

ПРОТОКОЛ
семинара на тему «Методика формирования профессиональных
квалификационных требований, представленных Учебным центром "Profi+"»

г. Астана

6 ноября 2024 г.

Присутствовали:

1. Айбульдинова А.И., руководитель управления методологической поддержки НСК НОПК.
2. Боженов А.З., главный эксперт НОПК.
3. Ержигитова Ш.Д., эксперт систем профессиональных квалификаций.
4. Ибраев М.К., эксперт учебного центра «Profi+».
5. Исабеков М.У., директор корпоративного фонда «KAZLOGISTICS».
6. Калимуллин А., директор учебного центра некоммерческого партнерства "Логистика и автоперевозки Татарстана".
7. Марковский А.А., руководитель учебного центра «Profi+».
8. Титаренко Д.Н., эксперт учебного центра «Profi+».
9. Азиева С.Ф., мастер производственного обучения филиала АО «НК «КТЖ» - «Центр оценки и развития персонала железнодорожного транспорта».
10. Гульмира.

Повестка:

1. Методические указания по формированию профессиональных квалификационных требований (исследовательского проекта УЦ «Profi+»): используемый подход, практические результаты, трудности в реализации. **Титаренко Д.Н.**
2. Объединение лучших частей методик:
 - а) проекта УЦ «Profi+», **Титаренко Д.Н.**
 - б) разработки профстандартов (2024), **Боженов А.З.**
 - в) составления профессиональных профилей (проект DARYA), **Исабеков М.У.**
3. Подведение итогов. Предложение последующих шагов, действий.

Видеозапись семинара по [ссылке](#).

Выступили:

Во вступительном слове модератор семинара **Исабеков М.У.** - директор корпоративного фонда «KAZLOGISTICS» изложил цели и задачи семинара, кратко ознакомив с порядком работы и последовательностью выступлений.

Титаренко Д.Н. Докладчик на схеме пояснил участникам семинара собственное видение последовательности работы над проектами отраслевой рамки квалификации, квалификационных требований и профессиональных стандартов, выделив особую роль секторальных отраслевых советов в организации и информационном обеспечении процедур разработки и утверждения квалификационных требований и профессиональных стандартов

Пояснил, что для эффективной работы требуется постоянный состав рабочей группы: председателя, модератора и помощника модератора, пояснив распределение обязанностей и ответственности среди постоянных членов рабочей группы. Затем докладчик предоставил участникам семинара структуру разработанных Методических рекомендаций, отметив, что методика формирования квалификационных требований, профессиональных стандартов и квалификационных программ предусматривает обязательное участие в разработках экспертов-профессионалов и экспертов-педагогов, пояснив принципы отбора экспертов и их задачи в ходе заседаний рабочей группы.

Первый этап работы над проектом квалификационных требований заключается в исследовании сектора отрасли, определение принадлежности рассматриваемой квалификации к виду экономической деятельности, и предполагаемых профессий к группам занятий, обозначенных в Национальном классификаторе занятий. Докладчик заострил внимание участников семинара на существующие несоответствия описаний видов экономической деятельности, приведенных в ОКЭД РК описаниям NACE - Европейском классификаторе видов экономической деятельности, а также несоответствиям описания групп занятий, приведенных в НКЗ, описаниям, приведенным в ESCO - Европейской системы классификации занятий, и напомнил, что профессиональный стандарт и программы квалификации должны по содержанию соответствовать аналогичным документам Европейского Союза.

Далее докладчик заострил внимание участников семинара на том, что структурная схема квалификационных требований к сложным профессиям имеет значительные отличия от структурной схемы квалификационных требований к простым профессиям, приведя пример выделения автономных частей и сквозных (общих) частей квалификационных требований, пояснив на примере профессии Автомеханика, что в любую сложную профессию предусматривает специализацию производственных обязанностей, например, ремонт двигателя, ремонт автоматической коробки передач, ремонт механической трансмиссии и ведущих мостов и т.д. Общей или сквозной частью квалификации будет выполнение базовых операций, сопутствующих обслуживанию и ремонту автотранспортных средств, а также выполнение регламентных работ по поддержанию транспортного средства в исправном состоянии. Докладчик на примере пояснил, что каждая автономная часть профессиональной квалификации может включать в себя трудовые функции и профессиональные задачи трех различных уровней квалификации, и показал на примере, как определяется сложность работы и необходимый уровень квалификации, опираясь на постулаты Теории надежности машин и механизмов.

Докладчик на схеме пояснил этапы разработки и необходимость соблюдения пошаговой процедуры принятия решений с неременным привлечением к работе экспертов, пояснив, что квалификационные требования содержат все элементы профессионального стандарта и включают дополнительные элементы в виде описания ресурсов, необходимых для решения профессиональной задачи, самостоятельности работника при решении профессиональной задачи и его ответственности за результаты исследований, принятие решения и рациональное использование материальных ресурсов и рабочего времени. Подобный подход к формированию квалификационных требований делает простой задачу формирования профессионального стандарта и квалификационной программы, поскольку все основные элементы этих документов будут готовы к использованию.

Докладчик предоставил вниманию участников семинара разработанные членами рабочей группы образцы атласа профессиональной квалификации и макеты опросных листов, выполненных в формате Word с использованием функции «Разработчик», а также объяснил важность проведения всей работы по подготовке семинаров с участием экспертов, подчеркнув, что главная информация должна истекать из уст экспертов-профессионалов. Роль членов рабочей группы сводится к фиксации и технической обработке полученной информации.

По завершении второго этапа работы над квалификационными требованиями рабочая группа должна сформировать функциональные карты квалификационных требований для их общественно-профессионального обсуждения широким кругом работодателей, пояснив на примере возможности использования облачных технологий для получения обратной связи от работодателей.

Докладчик пояснил, что третий этап работы начинается с корректировки функциональных карт на основе полученных от работодателей комментариев, и затем к каждой профессиональной задаче эксперты профессионалы составляют списки необходимых умений и навыков, а эксперты-педагоги подбирают к каждому умению достаточные знания для качественного решения каждой профессиональной задачи.

По завершении этой части работы эксперты приступают к формированию списка материальных и информационных ресурсов, необходимых для решения каждой профессиональной задачи, а также определяется автономность – самостоятельность работника и его ответственность.

Рассказал о порядке последующей работы, суть которой сводится к приведению формулировок, используемых в описании элементов квалификационных требований, к рекомендуемому виду, позволяющему проводить безошибочное сопоставление содержания квалификационных требований, трудовых функций и профессиональных задач, требований к умениям и знаниям.

Ержигитова Ш.Д. Прежде всего, хотела поблагодарить Дмитрия Николаевича за проделанную работу, но вместе с тем, хотела бы отметить, что я разработчиком методик профессиональных стандартов с 2008 года. Поэтому увидела в работе Дмитрия Николаевича: 1) рекомендации касательно организационных мероприятий по формированию Проектной группы, и 2) сам методический подход по разработке ПС. Считаю, это важным и принципиальным.

Также хотелось отметить Ваш подход к определению уровня квалификации Отраслевой рамки квалификации (ОРК). Вы предполагаете каждую профессию или каждую квалификацию соотносить с определенным уровнем с учетом дескрипторов. Я считаю, что это очень актуальная тема и проблемная, это мое принципиальное мнение. Проблемная, т.к. в действующей методике Минтруда не корректно представлена последовательность разработки, когда сначала разрабатываются отраслевые рамки квалификации, а затем разрабатываются профессиональные стандарты. Я считаю, что следует вначале разрабатывать профессиональные стандарты, а потом уже на все ключевые профессиональные стандарты в отрасли, через оценку в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня знаний и умений, самостоятельности и ответственности, т.е. основных дескрипторов,

определять его уровень квалификации. В этом случае мы сформируем отраслевую рамку квалификации (ОРК), т.е. необходима методика оценки и формирования ОРК. Пожалуй, это замечание является самым важным.

Титаренко Д.Н. Спасибо Вам за вопрос. Конечно же, мы множество ошибок видим, и эти ошибки при формировании методики создания профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, были связаны с неопытностью составителей этих методик, поскольку мы начинаем этот процесс, и Вы абсолютно правильно подметили, что все рекомендации должны происходить от специалистов, работающих «на земле». Им виднее, какие профессии необходимы, чем должны заниматься работники, какой уровень квалификации необходим для решения профессиональных задач различной сложности. Сверху решать это бессмысленно.

Я приводил пример определения уровней квалификации, характерный для специалистов, занимающихся обслуживанием и ремонтом техники. Это теория надежности машин и механизмов. От этих основополагающих документов любой сферы деятельности следует отталкиваться при определении уровней квалификации. Приведу конкретный пример. Одна и та же работа, которая именуется «Ремонт двигателя», может иметь три различных уровня сложности выполнения работы, и необходимых уровней квалификации.

Очень важен момент, когда мы разрабатываем профессиональный стандарт, мы должны не просто предъявлять описание содержания профессии, но и делить ее на несколько уровней квалификации, которые могут соотноситься с различными наименованиями профессий. Я Вам показывал в своем докладе, что есть такая профессия, которая называется «автомеханик планового обслуживания автотранспортных средств». Эта работа требует относительно невысокого, третьего уровня квалификации, и обладатель этого уровня не будет выполнять капитальный ремонт двигателя. Эта работа отнесена к пятому уровню квалификации. Есть работа, связанная с диагностикой двигателя и его систем – это четвертый уровень квалификации. Эту работу не сможет выполнить автомеханик третьего уровня квалификации, эту работу выполняет диагност. А с капитальным ремонтом двигателя занимается другой работник, хорошо владеющий методиками проведения технических измерений, и способен работать на станочном оборудовании участка капитального ремонта двигателей. Вместе с тем, работник данного уровня должен хорошо понимать принципы работы двигателей и его систем.

Здесь очень важно понимать, что уровни квалификации в одной профессии могут быть различными.

Ержигитова Ш.Д. Абсолютно верно, и очень важно чтобы сама процедура классификации квалификации на уровни была понятна самим работающим, почему его уровень квалификации был оценен с таким уровнем, и ему присвоили такой или иной уровень квалификации, который напрямую увязана с уровнем оплаты его труда. А что касается оплаты труда, здесь мы должны относиться к этому аспекту с большой ответственностью, к чему может привести недооценка или переоценка квалификации работника.

Титаренко Д.Н. Спасибо, и я хочу еще добавить, что еще должен видеть работник – это перспективу своего развития. Работник третьего уровня квалификации должен видеть, что его коллега, выполняющий более сложную работу, получает вознаграждение, численно превышающее его заработок. Он должен понимать, что коллега получает больше, потому что его знания глубже и шире, и умения коллеги выше его умений, то у работника более низкого уровня квалификации должно возникнуть понимание, что он способен получать столько же, только в случае повышения своего уровня профессиональной квалификации. К сожалению, у нас пока еще не сложился механизм дифференцированного уровня оплаты труда, зависящего от способностей каждого работника, от стремления развивать свой интеллектуальный потенциал. Не секрет, что на предприятиях большая часть работников, приходя на производство с определенным уровнем квалификации, даже и не пытаются повысить его. Он не интересуется ни современными технологиями автомобилестроения, ни современными технологиями диагностики и ремонта. И Вы, Шолпан Джумановна, абсолютно правы – именно через заработную плату он сможет понять, чего он упускает.

Ержигитова Ш.Д. Это и есть мотивационная составляющая! И еще я хотела бы сказать, что профессиональные стандарты разрабатываются для того, чтобы у каждого работника была мотивация повысить свой квалификационный уровень, через систему обучения и повышения квалификации в течение всей жизни передвигаться от одного уровня квалификации к другому, то, чего у нас, к сожалению, нет в нашей действующей методике.

Исабеков М.У. Уточните пожалуйста, кто делает внешнюю экспертизу.

Титаренко Д.Н. Внешняя экспертиза происходит на стадии разработки квалификационных требований. Мы приглашаем экспертов и их работав составе группы приносит определенные результаты в виде описания трудовых функций, определения профессиональных задач, свойственных каждой трудовой функции. Эксперты определяют необходимые уровни умения и знаний внося поправки в те предварительно составленные описания постоянными членами рабочей группы. Но и

это не все. Разработанные нами описания трудовых функций и профессиональных задач мы отправляем в облачное хранилище, и предлагаем представителям работодателей внести свои предложения в виде комментариев к пунктам разработанных документов. Это обеспечивает привлечение широкого круга заинтересованных лиц к разработке квалификационных требований и профессиональных стандартов. Обсуждение и предложения предложенной методики формирования профессиональных квалификационных требований.

Боженев А.З. Вначале хотелось бы задать вопрос Дмитрию Николаевичу. Скажите пожалуйста, представленные нам методики являются вашими находками, или это все-таки обобщение зарубежного опыта.

Титаренко Д.Н. Без сомнения – это результат множественного изучения и обобщение зарубежного опыта. Приступать к совершению ранее неизученной работы всегда значительно сложнее, чем взять и сначала изучить опыт международных разработок, и вычленив рациональное зерно. Мы, конечно же, по этому пути и шли. Как говорят, учись на чужих ошибках, свои ошибки обходятся очень дорого.

Боженев А.З. Представленная методика очень подробная и детализированная, и эта методика применима к любой другой отрасли при разработке профессиональных стандартов, которую мы сейчас внедряем. Из представленной методики есть много чего взять, но есть некие нюансы. Мы методику (2024) формировали на основе Правил создания и (или) актуализации профессиональных стандартов, то есть на основе нормативных документов, от которых мы не всегда можем отступить.

В представленной к обсуждению методике очень подробно расписаны обязанности членов рабочей группы, и это будет очень ценной информацией для разработчиков профессиональных стандартов в нашей стране, потому что сама процедура создания рабочей группы не отлажена и по моим наблюдениям, происходит хаотично. Собираются приглашенные руководители, и если среди них не найдется инициативных организатор, очень много времени теряется впустую, поскольку не все могут сразу понять, что конкретно предстоит им делать. Во-вторых, как правило, работодатели не знают или не понимают содержания квалификаций. Он руководитель – менеджер, но он не имеет четкой шкалы, которая позволит ему понять, что такое «хороший слесарь».

То, что функциональные обязанности членов рабочей группы определены, и описана роль экспертов – это будет очень продуктивно для процесса разработки профессиональных стандартов. Разработанная Вами методика предусматривает подходы к оценке уровней квалификации и к оценке содержания квалификации. Это очень важно, потому что при разработке профессиональных стандартов следует учитывать, как можно и каким методом можно будет оценить уровень квалификации кандидата. На основе профессионального стандарта предусмотрена разработка квалификационных программ, и это должно быть взаимосвязанным процессом.

Хотелось бы отметить вопрос о внешней экспертизе профессионального стандарта. В настоящее время разрабатываемые профессиональные стандарты тоже проходят внешнюю экспертизу, но она, как правило, заключается в оценке соблюдения формы изложения профессионального стандарта, поскольку к внешней оценке привлекаются лица, не всегда знакомые с содержанием квалификаций. Они больше смотрят на соблюдение рамочных требований, не вникая в описания трудовых функций, навыков, умений и знаний. Поэтому предложенный вариант внешней экспертизы с привлечением производителей имеет критическое значение для качества разрабатываемых профессиональных стандартов.

Следующий момент, который я хотел бы отметить, что в представленной методике делается упор на международные классификаторы. Как правило, мы при разработке профессиональных стандартов опираемся на Национальный классификатор занятий (НКЗ), но НКЗ у нас синхронизирован с международной классификацией занятий (ISCO), но в данной методике используется ESCO – Европейская система классификации занятий – некий банк навыков, и в настоящее время у нас тоже создается банк навыков и мы заключаем меморандум о сотрудничестве с Европейской комиссией по вопросам ESCO и уже проводили ряд рабочих встреч, и уже можем использовать их материалы, но ESCO имеет специфические отличия от утвержденных в Казахстане методик.

Еще один момент хотелось бы отметить. В представленной методике поднимается вопрос ресурсного обеспечения для выполнения трудовых функций. Данный вопрос у нас в профессиональных стандарта пропущен, но у нас это реализуется на уровне квалификационных программ. И было бы очень важно указать, какое оборудование должно быть использовано, какие информационные ресурсы необходимы для выполнения трудовых функций.

Я считаю, что данный опыт необходимо транслировать на другие отрасли, и мы это обязательно сделаем в следующем году. Считаю, что мы собрались здесь не для критики. Критика была на этапе промежуточного анализа исследовательского проекта, и она была учтена. Здесь мы обсуждаем вопрос - что полезного мы можем взять из предложенной методики.

Исабеков М.У. Кроме отмеченного Вами ресурсного обеспечения, я хотел бы отметить «отношение», которое ввел Дмитрий Николаевич с опорой на европейский опыт разработки квалификационных требования и профессиональных стандартов. Это такой момент, до которого мы пока не дошли в нашей методике, но это очень интересный момент, и мы его непременно обсудим.

Титаренко Д.Н. Спасибо, и мне хотелось бы добавить, что очень важный момент, это описание ресурсов и отношения, поясню почему. Именно эти факторы позволят Центрам оценки квалификации иметь представление о том, какие ресурсы я должен представить в распоряжение кандидата.

А описание отношений в виде самостоятельности и ответственности позволят кандидату понять, что от него ожидают получить экзаменаторы, и по каким параметрам будет производиться оценка его компетентности. Это значительно снизит напряженность в отношениях между экзаменатором и экзаменуемым, и кандидат будет воспринимать экзаменатора, как помощника, представившего в его распоряжение материальные и информационные ресурсы, и обозначившего критерии оценки его труда. Мы считаем, что это очень важные аспекты, и мы их включили в описание квалификационных требований, обязательных для включения в квалификационные программы. Как понимаете, представленная методика описывает не только указания и рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов, но и указания и рекомендации по содержанию квалификационных программ.

Оценка самостоятельности в принятии решений, его умения эффективно использовать информационные ресурсы, ответственность перед клиентом за сохранность его имущества, клиентских настроек, за качество выполненной работы – это, конечно же, он носится в большей мере к квалификационным программам, чем к профессиональным стандартам. Но, мы разрабатывали двуединый документ, который назван квалификационными требованиями.

Спасибо, Аскару Заиповичу, за вопросы и характеристику нашей работы.

Исабеков М.У. Следует отметить еще один момент, связанный с определением автономной части профессиональной квалификации. Он хорошо расписан, и нам надо будет еще в будущем детально обсудить, потому что он дает ответы на вопросы, что такое микроквалификация и прочие особенности этого термина, которые до сих пор обсуждаются, но не достигли единого понимания. Работа, которую Вы сделали, может дать ответы на многие вопросы, в том числе, как наполнить смыслом и содержанием термин «микроквалификация».

Ержигитова Ш.Д. Наличие ресурсов, которыми должен уметь пользоваться работник каждого уровня квалификации, или обладать представитель каждой профессии - это изначально нужно задавать в формате Национальной рамки квалификации, с тем, чтобы при разработке профессиональных стандартов можно было это учитывать, и большое спасибо Дмитрию Николаевичу, что он в методических рекомендациях все это предусмотрел. Ведь по этому аспекту определяется сложность, и происходит дифференциация от простого – к сложному, как это пояснил нам Дмитрий Николаевич, и это все должно быть учтено через дескрипторы Национальной рамки квалификаций: знания, умения, навыки, сложность, автономность (самостоятельность), ответственность, т.е. ключевые характеристики каждого уровня квалификации.

Боженев А.З. Спасибо. Когда мы разбираем разработанные нами методики, в частности, форму профессионального стандарта, мы видим, что у нас предусмотрены дополнительные трудовые функции. Если немного изменить формулировку и определение дополнительных трудовых функций, мы смогли бы привязать те автономные части профессиональных квалификаций, и возможно придется изменить формулировку.

Ибраев М.К. Мне хотелось добавить, что в мире очень быстро меняются технологии, и каждый год – полгода появляется что-то новое. Технологии обучения тоже меняются, но в наших семинарах не видна активность Министерства высшего образования и науки и Министерства просвещения. Складывается мнение, что наши рекомендации интересны только Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Совету транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS». Для продолжения работы нам потребуются пулы экспертов-производственников и экспертов-педагогов, и возникает вопрос, кто и как будет готовить экспертов к работе над созданием профессиональных квалификационных требований, профессиональных стандартов, квалификационных программ, и основных профессиональных образовательных программ для колледжей ТипО, высших колледжей и вузов. Сейчас возник вопрос, что профессиональные стандарты приходится разрабатывать без опоры на Отраслевые рамки квалификации, то есть Отраслевые советы не в состоянии самостоятельно решить, какие изменения требуется вносить в перечни профессий, ОКЭД и НКЗ. На этот вопрос могут дать ответы только эксперты-профессионалы, имеющие глубокое представление о том, как предположения Отраслевых советов по профессиональным квалификациям реализуются в деле. У работодателей существует масса собственных проблем, которые требуют повседневного вмешательства, и отыскать инициативных работодателей, готовых подключиться к этой работе очень трудно, но необходимо. В каждой области

надо находить инициативных производителей, так же как и в колледжах необходимо проведение отбора будущих экспертов.

Время летит быстро, но мы уже три года обсуждаем разработанный Учебным центром и Карагандинским агротехническим колледжем профессиональный стандарт «Диагностирование, техническое обслуживание и ремонт легковых и легких грузовых автомобилей». Мы сталкиваемся то с изменениями в процедурах разработки профессиональных стандартов, то с отказом рассматривать инициативные разработки профессиональных стандартов, поскольку в Правилах почему-то исключена возможность разработки профессиональных стандартов инициативными группами энтузиастов.

Исабеков М.У. Спасибо, Манарбек Каратаевич, Ваш вопрос понятен, как организовать обучение экспертов? Кто этим должен заниматься? Хотя это не входит в задачи нашей встречи, но мы этот вопрос фиксируем.

У меня есть свой интерес к представленному проекту, так как сейчас в ходе реализации проекта DARYA сформирован проект методики разработки центрально-азиатских профессиональных профилей. И мне хотелось посмотреть через призму этой методики, как выбрать лучшие моменты, так как у нас сейчас три методики – это методика, которую мы сейчас обсуждаем, в арсенале у нас методика и подход Шолпан Жумановны Ержигитовой, который мы раньше обсуждали, но мы имеем ее ввиду, но сейчас я хотел показать мою попытку, как найти связь между тремя обсуждаемыми методиками.

Начнем с единиц каждого документа: профессиональных квалификационных требований; профессионального стандарта; и профессионального профиля. Я увидел, что структура во всех трех вариантах сохранена. На уровне трудовой функции – «Профессиональная компетенция», если я не ошибся, в предлагаемой методике «Profi+». В казахстанской методике – это «Трудовая функция» и в методике DARYA – это «Основной трудовой процесс», который декомпозируется на «Задачи» в методике «Profi+»; в казахстанской методике сейчас это названо «Навыком», хотя раньше также назывались «Профессиональной задачей». В методике DARYA «основной трудовой процесс» делится на «Компетенции» - основная профессиональная задача. Здесь наблюдается различие в трех проектах, когда профессиональную задачу в одном проекта назвали «Навыком» - другом проекте «Компетенцией». Но напрашивается вывод, что несмотря на различия в наименованиях, содержание единиц в обсуждаемых методиках одинакова.

Структуры трех предлагаемых методик следующие. Методика «Profi+» содержит четыре этапа, которые делятся на шаги. В казахстанской методике – шесть этапов с обозначением шагов в каждом этапе. В методике DARIA – три этапа.

Попытка сопоставления проводилась группировкой родственных по содержанию этапов.

Как сказал Аскар Заипович, что при каких-то изменениях и доработках мы всегда сталкиваемся с ограничениями, продиктованными Правилами, которые утверждены, и нам нельзя от них отклоняться.

Противоречий в содержании этапов нет, и если раскрывать содержание шагов внутри этапов, то подробное описание функциональных обязанностей членов рабочей группы, приведенные в методике «Profi+», и если учесть наработки Шолпан Жумановны, то мы можем выйти на общее описание шагов, которые нужно будет внедрить в методику создания и (или) актуализации профессиональных стандартов. В наших руках очень хороший материал, позволяющий заняться улучшением казахстанской методики.

Еще предложение, вытекающее из нашей дискуссии. Может быть подумать о составлении руководства или пособия по разработке квалификационных требований, профессиональных стандартов и квалификационных программ, то есть тот справочный материал, который предоставил Дмитрий Николаевич в разделе «Приложения» к отчету о пилотном проекте, может очень помочь нашим разработчикам.

Также приглашаю наших участников, обладающим большим опытом освоения методик, принять участие в одном из Центрально-Азиатских профилей, чтобы апробировать наработанные методики и прочувствовать особенности методики DARYA. Например, обсудить описание термина «Профессия» из методики DARIA, когда они называют это «Группами работ». Мы привыкли называть это «Родом работ», а в методике DARYA применена интересная формулировка, которая ближе всех подходит к использованию.

Как отметил Манарбек Каратаевич, либо необходимо организовать обучение экспертов-профессионалов и экспертов-педагогов, или использовать тот подход, который представил Дмитрий Николаевич, важен руководитель рабочей группы, важен модератор и его помощник, а экспертов вводят в терминологию и методику обсуждения элементов квалификационных требований уже по ходу проведения семинаров.

В отношении семинаров, проводимых Национальным органом по профессиональным квалификациям, предлагаем обсуждать более узкие вопросы, которые возникают в процессе создания профессиональных стандартов, но однозначных рекомендаций в действующих вариантах методик, утвержденных в Республике Казахстан, они найти не смогли. В ходе подобных дискуссий будет проходить обучение экспертов, а сама методика приобретала бы инструментальный характер.

Ержигитова Ш.Д. Очень хорошее предложение, но мне хотелось добавить. Первое. Выше предложение о том, чтобы сделать какое-либо Руководство. Все что сегодня Дмитрий Николаевич предоставил, я бы разделила, и сегодня очень хороши и подробно, и все это отметили, больше представлено как административные шаги по разработке профессиональных стандартов. То есть – это создание рабочей группы, кто туда должен входит, какие специалисты должны быть привлечены и так далее. Но отдельно я бы выделила методологию разработки Национальной рамки квалификации и в целом Национальной системы квалификации с ее элементами. Это очень важные моменты, потому что то, что у нас сегодня делает Министерство труда и социальной защиты населения РК, превратилось в бесконечное «латание дыр». Поэтому, нужно сначала выработать концептуальное видение Национальной системы квалификации, а потом приступить к обсуждению этой концепции: какой должна быть национальная система квалификации, Национальная рамка квалификации, Отраслевые рамки квалификации и профессиональные стандарты. И дальше, какой должна быть система оценки и образовательные стандарты.

Исабеков М.У. Хорошее предложение, но очень сложное для реализации на текущем этапе. В-первых, инициатором или автором, вокруг которых могли бы собираться инициативные представители профессионального сообщества – это, конечно же, национальный орган.

Аскар Заипович, как Вы думаете, можем ли мы надеяться на то, что пособие или руководство со временем могло бы создаваться при Вас – Национальном органе по профессиональным квалификациям, а не в Министерстве труда?

Боженев А.З. Здесь процесс должен протекать следующим образом. Допустим, мы изучим и обобщим опыт создания квалификационных требований, профессиональных стандартов и квалификационных программ, и затем, на основе полученного опыта создать проект руководства и готовить предложения по внесению изменений в Правила создания и (или) актуализации профессиональных стандартов, и соответственно, в методологию, которая будет официально утверждена. Только таким путем можно пойти, то есть мы не можем отдельно ее сделать и потом заявить, что вот она – берите.

Ержигитова Ш.Д. Поэтому я и предлагаю, что должна быть разработана в целом концепция, для чего эта концепция, на что она будет влиять, и как должна работать национальная система квалификаций. А уже потом определять формат Национальной рамки квалификации, формат Отраслевой рамки квалификации и прочих вещей.

Боженев А.З. Этот вопрос я не могу решать, этот вопрос к руководству.

Исабеков М.У. Я бы хотел, чтобы в рамках нашей дискуссии не трогали вопросы, относящиеся к Правилам создания и (или) актуализации профессиональных стандартов, и к функционирования Национальной системы квалификации. Это сложный вопрос.

Боженев А.З. Да, это следует рассматривать как эксперимент для непосредственной помощи разработчикам профессиональных стандартов, чтобы они могли ознакомиться с предлагаемыми практиками.

Исабеков М.У. Я предлагаю не трогать вопросы концепции и методологии, потому что, поднимая эти вопросы, мы сами себе закрываем какие-либо возможности.

Если мы начнем с простого справочного пособия, руководства для разработчиков профессиональных стандартов, и это был бы первый шаг, и дальше это пособие будет «стучаться в дверь» разработчикам концепции, методологии и изменения Правил.

Титаренко Д.Н. Если мы говорим о Правилах создания и (или) актуализации профессиональных стандартов, то отталкиваться от того требования, чтобы профессиональный стандарт имел наименование по пятому знаку Общего классификатора видов экономической деятельности, это сразу же лишает какой-либо возможности разработки профессиональных стандартов по видам производственной деятельности. Классификаторы видов экономической деятельности создается для упорядочения статистического учета предприятий, занимающихся определенными видами экономической деятельности. Но один вид экономической деятельности может включать в себя несколько видов производственной деятельности, по которым и должны разрабатываться профессиональные стандарты. Требования, чтобы профессиональный стандарт имел схожее название с видом экономической деятельности абсурдно, и это сразу же отталкивает разработчиков, готовых разрабатывать профессиональные стандарты на производственную деятельность, или на группы занятий по Национальному классификатору занятий. Никакая концепция не выдержит критики, если

в ней будут смешаны понятия статистического учета и профессиональной деятельности, осуществляемой предприятиями.

Ержигитова Ш.Д. Да, я полностью с этим согласна, и давно и не раз об этом говорила, и в этом нас поддержали международные эксперты, но основная проблема в том, чтобы это понимание, прежде всего, дошло до Министерства труда и соцзащиты населения. Что такое Национальный классификатор занятий? Если мы говорим о том, что выстраиваем Национальную систему квалификаций, но Национальный классификатор занятий должен располагаться в самом конце обсуждений. После того, когда все квалификационные требования и профессиональные стандарты будут разработаны, только после этого можно будет определить и свести в классификаторе наименования групп занятий и занятия, как это используется в той или иной отрасли.

Титаренко Д.Н. Я ранее отмечал, что в своем докладе о том, что ежегодно Отраслевые советы по профессиональным классификациям должны проводить сверку содержания Общего классификатора видов экономической деятельности и Национального классификатора занятий, и через Национальный орган по профессиональным квалификациям «...разрабатывать и вносить в государственный орган предложения по изменению и совершенствованию нормативных правовых актов в области признания профессиональных квалификаций». Это значит, что Отраслевой совет должен вносить коррективы в наименования, вводить новые, появившиеся виды экономической деятельности или занятия / группы занятий. Таковы требования «Типового положения об отраслевых советах по профессиональным квалификациям». Правила разработки и (или) актуализации профессиональных стандартов в пункте 6. отмечают, что «разработчики профессиональных стандартов в случае невозможности привязать разрабатываемый профессиональный стандарт к ОКЭД (например, при отсутствии соответствующего вида экономической деятельности, и (или) указанный вид экономической деятельности не соответствует фактической профессиональной деятельности, и если имеются противоречия с внутренними отраслевыми регламентами и прочее), рекомендуется разрабатывать профессиональный стандарт без привязки к ОКЭД. Решение о разработке ПС без привязки к ОКЭД основывается на заключении рабочей группы экспертов. Наименование профессий в карточках ПС соответствует наименованиям занятий из НКЗ. При необходимости, разработчики могут включить в ПС новую профессию, которая отсутствует в НКЗ, если в ходе встречи рабочей группы экспертов будет обоснована необходимость включения такой профессии в НКЗ. При этом разработчику следует инициировать включение такой профессии в НКЗ. В данном случае согласование и утверждение ПС может осуществляться независимо от срока включения новой профессии в НКЗ».

Исабеков М.У. Руководство – это более гибкий инструмент, он меньше подвержен регламентам, правилам. Если мы разработаем руководство не только для разработчиков профессиональных стандартов, но и для членов Отраслевых советов по профессиональным квалификациям, поскольку они должны думать шире и должны видеть дальше. И тогда поднимается концептуальный вопрос. У меня, все-таки, предложение – начать с формирования руководства для разработчиков профессиональных стандартов и членов Отраслевых советов по профессиональным квалификациям. То, что сказа Дмитрий Николаевич относительно пятого знака, мы должны показать членам Отраслевого совета, что существуют различные подходы к формированию наименований, определению содержания трудовых функций.

Боженев А.З. Я еще раз повторяю, что это не от меня зависит. Нам следует разработать не руководство, а некий справочный материал, который используется в работе, и если, допустим, это будет положительно воспринято, то мы включим в план работы на следующих год, и постараемся зимой и весной завершить эту работу, которая будет состоять в обобщении и выделении наиболее интересных и полезных моментов, но сразу предупреждаю коллег, что каких-то революционных шагов ожидать не следует.

Исабеков М.У. Каково Ваше мнение о том, что нам следует начать с составления какого-либо справочника, а затем отталкиваться от опробованной методики к более правильным вещам.

Ержигитова Ш.Д. Я бы не рекомендовала давать наименование нашей дальнейшей работе – составление справочника. Справочник – это нечто фундаментальное, содержащее нормативные документы. Руководство – более приемлемое наименование итоговому документу. Для того, чтобы разработать что-то, мы руководствуемся рекомендациями, которые суммируют опыт прежних разработок.

Боженев А.З. Может быть, я не совсем верно выразился, но я имел ввиду свод дополнений к методическим указаниям, которые были ранее утверждены. Когда произносят слово «Руководство», оно поражает, что это некий императив. Если мы оповестим заинтересованные стороны о подготовке некоего методического приложения к уже имеющимся методическим указаниям, содержащего некоторые рекомендации с целью разъяснения некоторых пунктов.

Титаренко Д.Н. Назовите это пособием, и не будет никаких проблем и отторжений.

Боженев А.З. Да, можно назвать некоем пособием.

Исабеков М.У. И в это пособие можно включать лучшие наработки других отраслей, тем самым показать значимость и полезность этого документа. Вы его включаете в план работы, Аскар Заипович?

Боженев А.З. Мы подадим заявку, но решать будет руководство – здесь присутствующая Айнуур Изатовна может сказать нам.

Айбульдинова А.И. Мы, конечно же, постараемся включить в план работы на будущий год, отработаем этот вопрос с нашим руководством. Я думаю, что наше руководство будет не против. Мы дадим вам информацию о решении руководства НОПК.

Исабеков М.У. Шолпан Джумановна, Дмитрий Николаевич, Вы готовы подключиться к этой работе на инициативной основе к составлению этого пособия. Как понимаю, денег на этом этапе пока выделено не будет. Мы сразу должны оговорить ресурсную сторону. На этом будем завершать.

Ержигитова Ш.Д. О своем решении мы скажем позже.

Рекомендации:

1. Совместно составить пособие по разработке профессиональных квалификационных требований, профессиональных стандартов с примерами и вспомогательной информацией из методики «Profi+» без изменения существующей методики РК (2024). В пособии выделить два направления методическое, организационное и методологическое. Пособие ориентировать на организаторов и разработчиков профессиональных стандартов, и на членов отраслевых советов по профессиональным квалификациям.
2. Принять участие в составлении Центрально-Азиатских профилей для апробации методики DARYA.
3. Обсудить для применения описание термина «профессия» (группа работ, включающих схожие задачи и требующих схожего набора навыков) из методики DARYA.
4. Обсудить возможности и условия обучения модераторов, экспертов групп разработчиков профессиональных стандартов, сбор и накопление положительного опыта и практик.
5. При Национальном органе по профессиональным квалификациям организовать регулярные дискуссии, семинары по методике и практике разработки профессиональных стандартов.

Протокол составил: Титаренко Д.Н.

Единицы профессиональных стандартов и профиля:

Методика Profi+

Профессиональная компетенция 1				
№	Задача	Умения	Профессиональные знания	Компетентность (уровень квалификации)

Методика профстандарта РК (2024)

Трудовая функция 1	Навык 1:	Умения:
	Возможность признания навыка:	Знания:
Требования к личностным компетенциям:		

Методика профиля DARYA

Основной трудовой процесс 1			
Компетенция 1 (основная рабочая задача, действие):	Знания:	Навыки:	Самостоятельность и ответственность, сквозные компетенции:
Критерии оценки компетентности			

Материалы исследовательского проекта: <https://kazlogistics.kz/ru/research/10>

Техническое задание на проект: https://kazlogistics.kz/storage/corfond/24_TZ_Profi+.pdf

Промежуточный отчет проекта: <https://skillsproof.kz/restful/v1/domain/registry/kazlogistics/documents/625198/>

Методика проекта «Profi+» по [ссылке](#). Слайды методики проекта «Profi+» по [ссылке](#)

Методика разработки профстандартов (2024) по [ссылке](#)

Методика составления профессиональных профилей (DARYA) по [ссылке](#)