Российской Федерации:

а) размещает проекты стандартов в недельный срок со дня их получения на своем официальном сайте в сети Интернет, за исключением проектов стандартов, указанных в пункте 5 настоящих Правил, для обсуждения с участием представителей заинтересованных органов исполнительной власти, государственно-общественных объединений, действующих в системе образования, веду-



щих образовательных и научных учреждений, научно-педагогических сообществ, объединений работодателей и институтов общественного участия в управлении образованием;

б) направляет проекты стандартов не позднее 7 дней с даты их получения на независимую экспертизу;

в) утверждает и вводит в действие стандарты;

г) вносит изменения в стандарты.

8. Независимая экспертиза проектов стандартов проводится в 14-дневный срок со дня их получения из Министерства образования и науки Российской Федерации:

а) объединениями работодателей, организациями, осуществляющими деятельность в соответствующих отраслях экономики, — по проектам стандартов начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования;

б) институтами общественного участия в управлении образованием, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, — по проектам стандартов общего образования;

в) Министерством обороны Российской Федерации и другими федеральными органами исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, — по проектам стандартов среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования в части вопросов, касающихся подготовки граждан к военной службе.

9. По результатам независимой экспертизы в Министерство образования и науки Российской Федерации направляется экспертное заключение, подписанное руководителем организации или органа, проводивших экспертизу, или уполномоченным им лицом (далее — экспертное заключение).

Форма экспертного заключения утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации.

10. Срок приема предложений, поступающих от заинтересованных граждан и организаций, составляет 14 дней с даты размещения проектов стандартов на официальном сайте Министерства образования и науки Российской Федерации в сети Интернет.

11. Министерство образования и науки Российской Федерации с целью рассмотрения стандартов, экспертных заключений и предложений, поступивших от заинтересованных граждан и организаций, создает совет Министерства образования и науки Российской Федерации по федеральным государственным образовательным стандартам (далее — совет).

12. Совет формируется на представительской основе и действует на основании положения, утверждаемого Министерством образования и науки Российской Федерации.

13. Проекты стандартов, экспертные заключения и предложения, поступившие от заинтересованных граждан и организаций, направляются Министерством образования и науки Российской Федерации в совет в течение 5 дней со дня истечения срока, указанного соответственно в пунктах 8 и 10 настоящих Правил.

14. Проекты стандартов, экспертные заключения и предложения, поступившие от заинтересованных граждан и организаций, рассматриваются советом в течение 14 дней с даты их поступления.

По результатам рассмотрения совет принимает решение рекомендовать проект стандарта к утверждению, либо к доработке, либо к отклонению.

Решение совета направляется в Министерство образования и науки Российской Федерации в течение 3 дней с даты его принятия.

15. Министерство образования и науки Российской Федерации на основании рекомендаций совета в течение 7 дней с даты поступления соответствующего решения совета принимает решение утвердить стандарт, либо направить проект стандарта на доработку, либо отклонить проект стандарта.

16. Проект стандарта, требующий доработки, направляется Министерством образования и науки Российской Федерации разработчику в течение 5 дней с даты принятия соответствующего решения с указанием срока доработки.

Доработанный проект стандарта направляется разработчиком в Министерство образования и науки Российской Федерации и рассматривается им в течение 5 дней с даты поступления.

По результатам рассмотрения проекта стандарта Министерство образования и науки Российской Федерации принимает одно из решений, предусмотренных пунктом 15 настоящих Правил.

17. Решение об отклонении проекта стандарта направляется Министерством образования и науки Российской Федерации в течение 5 дней с даты его принятия разработчику.

18. Проекты стандартов могут быть разработаны в инициативном порядке образовательными и научными организациями на безвозмездной основе и направлены в Министерство образования и науки Российской Федерации, которое рассматривает и утверждает их в порядке, предусмотренном пунктами 7–17 настоящих Правил.

Раздел 3.

---

**СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ**

# ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*О документе*

**Вид документа:** Положение № АФ-318/03

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года

1. Настоящее Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (далее — Система) разработано во исполнение пункта 3 постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. N 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

## ИЗ ЕВРОПЕЙСКОГО ОПЫТА

Создание системы обеспечения качества профессионального образования согласно рекомендациям Европарламента и Европейского Союза 2009 года, вносит вклад в развитие качества профессионального образования, концепции образования в течение всей жизни и способствует мобильности рабочих и учащихся. Общие принципы обеспечения качества профессионального образования в европейских странах непосредственно адресованы как системам и обучающим организациям профессионального образования, так и органам, отвечающим за оценку и признание квалификаций. Одним из ведущих принципов системы обеспечения качества является принцип вовлеченности всех партнеров и представителей заинтересованных сторон в процесс оценивания и обеспечения качества профессионального образования и качества сертификации результатов обучения.

Развивающаяся в странах Европейского Союза практика оценивания и признания квалификаций совместима с Европейскими принципами обеспечения качества образования и Рекомендацией к Европейской эталонной структуре по обеспечению качества в профессиональном образовании и обучении (ПОО), а также с такими европейскими инструментами образовательной политики как Европейская рамка квалификаций, Европасс, Европейская система кредитов для профессионального образования и обучения, Европейская система накопления и переноса зачетных единиц и т.д.

Страны — члены Европейского Союза, создавая свои собственные системы оценки и признания квалификаций, оценивают их по выработанным общим критериям. Оценочный инструментальный требует наличия четких критериев, позволяющих пользователям судить о достоверности и достаточности обучения. Критерии оценки обычно основываются на более общих стандартах, таких как, например, профессиональные стандарты. Сам процесс оценивания и признания квалификаций иногда управляется операционными критериями, зачастую базирующимися на образовательных стандартах.

2. Система создается в целях:

- повышения уровня развития конкурентоспособности и мобильности рабочей силы Российской Федерации путем обеспечения участия объединений работодателей в оценке качества профессионального образования;
- объективизации оценки качества профессионального образования;
- повышения уровня информированности потребителей образовательных услуг о качестве профессионального образования;
- повышения обоснованности управленческих решений в сфере профессионального образования;
- формирования элементов общероссийской системы оценки качества образования.

3. Субъектами Системы являются:
- работодатели, объединения работодателей и профессиональные сообщества, саморегулируемые организации;
  - граждане;
  - образовательные учреждения и органы, осуществляющие управление в сфере образования.
4. Основными принципами функционирования Системы являются:
- открытость информации о механизмах и процедурах оценки, доступность ее результатов в рамках законодательства Российской Федерации;
  - открытость Системы для субъектов Системы и возможность участия в проведении оценки любых организаций, отвечающих ее требованиям;
  - исключение дискриминации и принятия пристрастных решений;
  - компетентность Системы, обеспечиваемая привлечением квалифицированных экспертов, использованием стандартизированного и технологичного инструментария оценки.
5. Функционирование Системы осуществляется по следующим направлениям:
- оценка качества образовательных программ профессионального образования;
  - оценка деятельности организаций, в том числе структурных подразделений, в части реализации программ профессионального образования;
  - оценка и сертификация квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.<sup>1</sup>

#### ИЗ ГЛОССАРИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО АГЕНТСТВА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ CEDEFOP, 2011<sup>1</sup>

Под различными формами образования и обучения принято понимать «формальное», «неформальное» и «информальное» обучение. Европейскими специалистами в области обеспечения качества образования предлагаются следующие определения этих терминов:

- **формальное обучение** — обучение, осуществляемое в структурированной и организованной среде (в учебном заведении, центре обучения или на рабочем месте) и четко обозначаемое как обучение (с точки зрения задач, продолжительности или ресурсов). Для обучающегося формальное обучение носит спланированный характер. Обычно завершается сертификацией;
- **неформальное (спланированное) обучение (*non-formal learning*)** — обучение, основанное на запланированной деятельности, которая явно не обозначена как обучение (с точки зрения задач, продолжительности обучения или поддержки обучающихся), но которая содержит значимый обучающий элемент. Неформальное обучение является спланированным с точки зрения самого обучающегося.

**Примечание:** результаты неформального обучения могут пройти процедуру валидации и быть сертифицированы; иногда неформальное обучение обозначается с помощью термина «полуструктурированное обучение»;

- **информальное/спонтанное/неформальное (незапланированное) обучение (*informal learning*)** — обучение, являющееся результатом повседневной деятельности, связанной с работой, семьей или досугом. Оно не структурировано и не организовано с точки зрения задач, продолжительности или поддержки обучения. Спонтанное обучение в большинстве случаев не является спланированным с точки зрения обучающегося.

**Примечание:** информальное обучение обычно не завершается сертификацией, но результаты информального обучения могут пройти процедуру валидации и быть сертифицированы в рамках схем признания предшествующего обучения; информальное обучение иногда обозначается с помощью терминов «обучение, основанное на опыте» и «случайное обучение».

<sup>1</sup> Cedefop Glossary/Glossaire «Quality in education and training/La qualite dans enseignement et la formation» Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах утверждается Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Деятельность Системы по иным направлениям регулируется отдельными положениями.

*Министр образования и науки  
Российской Федерации  
А.А. Фурсенко*

*Президент российского союза  
промышленников и предпринимателей  
А.Н. Шохин*

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах

*О документе*

**Вид документа:** Положение

**Статус документа:** действует

**Дата принятия документа:** утверждено Министерством образования и науки РФ и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 года

1. Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — Положение) разработано в соответствии с пунктом 3 Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 и пунктом 5 Положения о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей 31 июля 2009 г.

#### ИЗ ЕВРОПЕЙСКОГО ОПЫТА

В работах европейских специалистов выделяются две существенно **различающиеся формы признания результатов обучения:**

- **сертификация** как элемент формального обучения является официальным признанием институционального приобретения образования: дипломы и свидетельства о получении профессионального образования вручаются государственными организациями (главным образом, министерствами образования и воспитания);
- **валидация** — признание всей палитры компетенций и знаний независимо от времени и места их приобретения.

Валидация, в противоположность сертификации, учитывает все формы обучения, в том числе неформальные. Ее смысл заключается в том, «чтобы сделать обучение видимым», а также подчеркнуть и признать ценность совокупности результатов обучения, приобретенных вне учебных заведений.

2. Положение разработано в целях:

- формирования регламентов и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — оценка и сертификация квалификаций);
- разработки единых процедур и контрольно-измерительных материалов для оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающих получение достоверных результатов;
- подтверждения соответствия квалификации требованиям профессиональных стандартов, иным квалификационным требованиям, по мере их разработки и актуализации — выдачей сертификата подтверждения квалификации (далее — сертификат), являющегося формой общественно-профессионального признания уровня квалификации;
- обобщения информации о качестве профессиональных стандартов и необходимости их актуализации;

- подбора и подготовки экспертов, осуществляющих независимую оценку (далее — эксперты), ведения реестра результатов проведения оценки и сертификации квалификаций, учета лиц, её прошедших;
  - проведения мониторинга и контроля качества мероприятий по оценке и сертификации квалификаций.
3. Положение определяет порядок организации работы по оценке и сертификации квалификаций.
4. Оценка и сертификация квалификаций осуществляется на основе принципов:
- добровольности прохождения оценки и сертификации квалификаций;
  - защиты прав лиц, желающих подтвердить свою квалификацию, при прохождении оценки и сертификации квалификаций;
  - доступности процедур оценки и сертификации квалификаций;
  - обеспечения конфиденциальности в отношении персональных данных, полученных при проведении оценки и сертификации квалификаций.
5. Оценка и сертификация квалификаций проводится в интересах:
- лиц, желающих подтвердить свою квалификацию, в том числе выпускников общеобразовательных учреждений, студентов и выпускников образовательных учреждений профессионального образования, работающих граждан;
  - работодателей и их объединений, профессиональных сообществ;
  - центров занятости населения;
  - кадровых агентств;
  - образовательных учреждений;
  - органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов службы занятости населения;
  - федеральных органов исполнительной власти.
6. В целях организации оценки и сертификации квалификаций создаётся общественно-государственный совет, определяются базовая организация, экспертно-методические центры и центры оценки и сертификации квалификаций, формируются апелляционные комиссии.
7. Общественно-государственный совет создаётся Российским союзом промышленников и предпринимателей совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации.
- Общественно-государственный совет осуществляет свою деятельность в соответствии с регламентом, утверждаемым на его заседании.



## НА ЗАМЕТКУ

**Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования** (далее — Совет) сформирован в соответствии с «Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденными Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП.

Целью Совета является развитие организационных и методических оснований функционирования системы независимой оценки качества профессионального образования. Его деятельность будет направлена на решение таких задач, как обеспечения участия в оценке качества профессионального образования представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений Российской Федерации; объективизации системы независимой оценки качества профессионального образования и повышения уровня информированности граждан и организаций о качестве профессионального образования.

В составе Совета для реализации задач по основным направлениям его деятельности созданы три постоянно действующие комиссии:

- ❖ Комиссия по вопросам оценки квалификаций (председатель А.Г. Свинарченко, заместитель Генерального директора ГК «РоснаноТех»);
- ❖ Комиссия по вопросам оценки качества образовательных программ профессионального образования и профессиональной подготовки (председатель Ф.Т. Прокоров, исполнительный вице-президент РСПП);
- ❖ Комиссия по вопросам оценки деятельности организаций, реализующих программы профессионального образования (председатель Л.Н. Глебова, руководитель Федеральной службы по надзору в сфере образования).

<http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/home/45-ogs.html>

8. Основными функциями Общественно-государственного совета являются:
- определение и утверждение приоритетных направлений деятельности в области оценки и сертификации квалификаций;
  - утверждение организационно-методических документов по вопросам оценки и сертификации квалификаций, в том числе регулирующих функционирование и наделение полномочиями центров оценки и сертификации квалификаций, определяющих процедуры оценки и сертификации квалификаций и апелляции, порядок расчета тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций;
  - утверждение формы сертификата и срока его действия;
  - утверждение требований к экспертам;
  - взаимодействие с органами государственной власти, общероссийскими объединениями работодателей и профессиональными сообществами, общественными, международными и иными организациями по вопросам оценки и сертификации квалификаций.
9. Организационно-техническое обеспечение деятельности Общественно-государственного совета осуществляет базовая организация, определяемая Общественно-государственным советом.
10. Основными функциями базовой организации являются:
- разработка проектов организационно-методических документов по вопросам оценки и сертификации квалификаций;
  - аудит, координация и мониторинг деятельности экспертно-методических центров, центров оценки и сертификации квалификаций, апелляционных комиссий;

- рассмотрение и подготовка решений по апелляционным вопросам;
- ведение единой базы выданных сертификатов;
- изготовление и учет сертификатов;
- ведение регистра оценки и сертификации квалификаций, в т.ч. включающего информацию о центрах оценки и сертификации квалификаций, экспертах, профессиональных стандартах и контрольно-измерительных материалах.

11. Общественно-государственный совет определяет на конкурсной основе экспертно-методические центры.

12. Основными функциями экспертно-методического центра являются:

- обучение экспертов;
- формирование банка контрольно-измерительных материалов, организация их разработки, экспертизы и актуализации;
- разработка методического обеспечения и консультационная поддержка деятельности центров оценки и сертификации квалификаций.

13. Оценка и сертификация квалификаций осуществляется по заявлению соискателя центром оценки и сертификации квалификаций в порядке, определяемом Общественно-государственным советом.

14. Функциями центра оценки и сертификации квалификаций являются:

- проведение оценки квалификации соискателя;
- выдача сертификатов, публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т. ч., в сети Интернет;
- приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов; формирование апелляционных комиссий;
- подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов;
- подготовка предложений по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;
- консультирование работодателей, образовательных учреждений, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;
- предоставление заявителям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции;
- предоставление в порядке, установленном Общественно-государственным советом, отчетов о своей деятельности в базовую организацию и другие заинтересованные организации.

15. Для решения спорных вопросов, возникающих при проведении оценки и сертификации квалификаций, при центрах оценки и сертификации квалификаций формируются апелляционные комиссии.

Порядок деятельности апелляционных комиссий и подачи апелляций определяется Общественно-государственным советом.

*Министр образования и науки  
Российской Федерации  
А.А. Фурсенко*

*Президент российского союза  
промышленников и предпринимателей  
А.Н. Шохин*

## ПОРЯДОК оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах

*О документе*

**Вид документа:** порядок оценки и сертификации квалификаций

**Дата принятия документа:** утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

1. Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — Порядок) разработан в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 г., и устанавливает общие принципы, правила и процедуры оценки и сертификации квалификаций.

### ПО МАТЕРИАЛАМ СТАРТОВОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ПРОЕКТА

Развивающаяся в стране по инициативе Национального агентства развития квалификаций (НАРК РСПП) система оценки и сертификации квалификаций создает благоприятные условия для разработки и внедрения модели оценки и признания результатов обучения в рамках проекта, что подчеркивала в своем выступлении на стартовой конференции проекта в декабре 2011 года в Санкт-Петербурге исполнительный директор НАРК И.А.Волошина:

*«Сертификация квалификаций и в нашей стране все более широко рассматривается как значимый общественно-государственный инструмент обеспечения качества рабочей силы и механизм стимулирования развития рынка труда. С ее помощью можно снять барьер недоверия, существующий между образованием и бизнесом в вопросах качества подготовки выпускников и признания дипломов, с которыми они выходят на рынок труда. Создание Системы предполагает:*

- формирование регламентов и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций, создание единых процедур и контрольно-измерительных материалов для проведения оценки и сертификации квалификаций, и т.д.;*
- формирование комплекса структур для организации и проведения оценки и сертификации квалификаций. Все это должно обеспечить объективность и достоверность результатов сертификации и их признание профессиональным сообществом (работодателями).»*

2. Порядок распространяется на базовую организацию системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — базовая организация), экспертно-методические центры (далее — ЭМЦ), центры оценки и сертификации квалификаций (далее — ЦОСК), получателей услуг, соискателей и сертифицированных лиц.

3. Информация о возможностях получения услуг по оценке и сертификации квалификаций размещается на Интернет-сайтах базовой организации, ЭМЦ и ЦОСК, публикуется в СМИ.

4. Оценка и сертификация квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций в областях профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и видах трудовой деятельности (далее — области (виды) деятельности) осуществляется на условиях договора между получателем услуги и ЦОСК.

5. Получателями услуг по оценке и сертификации квалификаций могут быть обратившиеся в ЦОСК физические лица — граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства (далее — соискатели), а также юридические лица:

- работодатели и индивидуальные предприниматели, обратившиеся за услугами по оценке и сертификации квалификаций соискателей из числа работников организаций и кандидатов на замещение вакантных должностей в конкретных областях (видах) деятельности (далее — работодатели);
- образовательные организации, обратившиеся за услугами по оценке и сертификации квалификаций соискателей из числа выпускников образовательных учреждений профессионального образования (далее — образовательные учреждения);
- центры занятости населения, обратившиеся за услугами по оценке и сертификации квалификаций соискателей из числа безработных граждан и трудовых мигрантов;
- другие заинтересованные организации.

6. Результаты оценки и сертификации квалификаций позволяют:

- признать квалификации независимо от способа их получения;
- расширить возможности трудоустройства граждан;
- сократить сроки профессиональной подготовки и обучения.

7. Основными принципами деятельности ЦОСК по оценке и сертификации квалификаций являются:

- открытость информации о процедурах и результатах оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций;
- недопустимость распространения персональных данных об оценке и сертификации квалификаций без согласия соискателей;
- достоверность информации об оказании услуг по оценке и сертификации квалификаций и своевременность ее представления;
- добровольность прохождения процедур оценки и сертификации квалификаций;
- независимость и объективность оценки квалификаций;
- адаптация процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям.

8. ЦОСК осуществляет следующие процедуры оценки и сертификации квалификаций:

- проверка документов и заключение договора с получателем услуги;
- обеспечение соискателя информационными материалами;
- определение графика оценки и сертификации;
- организация оценочных процедур и оформление экзаменационных протоколов;
- принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;
- выдача сертификата;
- рассмотрение и принятие решений по апелляционным вопросам.

9. Документы, подлежащие представлению для прохождения оценки и сертификации квалификаций, включают:

- письменное заявление с указанием фамилии, имени, отчества, даты рождения, места работы, должности и домашнего адреса соискателя, формы освоения квалификаций, подлежащих оценке (формальное образование, неформальное обучение), а также вида трудовой деятельности и квалификационного уровня, на который претендует соискатель;
- копии трудовой книжки и документов об образовании, резюме, характеристики работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных организаций, две фотографии (3x4), медицинскую справку (для отдельных видов трудовой деятельности),

ранее выданный сертификат (при необходимости продления срока), а также документ, подтверждающий оплату услуг.

10. ЦОСК осуществляет проверку документов, представленных соискателем, с целью установления следующего:

- документация представлена в полном объеме и надлежащего качества;
- соискатель обладает образованием и (или) опытом работы, необходимым для допуска к сертификации;
- соискатель ознакомлен с требованиями соответствующего профессионального стандарта, процедурой оценки и сертификации;
- соискатель согласен на обработку персональных данных.

11. В случае выявления несоответствия документов соискателя установленным требованиям принимается решение об отклонении заявления. ЦОСК письменно информирует соискателя об отклонении заявления на оценку и сертификацию с указанием причин, при этом соискатель имеет право обратиться в апелляционную комиссию ЦОСК, которая обязана рассмотреть его заявление и вынести решение о правомочности отказа.

12. Если документы соискателя соответствуют всем установленным требованиям, ЦОСК оформляет в установленном порядке заявку в журнале регистрации заявок и информирует соискателя о времени собеседования для определения графика оценки и сертификации квалификации.

13. ЦОСК обеспечивает соискателя необходимыми информационными материалами, включая:

- профессиональный стандарт;
- документы, содержащие процедуру оценки и сертификации;
- информацию о стоимости процедур оценки и сертификации квалификаций.

#### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

По мнению участников проекта из пилотных образовательных учреждений и от работодателей в ходе реализации проекта наряду с такими задачами как оказание поддержки развитию процессу образования в течение всей жизни и разработка гибкой модели оценки и признания результатов обучения необходимо решить задачу создания структур, отвечающих за оценку и присвоение квалификаций, т.е. **центров сертификации**.

**Центр оценки/сертификации** определяется в глоссарии Европейского агентства по развитию профессионального обучения *Cedefop, 2011*, как структура, присуждающая квалификации (сертификаты, дипломы или звания), которые по итогам процедур оценки и валидации формально подтверждают результаты обучения (знания, умения и/или компетенции) отдельного человека.

14. В ходе собеседования соискатель согласует график проведения процедур оценки и сертификации квалификаций и получает информацию о сроках и порядке принятия решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата по итогам проведения оценки квалификации. В порядке рекомендации соискателю может быть указано на целесообразность дополнительной профессиональной подготовки в целях достижения соответствия его квалификации требованиям профессионального стандарта в соответствующем виде трудовой деятельности.

15. Порядок и содержание собеседования, дополнительные требования к документам соискателя определяются ЭМЦ в конкретной области (виде) деятельности по согласованию с заинтересованными работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами.

16. По окончании собеседования ЦОСК заключает договор с получателем услуг на основе типового договора, рекомендованного базовой организацией.

17. Оценка квалификации может осуществляться одновременно или поэтапно по отдельным трудовым функциям, которые в итоге дают возможность получения сертификата.

18. Оценка квалификации проводится путем оценки знаний и профессиональных навыков соискателя. Конкретные формы и методы оценки квалификации определяются ЭМЦ соответствующей области (вида) деятельности.

19. При проведении оценки квалификации применяются контрольно-измерительные материалы, разрабатываемые ЭМЦ в области (вида) деятельности на основе требований профессионального стандарта по формату, рекомендованному базовой организацией.

20. Оценка квалификации осуществляется экзаменационными комиссиями ЦОСК в порядке и в соответствии с требованиями, определенными организационно-методическими документами, разрабатываемыми ЭМЦ в области (вида) деятельности.

21. В состав комиссий при проведении квалификационного экзамена могут включаться наблюдатели из числа представителей работодателей и других заинтересованных сторон.

22. Результаты экзамена фиксируются экзаменационной комиссией в таблицах и сводном протоколе, передаваемом в сертификационную комиссию ЦОСК для принятия решения о сертификации.

23. Сертификационная комиссия ЦОСК на основе анализа документов соискателя принимает решение о выдаче (отказе в выдаче) сертификата.

24. ЦОСК на основании решения сертификационной комиссии оформляет, регистрирует и выдает сертификат лично под роспись соискателю или в письменной форме отказывает в выдаче сертификата с указанием причины.

25. Если получателем услуги является юридическое лицо, сертификационная комиссия ЦОСК в письменной форме сообщает получателю услуги номер и дату выдачи сертификата или причины отказа в выдаче сертификата.

26. Соискатель имеет право обратиться в апелляционную комиссию ЦОСК, которая обязана рассмотреть его заявление и подтвердить (не подтвердить) решение об отказе в выдаче сертификата.

27. Лица, прошедшие оценку и сертификацию квалификации, вносятся в Реестр сертифицированных специалистов ЦОСК, систематизированный по областям (видам) деятельности, а также нарастающим итогом ежемесячно в Единый реестр сертифицированных специалистов, являющийся частью регистра системы независимой оценки качества профессионального образования.

28. ЦОСК хранит личное дело соискателей в течение 2 лет на бумажных носителях и в течение 10 лет на электронных носителях.

29. Личное дело сертифицированного специалиста должно содержать:

- заявление на оценку и сертификацию квалификации, включая перечень всех прилагаемых документов;
- документы по оценке квалификации, включая отчет о проведении оценки;
- копию сертификата.

30. Апелляционные вопросы (претензии и жалобы) рассматриваются сформированными при ЦОСК апелляционными комиссиями в случае нарушения процедур оценки и сертификации, установленных настоящим Порядком.

31. Продолжительность рассмотрения апелляционных вопросов не должна превышать 30 дней с момента получения претензии (жалобы). Указанный срок может быть продлен по взаимному согласию сторон.

32. При разрешении апелляционных вопросов члены апелляционной комиссии осуществляют проверку обоснованности принятия решений об отклонении заявления на оценку и сертификацию, выдаче или отказе в выдаче сертификатов, а также запрашивают объяснительные записки и иные необходимые документы.

33. Получатель услуг, выразивший претензию (жалобу), вправе лично присутствовать или направить своего законного представителя на заседания апелляционной комиссии.

34. Апелляционная комиссия своевременно письменно информирует получателя услуг, выразившего претензию (жалобу), о сроке и месте проведения заседания комиссии. Получатель

услуг вправе заявлять ходатайства об изменении сроков проведения заседаний комиссии, состава ее членов, обратиться с другими просьбами, указав причины и обоснования своих заявлений, письменно заявить об отказе участия в заседании комиссии.

35. В случае отказа получателя услуг, выразившего претензию (жалобу), лично участвовать в заседании апелляционной комиссии необходимые материалы и проект решения направляются получателю услуг по почте или с использованием средств факсимильной и электронной связи, сети Интернет.

36. Апелляционные вопросы считаются разрешенными, если в результате переговоров (переписки) получателем услуг, выразившим претензию (жалобу), и апелляционной комиссией достигнуты по взаимному согласию договоренности. Результаты договоренностей фиксируются в протоколах, которые подписываются получателем услуг и председателем апелляционной комиссии.

37. По результатам разрешения споров или рассмотрения жалоб (претензий) на основании протоколов оформляется решение апелляционной комиссии, в котором указывается конкретный срок принятия мер по устранению выявленных нарушений.

38. В решении могут содержаться рекомендации об улучшении качества предоставляемых услуг, наложению взысканий на лиц, допустивших нарушения, иные положения, направленные на совершенствование процедур оценки и сертификации квалификаций.

**ПОРЯДОК**  
**наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации**  
**квалификаций выпускников образовательных учреждений**  
**профессионального образования, других категорий граждан, прошедших**  
**профессиональное обучение в различных формах**

---

---

*О документе*

**Вид документа:** порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций

**Дата принятия документа:** утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

---

---

1. Настоящий порядок определяет процедуру наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций (далее — ЦОСК) в соответствии с требованиями Положения об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 года.

2. Организация, наделяемая полномочиями ЦОСК, должна быть некоммерческой организацией, разделять и поддерживать цели и принципы системы оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — система оценки и сертификации квалификаций), иметь деловую репутацию в областях профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и видах трудовой деятельности (далее — области (виды) деятельности) и подтвердить свою готовность к выполнению следующих основных функций:

- проведению оценки квалификации соискателя;
- выдаче сертификатов, публикации информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т.ч., в сети Интернет;
- приостановлению, прекращению или продлению действия выданных сертификатов;
- подбору, организации подготовки и ведению реестра экспертов;
- формированию апелляционных комиссий;
- подготовке предложений по актуализации профессиональных стандартов;
- подготовке предложений по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;
- консультированию работодателей, образовательных учреждений, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;
- предоставлению соискателям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции;
- представлению отчетов о своей деятельности в базовую организацию системы оценки и сертификации квалификаций (далее — базовая организация) и другие заинтересованные организации.

3. Организация представляет в базовую организацию заявление о наделении полномочиями ЦОСК с приложением:

- рекомендации работодателей и их объединений (общероссийских отраслевых (межотраслевых), межрегиональных (отраслевых, межотраслевых), региональных, региональных отраслевых, территориальных, территориальных отраслевых), профессиональных сообществ;
- нотариально заверенной копии устава, свидетельства о регистрации в налоговом органе, свидетельства о внесении записи о юридическом лице в Единый государственный реестр



юридических лиц, справки из налогового органа об отсутствии задолженностей за предыдущий отчетный период и коды статистики;

- копии положений об утверждении персонального состава и обязанностей членов экзаменационных, сертификационных и апелляционных комиссий, порядка подбора экспертов, регламентов оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций в конкретных областях (видах) деятельности;
- сведений о квалификации экспертов экзаменационных, сертификационных и апелляционных комиссий и условиях, на которых они привлекаются к оценке и сертификации квалификаций;
- сведений о профессиональных стандартах и методических материалах, планируемых к использованию при оценке и сертификации квалификаций.

К заявлению могут прилагаться фотографии, видеозаписи и другие материалы, содержащие характеристики деятельности организации, подтверждающие ее готовность к выполнению функций по оценке и сертификации квалификаций.

4. Базовая организация рассматривает документы организации и представляет Общественно-государственному совету системы независимой оценки качества профессионального образования (далее — Общественно-государственный совет) справку-обоснование о наделении организации полномочиями ЦОСК.

5. Общественно-государственный совет рассматривает представленное обоснование и принимает решение о наделении организации полномочиями ЦОСК.

6. Базовая организация заключает с организацией договор о выполнении функций ЦОСК установленного Общественно-государственным советом образца, и вносит сведения о ней в регистр системы независимой оценки качества профессионального образования.

**ПОРЯДОК**  
**конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями**  
**экспертно-методических центров системы оценки и сертификации**  
**квалификаций выпускников образовательных учреждений**  
**профессионального образования, других категорий граждан, прошедших**  
**профессиональное обучение в различных формах**

*О документе*

*Вид документа:* порядок конкурсного отбора организаций

*Дата принятия документа:* утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

1. Настоящий порядок определяет процедуру наделения организаций функциями экспертно-методических центров (далее — ЭМЦ) в соответствии с требованиями Положения об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 года.

2. Конкурсный отбор организаций для выполнения функций ЭМЦ осуществляется на основании решений Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (далее — Общественно-государственный совет).

3. Организации, наделяемые функциями ЭМЦ, должны быть некоммерческими организациями, обязаны разделять и поддерживать цели и принципы системы оценки и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее — система оценки и сертификации квалификаций), а также иметь:

- деловую репутацию в заявляемых областях профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и видах трудовой деятельности (далее — области (виды) деятельности);
- подтвержденный опыт разработки методического обеспечения подготовки и оценки кадров в заявляемых областях (видах) деятельности;
- профессиональные стандарты, программы подготовки экспертов, другие организационно-методические документы в области оценки и сертификации квалификаций.

4. Организации, наделяемые функциями ЭМЦ, должны быть готовы к осуществлению следующих основных функций в заявляемых областях (видах) деятельности: разрабатывать организационно-методические документы, регулирующие процедуры оценки и сертификации квалификаций;

- разрабатывать методы, контрольно-измерительные материалы и критерии оценки квалификаций, осуществлять их экспертизу и актуализацию с привлечением заинтересованных работодателей;
- формировать и поддерживать в актуальном состоянии банк контрольно-измерительных материалов;
- оказывать методическую и консультационную поддержку деятельности центров оценки и сертификации квалификаций;
- разрабатывать программы подготовки, проводить обучение и вести реестр экспертов по оценке квалификаций;
- организовывать разработку профессиональных стандартов;
- проводить адаптацию международных профессиональных стандартов в целях их использования в системе оценки и сертификации квалификаций;

- представлять отчеты о своей деятельности в базовую организацию системы оценки и сертификации квалификаций (далее — базовая организация) и другие заинтересованные организации

#### ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА

Задачей рабочих групп из числа участников от образовательных учреждений и предприятий будет создание ряда документов, способствующих проведению процедуры сертификации квалификаций:

- ❖ описание трудовых функций и результатов обучения, необходимых для их выполнения в пилотных секторах «Строительство» и «Гостиничный сервис»;
- ❖ процедура проведения оценки и признания квалификаций;
- ❖ проекты показателей оценки компетенций;
- ❖ инструктивно-методические материалы для проведения оценки и сертификации квалификаций.

5. Базовая организация разрабатывает и представляет на утверждение Общественно-государственному совету конкурсную документацию, а также обеспечивает работу конкурсной комиссии.

6. Информация об условиях проведения конкурсного отбора размещается на Интернет-сайте базовой организации и в средствах массовой информации.

7. Организации–участники конкурса представляют в конкурсную комиссию заявки на участие в конкурсе и прилагают к ним:

- нотариально заверенные копии устава, свидетельства о регистрации в налоговом органе, свидетельства о внесении записи о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц, справку из налогового органа об отсутствии задолженностей за предыдущий отчетный период и коды статистики;
- перечни областей (видов) деятельности, в которых они планируют осуществлять методическое обеспечение деятельности по оценке и сертификации квалификаций;
- сведения о возможностях подготовки экспертов по оценке квалификаций, а также о наличии методических материалов, планируемых к использованию при оценке и сертификации квалификаций (профессиональных стандартов, контрольно-измерительных материалов и т.д.).

8. К конкурсным заявкам могут прилагаться фотографии, видеозаписи и другие материалы, отражающие характеристики выполняемых участниками конкурса функций, а также рекомендации работодателей и их объединений (общероссийских отраслевых (межотраслевых), межрегиональных (отраслевых, межотраслевых), региональных, региональных отраслевых), профессиональных сообществ, органов управления образованием и образовательных учреждений.

9. Конкурсная комиссия оценивает возможности выполнения участниками конкурса функций методического обеспечения деятельности по оценке и сертификации квалификаций и представляет Общественно-государственному совету список организаций, отобранных для выполнения функций ЭМЦ.

10. Конкурсная комиссия вправе отклонить заявку участника конкурса, если он представил документы не в полном объеме и (или) они не соответствуют требованиям к организациям, наделяемым функциями ЭМЦ.

11. Общественно-государственный совет утверждает список организаций, наделяемых функциями ЭМЦ.

12. Базовая организация заключает с победителями конкурса договоры о выполнении функций ЭМЦ в конкретных областях (видах) деятельности и вносит информацию о победителях в регистр системы независимой оценки качества профессионального образования.

**ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ**  
**к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций**  
**выпускников образовательных учреждений профессионального**  
**образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное**  
**обучение в различных формах**

*О документе*

**Вид документа:** общие требования

**Дата принятия документа:** утверждены решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

1. Настоящие общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций (далее — Требования) разработаны в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденных Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 г.

**ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

В европейской системе подготовки специалистов для проведения оценки и признания квалификации принято различать следующие категории: администраторы, консультанты и ассессоры.

**Администратор** — специалист, обеспечивающий общую организацию процесса сертификации квалификаций

**Консультант/специалист по сопровождению** — специалист, осуществляющий первичное собеседование с соискателем, помогающий выявить цели соискателя, имеющиеся компетенции, недостающие знания и умения и, в соответствии с этой информацией, разрабатывающий совместно с соискателем дальнейшую траекторию получения сертификата

**Ассессор/специалист по оценке** — специалист, осуществляющий оценку на разных этапах прохождения процедуры сертификации. Должен знать и понимать содержание требуемой квалификации, владеть критериями оценки.

2. Эксперты обеспечивают выполнение требований Порядка оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденного Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.) и привлекаются к выполнению процедур оценки и сертификации квалификаций соискателей на этапах:

- собеседования с соискателем с целью определения графика оценки и сертификации квалификации;
- оценки квалификаций соискателя в составе экзаменационной комиссии Центра оценки и сертификации квалификаций (далее — ЦОСК);
- принятия решения о сертификации в составе сертификационной комиссии ЦОСК;
- рассмотрения апелляционных вопросов в составе апелляционной комиссии ЦОСК.

3. Эксперты, участвующие в процедуре оценки и сертификации квалификаций соискателей на одном из этапов, не могут привлекаться к работе на других этапах, а также не должны принимать участие в обучении соискателей.

4. Эксперты должны быть психологически устойчивыми, соблюдать этические нормы, уметь взаимодействовать с людьми и обязаны иметь:

- высокий уровень профессиональной компетентности в области (виде) деятельности, в которой проводится оценка и сертификация квалификаций;
- соответствующее образование, подтвержденное документом установленного образца;
- опыт работы (практический, научный, управленческий) в близких областях (видах) деятельности;
- достижения в данной области (виде) трудовой деятельности (дипломы, аттестаты, награды, ученые звания, публикации, признание со стороны профессионального сообщества и др.);
- необходимые знания в области выполнения процедур оценки и сертификации квалификаций, подтвержденные соответствующим документом об обучении.

5. Эксперты, являющиеся членами экзаменационных комиссий, должны уметь организовывать оценку квалификации, применять контрольно-измерительные материалы и подготавливать отчеты о результатах теоретических и практических экзаменов.

6. Эксперты, входящие в состав сертификационных комиссий, должны знать установленный порядок принятия решений по результатам оценки квалификации, разработанный для соответствующей области (вида) деятельности, и уметь анализировать документацию, подготовленную по результатам оценки квалификации.

7. Эксперты, входящие в состав апелляционных комиссий, должны знать установленный порядок рассмотрения апелляций и принятия решений по апелляционным вопросам и уметь анализировать документацию, представленную в апелляционную комиссию.

8. Требования к профессиональной компетенции экспертов зависят от области (вида) деятельности, к оценке которой они привлекается, и могут уточняться соответствующими экспертно-методическими центрами.

#### **ИЗ МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТА**

По результатам предпроектного исследования, проведенного финскими и российскими экспертами в сентябре-декабре 2011 года, создание системы сертификации квалификаций в контексте российской системы профессионального образования имеет следующие преимущества:

- ❖ Органы управления образованием достигают лучшей согласованности между запросами работников и предложением со стороны учреждений профессионального образования. При этом особое внимание уделяется удовлетворению реальных текущих потребностей работодателей посредством предоставления квалификаций, основанных на компетенциях.
- ❖ Одним из результатов создания системы сертификации является более гибкий рынок труда и высвобождение финансов для обеспечения других потребностей.
- ❖ С помощью системы сертификации работодатели в короткие сроки получают квалифицированную рабочую силу. Взрослые получают необходимые квалификации в соответствии с текущими запросами компаний.
- ❖ Социальные партнеры получают инструмент содействия обучению в течение всей жизни на практике и гарантируют взрослым обучающимся пути совершенствования и управления карьерным ростом.
- ❖ Обучающиеся, уже имеющие необходимые компетенции, получают квалификацию быстрее и/или уделяют больше внимания приобретению недостающих компетенций.
- ❖ Обучающиеся также расширяют свои возможности на рынке труда, экономя средства при получении образования в сокращенные сроки.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГУ «Федеральный институт развития образования»

**СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК**  
**современного российского профессионального образования**

Издание первое

*Москва, 2010*

Авторы-составители:

Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н.

**ПРЕДИСЛОВИЕ**

Актуальность создания словаря обусловлена необходимостью описания процессов обновления понятийно-терминологического аппарата профессионального образования современной России, которые отражают существенные изменения, идущие в самом профессиональном образовании. На всех уровнях образования предполагается внедрение образовательных стандартов, обеспечивающих компетентный подход, взаимосвязь фундаментальных знаний и практических умений<sup>1</sup>.

Компетентный подход, как методологическая основа образовательных стандартов нового поколения, создает условия для более эффективного управления качеством профессионального образования и обеспечения соответствия профессиональной подготовки запросам рынка труда. Такой подход подразумевает формулировку целей обучения через компетенции, востребованные в профессиональной деятельности современного работника.

Словарь, в целом, задуман как серийное издание, охватывающее тематику, актуальную для российского профессионального образования в настоящее время, это, в первую очередь, модернизация Национальной системы квалификаций, сопряжение сферы профессионального образования и сферы труда.

Это довольно обширная тема, поэтому первое издание посвящено ключевым терминам, создающим понятийную основу процессов модернизации в российском профессиональном образовании, связанных со стандартизацией профессионального образования и профессиональной деятельности.

---

<sup>1</sup> Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р)

В последующих изданиях будут представлены термины, характеризующие системы профессионального образования зарубежных стран, процессы международного сотрудничества в сфере профессионального образования, взаимодействие сфер труда и образования в нашей стране и за рубежом. Отдельно планируется издать термины и определения, связанные со службой занятости, проблемой безработицы, переподготовки кадров, повышения квалификации и опережающего обучения взрослых, которые стали актуальны в последнее время.

Больше внимания будет уделено терминам, связанным с образовательными стандартами высшего профессионального образования и не вошедшим в первое издание (например, «зачетная единица», «профиль подготовки», «бакалавр», «магистр» и др.). Это делается с целью более серьезной проработки материала и качественной его подачи, а также в связи с объективными различиями уровней профессионального образования в их целях, содержании, принципах организации образовательного процесса. Это видно и в различии задач, поставленных перед начальным и средним профессиональным образованием и перед высшим профессиональным образованием в Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года.

Таким образом, задается круг пользователей словарем. Это образовательные учреждения профессионального образования; их администрация; региональные органы управления образованием; разработчики профессиональных образовательных программ, создающихся на основе федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения и в рамках организации корпоративного обучения; опережающего обучения взрослых; разработчики профессиональных стандартов; региональные службы занятости; реальные и потенциальные зарубежные партнеры российской системы профессионального образования; работодатели; сами обучающиеся.

Источниками словаря послужили толковые словари, глоссарии, англо-русские словарные издания, вышедшие за последние десять лет, а также словарно-энциклопедическая литература более раннего периода. На основе сравнения трактовок и определений терминов, с методологических позиций компетентностного подхода были даны определения терминов первого выпуска. На содержание словарных статей также повлиял анализ опыта разработки Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов и образовательных стандартов профессионального образования.

В центре внимания первого издания — термины, вызывающие наибольшую трудность при попытке найти для них общие определения в системе профессионального образования и в сфере труда, при этом составляющие основу профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования нового поколения. Это, прежде всего вид трудовой деятельности, профессия, специальность, трудовая функция, компетенция, компетентность и др.

В структуре словаря выделено четыре тематические группы: «Структура профессионального образования»; «Организация образовательного процесса»; «Качество профессионального образования»; «Профессиональное образование и сфера труда». Последние две группы отражают сущность изменений, происходящих в современном российском профессиональном образовании, при этом эти процессы напрямую отражаются и на структуре профессионального образования, и на организации образовательного процесса.

Словарные статьи располагаются по тематическому принципу, кроме того, в них даются ссылки на словарные статьи, родственные по содержанию и дающие возможность получить более полную информацию для раскрытия содержания того или иного термина.

Англоязычные аналоги даются к терминам в том случае, если такие термины активно используются в зарубежной практике.

В тексте словарной статьи могут быть даны комментарии для полноты описания термина и понимания его трактовки авторами словаря. Отдельно даются ссылки на Закон Российской Федерации «Об образовании», если в его тексте встречается определение того или иного термина.

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТЕМАТИЧЕСКИМ ГРУППАМ

№ п/п	Термин	Определение
<b>Профессиональное образование и сфера труда</b>		
1.	<b>Труд, трудовая деятельность</b>	(англ: labour) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей. См. Профессиональная деятельность, Профессиональная подготовка, Профессия, Специальность.
2.	<b>Профессиональная деятельность</b>	Трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход. См. Труд, трудовая деятельность, Профессиональная подготовка, Профессия, Специальность
3.	<b>Вид профессиональной деятельности</b>	1) Определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования 2) Совокупность трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки, рассматриваемых в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда См. Трудовая функция, Профессиональная деятельность, Профессиональная подготовка, Объект профессиональной деятельности, Компетенция, Общая компетенция. Профессиональная компетенция, Основная профессиональная образовательная программа.
4.	<b>Профессия (специальность)</b>	(англ: occupation; profession) Общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе. Термины «профессия» и «специальность» традиционно используются в русском языке как синонимы, если функции по определенной специальности охватывают всю сферу профессиональной деятельности человека. Однако термин «специальность» может использоваться и в более узком значении — «вид занятий в рамках одной профессии» (инженер-строитель, слесарь-инструментальщик, врач-терапевт) См. Профессиональная деятельность, Вид профессиональной деятельности
5.	<b>Объект (предмет) профессиональной деятельности</b>	Явление, предмет, процесс, на которые направлено воздействие в процессе трудовой деятельности. Термины «объект» и «предмет профессиональной деятельности» рассматриваются как синонимы в профессиональной деятельности, связанной с материальным производством, следует развести эти понятия в нематериальной сфере, связанной с научными исследованиями, творчеством и т.п. В этом случае понятие предмета уже понятия объекта и связано со свойствами или отношениями объекта, познание которых важно для решения профессиональных задач. См. Труд, трудовая деятельность, Вид профессиональной деятельности
6.	<b>Область профессиональной деятельности</b>	Совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения См. Вид профессиональной деятельности, Объект профессиональной деятельности, Трудовая функция, Компетенция.



№ п/п	Термин	Определение
7.	<b>Трудовая функция</b>	Набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда В разных источниках можно встретить другие определения термина «трудовая функция». В данном выше значении понятие трудовой функции используется в профессиональном стандарте и связано с понятием профессиональной компетенции в федеральных государственных образовательных стандартах профессионального образования, т.к. действия, составляющие трудовую функцию в профессиональном стандарте, подразумевают наличие у работника определенных умений и знаний, а также готовность их применять. См. Труд, трудовая деятельность, Профессиональная деятельность, Профессиональная компетенция.
8.	<b>Квалификация (работника)<sup>2</sup></b>	(англ: qualification) 1) Готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности 2) Официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности См. Профессиональная деятельность, Профессия (специальность), Компетентность, Трудовая функция, Компетенция, Уровень квалификации, Диплом/сертификат
9.	<b>Диплом/сертификат</b>	(англ: diploma/certificate) Официальный документ, подтверждающий квалификацию работника и дающий право занимать какую-либо должность, заниматься определенной деятельностью; официальное подтверждение окончания образовательного учреждения профессионального образования (с присвоением соответствующей квалификации) или курсов повышения квалификации; свидетельство о присвоении ученой степени. См. Квалификация
10.	<b>Национальная система квалификаций Российской Федерации</b>	(англ: National Qualification's System of Russian Federation) Национальная система квалификаций Российской Федерации (НСК РФ) представляет собой комплекс взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на российском и международном рынке труда. Основой Национальной системы квалификаций Российской Федерации является Национальная рамка квалификаций. НСК РФ может также включать отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальную систему оценки результатов образования и сертификации, единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях. См. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации, Квалификация, Дескриптор квалификационного уровня, Квалификационный уровень
11.	<b>Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК РФ)</b>	(англ: National Qualification's Framework of Russian Federation) Обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России. Используется в качестве инструмента сопряжения сфер труда и образования. В международной практике — системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Как правило, различают отраслевые, национальные и международные рамки квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении. См. Национальная система квалификаций Российской Федерации, Квалификация, Дескриптор квалификационного уровня, Квалификационный уровень

<sup>2</sup> Данный термин также можно отнести к тематической группе «Качество профессионального образования»

№ п/п	Термин	Определение
12.	<b>Дескриптор (квалификационного уровня)</b>	(англ: descriptor) Обобщенное описание совокупности требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня НРК РФ. Требования дифференцируются по параметрам сложности деятельности, ответственности и широты полномочий, требующихся в ней. См. Квалификационный уровень, Национальная рамка квалификаций Российской Федерации
13.	<b>Квалификационный уровень</b>	(англ: qualification's level) Структурная единица/ступень Национальной рамки квалификаций, 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. См. Дескриптор квалификационного уровня, Национальная рамка квалификаций Российской Федерации.
14.	<b>Уровень квалификации (работника)</b>	Степень профессиональной подготовленности работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Чем выше уровень профессионального образования работника, тем более общий характер имеет это понятие, сложнее класс решаемых профессиональных задач и шире спектр трудовых функций. См. Квалификация, Квалификационный уровень, Профессиональное образование, Трудовая функция.
15.	<b>Разряд (аналоги: категория, класс)</b>	Порядковое место в тарифно-квалификационной системе России, определяющее уровень квалификации работника. См. Уровень квалификации, Квалификация.
16.	<b>Профессиональный стандарт (ПС)</b>	(англ: professional/occupational standard) Документ, раскрывающий с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ) содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников. См. Профессиональная деятельность, Квалификация.
<b>Качество профессионального образования</b>		
17.	<b>Компетенция</b>	(англ: competence) Способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности. См. Трудовая деятельность, Профессиональная деятельность, Компетентность, Квалификация
18.	<b>Общая компетенция</b>	Способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности. В разных источниках возможно встретить разные подходы к классификации компетенций и разные их названия и определения. В частности, как неточный синоним термина «общая компетенция» можно рассматривать термин «общекультурная компетенция». См. Трудовая деятельность, Профессиональная деятельность, Вид профессиональной деятельности, Компетентность, Квалификационный уровень
19.	<b>Профессиональная компетенция</b>	Способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности. См. Трудовая деятельность, Трудовая функция, Профессиональная деятельность, Вид профессиональной деятельности, Компетентность, Квалификация
20.	<b>Компетентность</b>	(англ: competency, competence) Наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности. См. Трудовая деятельность, Профессиональная деятельность, Компетенция, Общая компетенция, Профессиональная компетенция, Квалификация
21.	<b>Федеральный государственный образовательный стандарт</b>	Нормативный документ, определяющий совокупность требований к результатам освоения основной образовательной программы, ее структуре и условиям реализации.

№ п/п	Термин	Определение
22.	<b>Результаты профессионального обучения (подготовки)</b>	(англ: learning outcomes, outputs) 1) Общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню образования и квалификации. 2) Социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования. См. Общая компетенция, Профессиональная компетенция, Уровень квалификации, Профессиональное образование, Профессиональное обучение, Профессиональная подготовка
23.	<b>Контроль результатов обучения</b>	(англ: process of quality control) Процесс сопоставления достигнутых результатов обучения с заданными в целях обеспечения качества подготовки обучающихся. См. Результаты обучения (подготовки), Профессиональное образование, Профессиональное обучение, Профессиональная подготовка
24.	<b>Оценка результатов обучения</b>	(англ: quality assessment) Процедура определения соответствия индивидуальных образовательных достижений обучающихся и выпускников профессионального образования требованиям потребителей образовательных услуг. См. Результаты обучения (подготовки), Профессиональное образование, Профессиональное обучение, Профессиональная подготовка
<b>Структура профессионального образования</b>		
25.	<b>Профессиональное образование</b>	(англ: Vocational Education) 1) Организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности, обеспечивающий развитие социально и профессионально значимых качеств личности. 2) Результат этого процесса (подготовленность человека к определенному виду профессиональной деятельности, подтвержденная аттестатом или дипломом об окончании соответствующего образовательного учреждения профессионального образования). См. Вид профессиональной деятельности, Диплом/сертификат
26.	<b>Профессиональное обучение</b>	(англ: Vocational Training) Организованный процесс освоения компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций. См. Компетенция, Общая компетенция. Профессиональная компетенция, Трудовая функция
27.	<b>Профессиональная подготовка<sup>3</sup></b>	(англ: Vocational Education and Training) 1) Организация обучения профессиональных кадров. Различные формы получения профессионального образования 2) Ускоренная форма освоения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций (значение соответствует по смыслу ст. 21 гл. 2 Закона РФ «Об образовании»). См. Профессиональная компетенция, Трудовая функция, Профессиональное образование, Профессиональное обучение.
<b>Организация образовательного процесса</b>		
28.	<b>Программа профессионального образования (образовательная профессиональная программа)</b>	1) Специально организованный целенаправленный процесс по достижению заданных результатов профессионального образования (обучения, подготовки) определенного уровня и направленности. 2) Комплекс (комплект) документов, определяющих содержание и организацию этого процесса. Образовательные профессиональные программы делятся на основные и дополнительные. См. Результаты обучения (подготовки), Профессиональное образование, Профессиональное обучение

<sup>3</sup> Термин также можно отнести к тематической группе « Профессиональное образование и сфера труда»

№ п/п	Термин	Определение
29.	<b>Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) (в высшем профессиональном образовании — синоним — основная образовательная программа)</b>	<p>1) Специально организованный целенаправленный процесс по достижению результатов, заданных федеральным государственным образовательным стандартом профессионального образования с учетом типа и вида образовательного учреждения и потребностей обучающихся.</p> <p>2) Совокупность учебно-методической документации, включающая в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии (ст. 9 Закона РФ «Об образовании»)</p> <p>Основные профессиональные образовательные программы направлены на решение задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации (ст. 9 закона РФ “Об образовании”).</p> <p>См. Результаты обучения (подготовки), Профессиональное образование</p>
30.	<b>Примерная основная профессиональная образовательная программа</b>	<p>Документ рекомендательного характера, на основе которого разрабатывается основная профессиональная образовательная программа образовательного учреждения профессионального образования.</p> <p>Примерная основная профессиональная образовательная программа разрабатывается на основе федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования по профессии/специальности и соответствует заданной в нем структуре ОПОП.</p> <p>Уполномоченные федеральные государственные органы обеспечивают разработку на основе федеральных государственных образовательных стандартов или федеральных государственных требований примерных основных образовательных программ с учетом их уровня и направленности (Ст. 14 закона РФ “Об образовании”).</p> <p>Составными частями примерной основной профессиональной образовательной программы являются примерные программы учебной дисциплины, профессионального модуля. Это документы рекомендательного характера, имеющие схожую структуру; на их основе разрабатываются соответствующие программы образовательного учреждения профессионального образования.</p> <p>См. Учебная дисциплина, Профессиональный модуль, Основная профессиональная образовательная программа, Программа учебной дисциплины, Программа профессионального модуля.</p>
31.	<b>Профессиональный модуль</b>	<p>Часть программы профессионального образования (обучения), предусматривающая подготовку обучающихся к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса.</p> <p>Может быть частью основной профессиональной образовательной программы или самостоятельной программой с обязательной процедурой сертификации квалификации выпускника по ее окончании.</p> <p>См. Трудовая функция, Основная профессиональная образовательная программа, Квалификация</p>
32.	<b>Программа профессионального модуля</b>	<p>Документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации профессионального модуля.</p> <p>См. Профессиональный модуль, Междисциплинарный курс, Практика</p>

№ п/п	Термин	Определение
33.	<b>Раздел профессионального модуля</b>	<p>Часть программы профессионального модуля, которая характеризуется логической завершенностью и направлена на освоение одной или нескольких профессиональных компетенций.</p> <p>Раздел профессионального модуля может состоять:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— из междисциплинарного курса или его части (если практика по модулю проходит концентрированно);</li> <li>— из междисциплинарного курса или его части в сочетании с практикой (если практика по модулю проходит рассредоточено).</li> </ul> <p>См. Профессиональный модуль, Программа профессионального модуля, Междисциплинарный курс, Практика, Профессиональная компетенция</p>
34.	<b>Междисциплинарный курс</b>	<p>Система знаний и умений, отражающая специфику вида профессиональной деятельности и обеспечивающая освоение компетенций при прохождении обучающимися практики в рамках профессионального модуля.</p> <p>См. Профессиональный модуль, Раздел профессионального модуля, Практика</p>
35.	<b>Практика (производственная)</b>	<p>Вид учебных занятий, использующийся для освоения обучающимися компетенций в процессе самостоятельного выполнения определенных видов работ, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в максимально приближенных к ней условиях.</p> <p>В зависимости от профессиональной направленности производственная практика называется педагогической, сестринской и т.п.</p> <p>Также существует термин «учебная практика», под которым понимают вид учебных занятий, использующийся для освоения начальных профессиональных умений в условиях учебных мастерских, лабораторий, баз и т.п.</p> <p>И учебная, и производственная практики могут проводиться параллельно с теоретическими занятиями (рассредоточено) или в специально выделенный период (концентрированно).</p> <p>См. Междисциплинарный курс, Раздел профессионального модуля, Компетенция, Общая компетенция, Профессиональная компетенция, Профессиональная деятельность</p>
36.	<b>Учебная дисциплина</b>	<p>Система знаний и умений, отражающая содержание определенной науки и/или области профессиональной деятельности, и нацеленная на обеспечение реализации основной профессиональной образовательной программы.</p> <p>См. Основная профессиональная образовательная программа, Область профессиональной деятельности</p>
37.	<b>Программа учебной дисциплины</b>	<p>Документ, определяющий результаты обучения, критерии, способы и формы их оценки, а также содержание обучения и требования к условиям реализации учебной дисциплины.</p> <p>См. Учебная дисциплина</p>

## РУБРИКАТОР

В рубрикаторе **жирным шрифтом** указаны начальные страницы документов, посвященных данной тематике, **жирным курсивом** — определения, заимствованные из европейских источников, *курсивом* – определения, встречающиеся в российских документах, обычным шрифтом — упоминания данных терминов, значимые для проекта

Администратор 16, **76, 76**

Ассессор 16, **76, 76**

Валидация/оценка и признание квалификаций 11, ~~25, 63~~, **25, 63**

Вид трудовой деятельности 37, 51

Европейская рамка квалификаций **22**

Единица профессионального стандарта 38, 48, 52

Информальное/спонтанное/непреднамеренное образование/обучение **28, 61**

Квалификационный уровень 38, 48, 50

Квалификация 20, 38, 48, **48**

Компетенция 8, 16, 38, 49, **49**

Консультант 16, **76, 76**

Национальная рамка квалификаций **17, 38, 49**

Независимая система оценки качества **60**

Непрерывное образование **26, 26**

Неформальное образование/обучение **28, 61**

Область профессиональной деятельности 38, 48

Образование в течение всей жизни **26, 26**

Образовательный стандарт **55**

Оценка результатов обучения 31, **47**

Профессиональный стандарт **36, 38, 45, 47**

Результаты обучения 16, 47

Сертификация (квалификаций) **63, 63, 67**

Трудовая функция 8, 38, 50

Формальное образование/обучение **28, 61**

Центр оценки/сертификации 18, **69, 67, 72**

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов В.И., Сазонов Б.А., Лейбович А.Н., Батрова О.Ф., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. М.: ФГУ «ФИРО», Центр начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, 2010 — 7 с.
2. Глоссарий терминов Болонского процесса. Разработан Национальным офисом программы Tempus в России [www.tempus-russia.ru](http://www.tempus-russia.ru)  
Режим доступа: [http://www.tempus-russia.ru/bologna-rus/Bologna\\_glos.pdf](http://www.tempus-russia.ru/bologna-rus/Bologna_glos.pdf)
3. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. : О.В.Дехтяренко [и др.] ; под ред. Э.М.Калицкого ; пер. с англ. И.В.Павлючик, Е.С.Харченко. — Минск: РИПО, 2011. — 140 с.
4. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза  
Режим доступа: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>
5. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф.Батрова, В.И.Блинов, И.А.Волошина [и др.] — М.: Федеральный институт развития образования, 2008. — 14 с.
6. Словарь-справочник современного российского профессионального образования/авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. — Выпуск 1. — М.: ФИРО, 2010. — 19 с.
7. Bjørnåvold, J. Making learning visible. Identification, assessment, and recognition of non-formal learning in Europe / J. Bjørnåvold. Thessaloniki : Cedefop, 2000
8. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning [Электронный ресурс] / Council of the European Union.  
Режим доступа: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf).
9. European guidelines for validating non-formal and informal learning / Cedefop, EU. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009  
Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>
10. Glossary/Glossaire «Quality in education and training/La qualite dans enseignement et la formation» / Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
11. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, Official Journal of the European Union 8.7.2009, C 155/2
12. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary / Cedefop. Luxembourg, 2009
13. Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms / Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008
14. Terminology of vocational training policy. A multilingual glossary of key terms  
Терминология профессионального обучения. Европейский глоссарий  
Source publication: Philippe Tissot, Terminology of vocational training policy (A multilingual glossary for an enlarged Europe), European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2004. Translation into Russian coordinated by the European Training Foundation (ETF), ETF editor: Vaclav Klenha
15. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework (EQF)  
Режим доступа: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/eqf/leaflet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/leaflet_en.pdf)
16. Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007 / Cedefop. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008  
Режим доступа: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf)

### Полезные ссылки:

<http://pcnp.пф/about>  
<http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/about.html>  
<http://www.nark-rspp.ru/index.php/lang-ru/national-qualification-frame.html>  
<http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/home>  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/>  
<http://www.valo.nwaip.ru>  
<http://moodle.sakky.fi/course/view.php?id=2162>

**ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ:  
оценка и признание квалификаций**

*Информационная поддержка проекта*

Подписано в печать 10.02.2012  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Усл.-печ. л. 11. Заказ № 712  
Тираж 150 экз.

Отпечатано в типографии ООО «Скифия-принт».  
197198, Санкт-Петербург, Ропшинская ул., д. 4  
[www.skifia-print.ru](http://www.skifia-print.ru)